

Entscheidungen

Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 29. 1. 69

Aus dem Tatbestand:

Der 29-jährige Kläger hat Familie. Bevor er aufgrund eines am 31. 8. 1967 abgeschlossenen schriftlichen Lehrvertrags bei der Beklagten als Buchdruckerlehrling eintrat, war er Maurer. Die Lehrzeit sollte bis zum 31. 8. 1970 dauern. Die Beklagte hat das Lehrverhältnis am 22. 8. 1968 fristlos gekündigt. Der Kläger ist der Auffassung, daß hierzu kein Grund vorgelegen habe.

Die Beklagte vertritt die Ansicht, daß die fristlose Kündigung begründet sei.

Die fristlose Entlassung des Klägers – so führt die Beklagte aus – stütze sie auf folgende Begebenheit.

Der Hilfsarbeiter, dem üblicherweise die mittägliche Getränkeversorgung oblag, habe Urlaub gehabt. Da der Hilfsarbeiter als 2. Mann an einer Offset-Maschine und eine Hilfsarbeiterin in der Buchdruckerei an einem Band eingesetzt gewesen wäre, habe man den Kläger aufgefordert, die Getränkeversorgung an diesem Tage zu übernehmen.

Das habe der Kläger abgelehnt. Auch eine zweite Aufforderung sei vergeblich gewesen. Darauf habe ihn der Inhaber selbst darum gebeten, mit dem Hinweis, daß dies nur für diesen Tag sein solle. Da sich der Kläger nicht zugänglich gezeigt habe, habe ihm der Inhaber 15 Minuten Bedenkzeit gegeben. Als der Kläger auch nach Ablauf dieser Frist bei seiner Weigerung verblieben sei, sei die fristlose Kündigung ausgesprochen worden.

Der Kläger vertritt die Auffassung, berechtigt gewesen zu sein, die mittägliche Getränkeversorgung am 22. 8. 1968 abzulehnen. Es handele sich um eine Tätigkeit, zu der er nach dem Lehrvertrag, insbesondere weil diese Tätigkeit nicht in das Berufsbild des Buchdruckers hineinpasste, nicht verpflichtet sei. Seine Weigerung sei gerade auch deswegen berechtigt, weil die Beklagte, obwohl er dies wiederholt gerügt habe, ihn in der Vergangenheit ständig mit den verschiedensten berufsfremden Nebenarbeiten beschäftigt habe. Im Winter habe er einmal Schnee gefegt und im Februar Maurerarbeiten verrichtet. Alle 14 Tage habe er gebrauchte Putzlappen einsammeln und neue verteilen müssen. Im selben Rhythmus sei es seine Aufgabe gewesen, in seiner Abteilung Waschmittel auszugeben. Ihm habe es obliegen, zweimal wöchentlich Müllimer hinauszustellen und nach der Entleerung wieder herzuholen. Auch die Leerung der Papierkästen sei zweimal in der Woche seine Arbeit gewesen. Gelegentlich habe man ihm auch die Arbeit des Zeilenhackens in der Setzerei übertragen. Außerdem habe er dort Spalten abziehen müssen. Im letzten Vierteljahr habe er 3–4 mal Pakete zur Post gefahren.

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Klage ist nicht begründet.

Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die Forderung des Klägers zu erfüllen, weil

die fristlose Kündigung vom 22. 8. 1968 das Arbeitsverhältnis beendet hat. Ihr stand nämlich bei Ausspruch der Kündigung ein wichtiger Grund zur Auflösung des Lehrverhältnisses zur Seite; die Fortsetzung des Lehrverhältnisses mit dem Kläger war ihr unter den gegebenen Umständen nicht mehr zuzumuten. Der Kläger hat sich beharrlich geweigert, am 22. 8. 1968 die Getränkeversorgung zu übernehmen. Die Beharrlichkeit ergibt sich aus der Intensität der Willensrichtung des Klägers. Er hat die dreimalige Aufforderung der Beklagten mißachtet. Das durfte er nicht, denn er war zur Durchführung dieses Auftrages verpflichtet. Zwar ist es richtig, daß die Getränkeversorgung nicht in dem Berufsbild des Druckers aufgeführt ist, hieraus kann jedoch der Kläger sein Verhalten nicht rechtfertigen. In § 2 Ziff. 3 des Lehrvertrages nämlich findet sich eine Regelung, die es dem Lehrherrn erlaubt, Nebenleistungen zu fordern. Allerdings ist das kein unbeschränktes Recht. Es darf sich nur um solche Nebenleistungen handeln, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind. Hiernach durfte der Beklagte dem Kläger die Getränkeversorgung für den 22. 8. 1968 übertragen. Denn die Versorgung der Betriebsangehörigen und somit der Kollegen des Klägers mit Getränken für die Mittagspause widerspricht nach Auffassung der Kammer nicht dem Wesen der Ausbildung, so daß für den Kläger die in § 3 Ziff. 6 normierte Verpflichtung eingriff, Nebenarbeiten zu verrichten, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind. Der Lehrbetrieb ist nämlich aufgrund des Lehrvertrages auch verpflichtet, den Lehrling zu anständigem Verhalten und zur Arbeitsamkeit zu erziehen lt. § 2 Ziff. 2. Hieraus ergibt sich, daß das Wesen der Ausbildung nicht nur durch das Berufsbild bestimmt wird, sondern auch durch die Verpflichtung zur Vermittlung von Einsichten, die sich aus dem Zusammenleben in der Betriebsgemeinschaft und den berechtigen Belangen des Betriebes ergeben. Auf diesen Fall angewendet, bedeutet dies einmal, daß der Kläger sich für seine Arbeitskollegen zur Verfügung stellte, indem er sie mit den üblichen Getränken versorgte, zum anderen hätte er für die Belange der Beklagten Verständnis zeigen sollen, die durch den Urlaub des Hilfsarbeiters, dem die Getränkeversorgung üblicherweise oblag und durch den anderweitigen Einsatz der anderen Hilfsarbeiter gekennzeichnet waren. Es gehört zur Ausbildung eines Lehrlings, ihm zu vermitteln, daß es dem Wohlverhalten jedes Menschen in einer Gemeinschaft entspricht, in einer Situation, wie sie hier gegeben war, einzuspringen.

Der Kläger kann sich zur Rechtfertigung seiner Weigerung am 22. 8. 1968 nicht darauf berufen, daß er in der Vergangenheit wiederholt, wie er meint, zu berufsfremden Arbeiten herangezogen worden sei. Es braucht nach Auffassung der Kammer nicht im einzelnen untersucht zu werden, ob diese Arbeiten, jede für sich genommen, dem Wesen der Ausbildung entsprachen oder nicht. Selbst wenn die eine oder andere Arbeit bei genauer Überprüfung als mit dem Wesen der Ausbildung als nicht vereinbar angesehen werden mußte, so kann das außer Betracht bleiben.

Nach der Lebenserfahrung lassen sich oftmals gewisse Nebenarbeiten, die die Lehrlinge außerhalb des Ausbildungszweckes zu verrichten haben, nicht grundsätzlich vermeiden. In der Regel werden solche Tätigkeiten auch anstandslos übernommen. Das Ausmaß dieser Nebenverpflichtungen, zu denen die Lehrlinge herangezogen werden können, wird nach Auffassung der Kammer bestimmt durch die Frage, inwieweit dadurch das Lehrziel gefährdet oder beeinträchtigt wird. Diese Beurteilung setzt die Grenze für die hier in Betracht gezogenen durch den Betriebsablauf bedingten Nebenarbeiten. Daß durch die vom Kläger aufgeführten und im wesentlichen von der Beklagten auch nicht bestrittenen Arbeiten, wie Heraussetzen des Mülleimers und Entleeren des Papierkorbes

usw. die Ausbildung des Klägers beeinträchtigt oder gefährdet worden wäre, hat er nicht behauptet. Die für diese Arbeiten vom Kläger aufgewandte Zeit ist so gering, daß von daher eine Einschränkung nicht zu erkennen ist. Die Getränkeversorgung z. B. hätte 20–30 Minuten gedauert; das Herausschaffen der Müllheimer usw. erfordert einen Zeitaufwand von 5–10 Minuten. Soweit der Kläger als Maurer Verwendung gefunden hat, so hat er eingeräumt, daß er auf die Frage der Beklagten die Übernahme dieser Arbeiten zugesagt hat. Es mag sein, daß für die Ausgabe von Putzlappen und Waschmittel usw. ein größerer Zeitaufwand notwendig gewesen ist. Gemessen aber an der vorgesehenen dreijährigen Ausbildungszeit fallen diese Zeitverluste an der ordentlichen Ausbildung nicht ins Gewicht. Dabei kann es dahingestellt bleiben, ob nicht solche Arbeiten mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar seien.

Zwar ist das Lehrverhältnis ein Ausbildungs- und Erziehungsverhältnis. Es kann aber dahingestellt bleiben, ob die fristlose Kündigung der Beklagten bei einem jüngeren, noch im Erziehungsalter stehenden Lehrling, in diesem Fall berechtigt gewesen wäre. Hier aber handelt es sich um einen Lehrling, der bereits 29 Jahre alt ist und eine Familie hat. Unter diesen Umständen wird man voraussetzen können, daß der Lehrbetrieb bei dem Kläger Erziehungsaufgaben nicht mehr wahrzunehmen hatte. Der Kläger war in der Lage, selbst das Risiko seines Verhaltens zu übersehen. Er hat nach Auffassung der Kammer den Bestand seines Lehrverhältnisses leichtfertig aufs Spiel gesetzt.

Demgemäß ist davon auszugehen, daß sein Interesse an der Aufrechterhaltung des Lehrverhältnisses gegenüber dem Interesse der Beklagten an einer Auflösung als geringer einzuschätzen ist. Die Aufrechterhaltung der Ordnung im Betrieb duldet es nicht, die beharrliche Verweigerung des Klägers hinzunehmen.

Aus all diesen Gründen war daher zu entscheiden wie geschehen.

gez. Puthz

Die 2. Kammer des Arbeitsgerichtes Bielefeld hat ein bemerkenswertes Urteil gefällt. Sie wies die Klage eines Lehrlings gegen seinen Lehrbetrieb ab, der ihn fristlos entlassen hatte, weil sich der Kläger trotz mehrfacher Aufforderung geweigert hatte, ausnahmsweise die Getränkeversorgung zu übernehmen. Der Lehrling, der bereits 29 Jahre alt und verheiratet ist, hatte schon vorher berufsfremde Leistungen erbringen müssen, so z. B. Maurerarbeiten (er war vor seiner Lehre Maurer gewesen), Mülleimer hinaustragen, Papierkörbe ausleeren, Putzlappen einsammeln und Waschmittel ausgeben.

Das Gericht hielt die Forderung dieser Nebenleistungen seitens der Firma für gerechtfertigt. Es stützt sich dabei auf einen Artikel im Lehrvertrag, wonach der Lehrbetrieb auch verpflichtet ist, »den Lehrling zu anständigem Verhalten und zur Arbeitssamkeit zu erziehen.« Und weiter: »Hieraus ergibt sich, daß das Wesen der Ausbildung nicht nur durch das Berufsbild bestimmt wird, sondern auch durch die Verpflichtung zur Vermittlung von Einsichten, die sich aus dem Zusammenleben in der Betriebsgemeinschaft und den berechtigten Belangen des Betriebes ergeben.«

In der Urteilsbegründung mit der allgemeinen Erziehungsfunktion der Lehre widerspricht sich das Gericht aber schließlich selber. Wenn es darum geht, zu

zeigen, daß der Kläger bei der Entlassung auf kein Entgegenkommen der Firma zu rechnen habe und die volle Verantwortung auf sich nehmen muß, betont das Gericht, daß der Lehrling ja bereits 29 Jahre alt und verheiratet ist, die Lehre also keine Erziehungsfunktion mehr wahrzunehmen brauche. Damit fällt natürlich auch die Berechtigung der Nebenleistungen weg, gegen die sich der Kläger gewehrt hatte. Das Gericht zieht aber die entgegengesetzte Folgerung: aus der Weigerung des Lehrlings, sich erziehen zu lassen, was er ohnehin nicht mehr nötig hat, schließt das Urteil, daß sein »Interesse an der Aufrechterhaltung des Lehrverhältnisses« gering einzuschätzen ist. Auf seinem Recht zu bestehen, scheint eine Haltung zu sein, die nur mit Desinteresse an der Aufrechterhaltung des Rechtsverhältnisses und mit mangelndem Pflichtgefühl zu erklären ist und die das anständige Verhalten vermissen läßt.

Darüber hinaus ist die Begründung selbst von zweifelhaftem Charakter. Der Rekurs auf »Betriebsgemeinschaft«, »berechtigte Belange des Betriebes« und »Aufrechterhaltung der Ordnung im Betrieb« steht in einer Tradition, alle Konflikte, die aus der privatkapitalistischen Organisation des Betriebes resultieren, zu leugnen und damit zu unterdrücken. Der Arbeiter wird für das Wohl des Betriebes mitverantwortlich gemacht, aber nicht der Betrieb für das Wohl des Arbeiters, von Gemeinschaft wird geredet, wo die mehr oder minder bedingungslose Unterordnung unter den Betriebszweck gemeint ist, wo es also weder eine wirkliche und konsequenterneiche Mitbestimmung, noch eine Ertragsbeteiligung gibt, die jener Mitverantwortung entsprechen würde. Diese Tradition bestimmte in Deutschland beide Betriebsverfassungsgesetze und hatte ihren eindeutigen Höhepunkt im Faschismus, wo kein Hehl mehr daraus gemacht wurde, daß Betriebsgemeinschaft die Gemeinschaft von Betriebsführer und Gefolgschaft bedeutet.

Im konkreten Fall bedeutet diese Begründung eine Legitimierung der Autorität des Betriebsleiters, der sich als privater Geschäftsmann unter dem Deckmantel einer allgemeinen Erziehungsfunktion den Lehrling als billige Arbeitskraft erhalten kann.

Es wäre aber wohl verfehlt, das Urteil und den zugrundeliegenden Konflikt als charakteristisch für die »Herrschaft im Spätkapitalismus« zu nehmen. Der Konflikt ist typisch nur für Klein- und Handwerksbetriebe bzw. für eine Industrialisierungsstufe, in der die persönliche Autorität noch die entscheidende Rolle spielt, sowie für den Arbeiter genügend Spielraum in der Arbeitssituation besteht, der durch jene Autorität bestimmt werden muß. Mit zunehmender Technisierung und Spezialisierung der Arbeitswelt verschwindet dieser Spielraum und die personale Autorität tendenziell; der Sachzwang und die Maschinen, die den Arbeitsrhythmus bestimmen und den Arbeiter die ganze Zeit über zur Ausübung einer sehr spezialisierten Tätigkeit zwingen, treten an ihre Stelle. Für Großbetriebe ist deshalb auch eine Lehrlingsausbildung, wie sie in unserem konkreten Fall gegeben war, nicht mehr von Vorteil. Die Reformvorschläge der Arbeitgeber zielen denn auch auf eine stärkere Spezialisierung und berufsspezifischere Effizienzsteigerung hin. Indem sich der Kläger gegen jene berufsrollenfremden Nebenleistungen wendet, wehrt er sich in seinem konkreten Fall berechtigterweise gegen die Ausnutzung seiner billigen Arbeitskraft, kommt aber durchaus den Bestrebungen der Industrie entgegen. Das Urteil repräsentiert damit einen Typus von Repression, wie er zunehmend verschwinden wird, der Protest dagegen geht an den heutigen Formen der Autorität in der Arbeitswelt vorbei, ja droht, sich ihr anzupassen.

Mit den angedeuteten Entwicklungstendenzen ergibt sich auch eine Abschwä-

chung der Notwendigkeit, zur Regelung von Konflikten auf die Betriebsgemeinschaft zu rekurrenzen. Die Betriebsgemeinschaft im faschistischen Sinne der Unterdrückung von Interessenkonflikten wird zumindest in Zeiten stabilen Wachstums durch die Betriebsgemeinschaft im werbenden Sinne der human relations ersetzt. Die Erziehung zur Arbeitsamkeit wird viel wirksamer durch technische Zwänge einerseits und die Konsumreize, die Statuskonkurrenz oder in bestimmten Perioden die Arbeitsplatzunsicherheit andererseits geleistet, als durch die Erziehung in der Lehre oder gar im »Arbeitslager«.

So ist auch der Rekurs auf Betriebsgemeinschaft im Urteil untypisch für die heute bestehenden Unterdrückungszusammenhänge. Diese werden wirksam nur durchbrochen im Bewußtsein und den Bedürfnissen selbst, da die Herrschaft indirekttere Formen angenommen hat, als sie hier im konkreten Fall aufgetaucht sind. Die Entwicklung emanzipatorischer Bedürfnisse ist deshalb Vorbedingung eines Kampfes gegen direkte Gewalt herrschender Gruppen und der sie unterstützenden Rechtssprechung.

Johann Schneider

Beschluß des Landgerichts Frankfurt/M. vom 27. 3. 1969

In der Strafsache gegen ...
wird die Eröffnung des Hauptverfahrens abgelehnt.
Aus den Gründen:

Durch die Anklageschrift vom 2. 12. 1968 wird den Angehuldigten zur Last gelegt, sie hätten sich am 20. 11. 1967 gemeinschaftlich des Hausfriedensbruchs gemäß § 123 Abs. 1 und 2 StGB und der Nötigung gemäß § 240 StGB schuldig gemacht. Nach dem Ergebnis des vorbereitenden Verfahrens besteht jedoch aus Rechtsgründen kein hinreichender Verdacht, daß diese Straftatbestände bei den Vorgängen am 20. 11. 1967 erfüllt sind.

Auf Grund der Ermittlungen im Vorverfahren geht die Kammer – in weitgehender Übereinstimmung mit der Anklageschrift – zur Beurteilung der Rechtsfragen im wesentlichen von folgendem Sachverhalt aus:

Am 20. 11. 1967 hielt Prof. Dr. Carlo Schmid in der Zeit von 11.15 Uhr bis 13.00 Uhr seine regelmäßige Vorlesung im Hörsaal VI der Universität in Frankfurt/Main. In einem Flugblatt und auf einer Wandzeitung hatte Tage vorher der Sozialistische Deutsche Studentenbund (SDS) angekündigt, er wolle Prof. Dr. Schmid zu einer Stellungnahme zu den Notstandsgesetzen veranlassen und hatte zu einem »Go-in« in die Vorlesung aufgerufen. Der Rektor der Universität, Prof. Dr. Rüegg, hatte am 19. 11. 1967 in einem Telegramm an den SDS, Ortsgruppe Frankfurt/Main, und in einem zur Verteilung gekommenen Flugblatt vor dem »beabsichtigten Bruch des Hausfriedens der Universität« gewarnt und gefordert, unverzüglich »die geplante Terroraktion rückgängig zu machen«.

Der Hörsaal VI war bei Vorlesungsbeginn überfüllt; Zuhörer standen dicht gedrängt bis zu den Vordereingängen und blockierten den Eingang zum Hörsaal. Auch in dem Vorraum standen noch zahlreiche Personen, unter ihnen auch einige