

Schriftleitung: Dr. Thiele, Leiter der Steuerabteilung der Reichsregierung, Berlin, Unter den Eichen 87, 1000 Berlin, W. 1.

Der neue Kündigungsschutz

Von Dr. Werner Spohr, Kiel.

Das am 1. 5. 1934 in Kraft getretene Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (N.O.A.) regelt den Kündigungsschutz neu. Es sind vier wichtige Gebiete zu unterscheiden: der Kündigungsschutz der Vertrauensmänner, der allgemeine Kündigungsschutz wegen unbilliger Härte, der Kündigungsschutz bei Entlassungen und anderen größeren Entlassungen, der Kündigungsschutz langjähriger Angestellter.

I. Der Kündigungsschutz der Vertrauensmänner

Die Kündigung des Dienstverhältnisses eines Vertrauensmannes ist im allgemeinen unzulässig, jedoch zulässig, wenn sie infolge Stilllegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung erforderlich wird oder aus einem Grunde erfolgt, der zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt (§ 57 Abs. 1 Satz 2). Der bisherige Kündigungsschutz der Vertrauensmänner ist durch die neue Regelung des Kündigungsschutzes nicht so weit, weil ein Betriebsvertragsmitglied mit Zustimmung der Betriebsleitung durch das Arbeitsgericht entlassen werden konnte, ein Vertrauensmann aber in Zukunft überhaupt nicht entlassen werden kann, sofern nicht eine der vorstehend genannten Ausnahmen vorliegt. In Streitfällen über die ausnahmsweise zulässige Kündigung des Vertrauensmannes entscheidet das Arbeitsgericht.

II. Der allgemeine Kündigungsschutz wegen unbilliger Härte

Wenn ein Arbeiter oder Angestellter nach einjähriger Beschäftigung in demselben Betrieb oder Unternehmen gekündigt wird, so kann er, wenn es sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens zehn Beschäftigten handelt, binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung klagen, wenn diese unbillig hart (§ 58 nach der sozialen Lage des Arbeitnehmers) und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes (§ 58 nach der sozialen Lage des Arbeitnehmers) bedingt ist (§ 58 Abs. 1). Die Notwendigkeit des Betriebes und die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse des Arbeitnehmers sind gegeneinander abzuwägen. „Unbillig“ heißt ist die Kündigung, wenn diese Kündigung das Ergebnis hat, daß die vom Unternehmer getroffene Auswahl ungerichtet, die Weiterbeschäftigung unmöglich, die Kündigung eine Unbilligkeit ist (Wandfeld, Das Recht der Deutschen Arbeit, S. 21, Z. 54). Einjährige Beschäftigung um die Größe des Betriebes von mindestens zehn Beschäftigten sind Voraussetzung der Zulässigkeit der Kündigungserwiderkennung. In kleineren Betrieben liegt sich aus den verbleibenden Gründen dieser Art nicht ermöglichen. In ihnen muß zwischen der Betriebsleitung und der Belegschaft ein so enges persönliches Verhältnis bestehen, daß Arbeiter und Angestellte in ihm ohnehin Heimatsrechte genießen. Sollte der Unternehmer eines solchen Betriebes die rechtliche Schuldschuld seiner Mitarbeiter zu unbilligen Maßnahmen ausüben, würde er sich dadurch sogar mit den Grundregeln der sozialen Gerechtigkeit in Konflikt setzen. Die weitere Voraussetzung einjähriger Beschäftigung im gleichen Unternehmen ist gleichfalls begründet. Erst nach einer solchen Mindestzeit kann es unbillig sein, einen Mitarbeiter aus dem Betrieb zu entlassen. Die Kündigungserwiderkennung ist bei Verhältnissen, die auf Grund einer Verletzung aus Gesetz oder Tarifordnung ausgesprochen werden (§ 62), unzulässig.

a) Das Vorkaufrecht in Betrieben mit Vertrauensrat

Wenn in dem Betriebe ein Vertrauensrat errichtet ist, so muß der Arbeitnehmer, ehe er beim Arbeitsgericht klagt, binnen 5 Tagen nach Zugang der Kündigung den Vertrauensrat anrufen. Erst wenn der Vertrauensrat die Frage der Weiterbeschäftigung ohne Erfolg beraten hat, kann der Beschäftigte die Klage beim Arbeitsgericht erheben. Er muß dieser eine entsprechende Bescheinigung des Vertrauensrates beifügen oder nachweisen, daß er binnen 5 Tagen nach Zugang der Kündigung den Vertrauensrat angerufen, dieser aber die Bescheinigung innerhalb 5 Tagen nach dem Antrag nicht erteilt hat (§ 58 Abs. 2). Da nur in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten ein Vertrauensrat besteht, kann auch nur in diesen das vorstehende Verfahren stattfinden.

b) Urteil auf Widerrufung; Festsetzung einer Entschädigung

Wenn der Arbeitnehmer im Verfahren vor dem Arbeitsgericht abtritt, so lautet das Urteil auf Widerruf der Kündigung und Festsetzung einer Entschädigung für den Fall der Ablehnung des Widerrufs der Kündigung durch den Unternehmer (§ 57 Abs. 1. Abs. 2. Abs. 3). Die Entschädigung ist das Gericht unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse beider Teile nach freiem Ermessen zu bestimmen. Sie kann höchstens vier Fünftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes betragen (§ 58).

c) Das Wahlrecht des Unternehmers

1. Wenn das Urteil des Arbeitsgerichts rechtskräftig ist, der Streitwert also 800 RM nicht übersteigt oder die Berufung nicht wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreites zugelassen ist, oder wenn das Urteil vorläufig vollstreckbar ist, so hat der Unternehmer folgendes Wahlrecht: er kann drei Tage nach der Urteilsausstellung dem Gefändigten erklären, ob er die Kündigung widerruft oder die Entschädigung zahlen will (§ 57 Abs. 2 Satz 1). Erklärt der Unternehmer nicht innerhalb dieser Frist, so gilt die Entschädigung als gemäßigt (§ 57 Abs. 2 Satz 2). Bei freiwilliger Erklärung genügt es zur Wahrung der Frist, daß die Erklärung innerhalb dreier Tage zur Post gegeben wird (§ 57 Abs. 2 Satz 3).

2. Wenn das Urteil des Arbeitsgerichts berufsinstanzig ist, — sei es, daß der Streitwert 800 RM übersteigt, sei es, daß die Berufung zugelassen ist —, so kann der Unternehmer, ohne Rücksicht, ob er auf Grund des Urteils der ersten Instanz den Widerruf oder die Entschädigung gewählt hat, Berufung einlegen (§ 57 Abs. 2 Satz 4). Wird die Berufung zurückgewiesen, so wird ein vom Unternehmer gewählter Widerruf unwirksam (§ 57 Abs. 2 Satz 5). Wird vom Landesarbeitsgericht die Höhe der Entschädigung geändert, so kann der Unternehmer binnen drei Tagen nach der Zustellung des Berufungsurteils nochmals, d. h. von neuem und ohne Rücksicht darauf, was er auf das Urteil des Arbeitsgerichts hin gewählt hatte, wählen, ob er die Kündigung widerrufen oder die Entschädigung zahlen will (§ 57 Abs. 3).

3. In allen Fällen, in denen der Unternehmer den Widerruf der Kündigung wählt, ist er verpflichtet, dem gekündigten Arbeitnehmer Lohn und Gehalt für die Zeit zwischen Entlassung und Weiterbeschäftigung zu zahlen. Daraus braucht sich der Arbeitnehmer nur das anrechnen zu lassen, was er infolge Nichtleistung der Dienste erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erworben oder zu erwerben höchstens unterlassen hat (§ 61 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs). Ferner kann der Unternehmer Beiträge, welche der Arbeitnehmer aus Mitteln der Arbeitslosenhilfe oder Fürsorge erhalten hat, absetzen, muß aber diese seinerseits der Stelle, welche sie geleistet hat, erstatten (§ 59 N.O.A.).

4. Verweigerung der Weiterarbeit durch den Arbeitnehmer. Wenn der Unternehmer den Widerruf der Kündigung gewählt hat, so muß der Arbeitnehmer die Arbeit wieder aufnehmen. Er kann die Weiterarbeit bei dem früheren Unternehmer nur dann verweigern, wenn er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat. Der Arbeitnehmer muß diese Erklärung unverzüglich (höchstens drei Tage) nachdem er den Widerruf der Kündigung durch den Unternehmer erfahren hat) mündlich oder schriftlich dem Unternehmer gegenüber abgeben. Wenn der Arbeitnehmer die Weiterarbeit verweigert, so braucht der Unternehmer ihm den Lohn nur für die Zeit zwischen Entlassung und Eintritt in das neue Dienstverhältnis zu zahlen. Daraus kann der Unternehmer die gleichen Beiträge wie vorstehend zu 3) anrechnen (§ 60).

d) Die Kündigungserwiderkennung bei fristloser Entlassung

Ergebnis der Kündigungserwiderkennung des Fall der Bezeichnung fristloser Entlassung nicht ergreift, kann der Arbeitnehmer, wenn er sich zu Unrecht fristlos entlassen glaubt, in dem Verfahren, in welchem er die Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung geltend macht, gleichzeitig (aber nur bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz) für den Fall, daß die Kündigung als für den nächsten zulässigen Kündigungstermin wirksam angesehen wird, den Widerruf dieser Kündigung gemäß § 58 N.O.A. beantragen. Die Zustimmung, daß die Kündigungserwiderkennung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben sein muß, gilt als gewahrt, wenn die Klage, mit welcher der gekündigte Arbeitnehmer die Unwirksamkeit seiner fristlosen Entlassung geltend macht, binnen zwei Wochen nach der Kündigung erhoben war. Das Vorkaufrecht vor dem Vertrauensrat ist in diesem Falle nicht notwendig. Wenn das Gericht die fristlose Entlassung für berechtigt erklärt, ist damit zugleich der Antrag auf Widerruf der Kündigung abgewiesen. Wenn das Gericht die fristlose Entlassung für unberechtigt erklärt und dem Antrag auf Widerruf der Kündigung stattgibt, so wird der Lohn- und Gehaltsanspruch für die Zeit bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist durch die für den Fall des Widerrufs festgesetzte Entschädigung nicht berührt (§ 61).

III. Der Entlassungsschutz bei Betriebsstilllegungen und anderen größeren Entlassungen

Die alte Stilllegungsverordnung, die nur für einen Teil der gewerblichen Betriebe galt, tritt am 1. Mai 1934 außer Kraft. Es gilt nunmehr die folgende Regelung, u. z. für alle privaten Betriebe aller Berufsgruppen (mit Ausnahme nachstehend zu e).

a) Die Anzeigepflicht

Der Unternehmer eines Betriebes ist verpflichtet, dem Treuhänder der Arbeit schriftlich Anzeige zu erstatten, bevor er 1. in Betrieben mit in der Regel weniger als einhundert Beschäftigten mehr als neun Beschäftigte, 2. in Betrieben mit in der Regel mindestens einhundert Beschäftigten zehn vom Hundert der im Betriebe regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als fünfzig Beschäftigte innerhalb vier Wochen entläßt (§ 20 Abs. 1). Entlassung in diesem Sinne liegt Kündigung durch den Unternehmer dann und liegt nicht vor, wenn die Arbeitsverträge von vornherein auf bestimmte Zeit, für einen vorübergehenden Zweck, zur Ausfüllung, auf Probe abgeschlossen sind, wenn das Dienstverhältnis im Wege freiwilliger Vereinbarung zwischen beiden Teilen aufgehoben wird, wenn der Arbeitnehmer kündigt. Nach berechnete fristlose Entlassungen sind nicht mitzuzählen (Antbes).

b) Die Sperrfrist

Entlassungen, deren Voraussetzungen nach der Vorschrift zu a) anzusehen sind, werden vor Ablauf von vier Wochen nach Eingang der Anzeige beim Treuhänder der Arbeit nur mit dessen Genehmigung wirksam. Der Treuhänder der Arbeit kann die Genehmigung auch mit rückwirkender Kraft erteilen. Er kann auch anordnen, daß die Entlassungen nicht

vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Erhaltung der Anzeige wirksam werden (§ 20 Abs. 2 Satz 1 und 2).

c) Die Sperrfrist

Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von vier Wochen nach dem Zeitpunkt durchgeführt werden, von dem an sie nach Vorstehendem wirksam sind, gilt die Anzeige als nicht erteilt. Jedoch bleibt das Recht zur fristlosen Entlassung unberührt (§ 20 Abs. 2 Satz 3).

d) Arbeitsfreudung

Wenn der Unternehmer nicht in der Lage ist, die Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Sperrfrist voll in Arbeit zu behalten, so kann der Treuhänder der Arbeit zulassen, daß der Unternehmer für die Zwischenzeit in seinem Betrieb eine Verfüllung der Arbeitszeit (Ereudung der Arbeit) einführt. Hierbei darf jedoch die Wochenarbeit eines Beschäftigten nicht unter 24 Stunden herabgesetzt werden. Der Unternehmer ist im Falle der Arbeitsfreudung berechtigt, Lohn und Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit Beschäftigten entsprechend zu kürzen. Die Kürzung wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vertraglichen Bestimmungen enden würde (§ 20 Abs. 3).

e) Keine Anwendung auf Saison- und Kampagnenbetriebe

In Betrieben, die regelmäßig in einer bestimmten Jahreszeit beschäftigt arbeiten (Saisonbetriebe), oder regelmäßig nicht mehr als drei Monate im Jahre arbeiten (Kampagnenbetriebe) finden die vorstehenden Vorschriften auf Entlassungen, die durch die Eigenart des Betriebes bedingt sind, keine Anwendung (§ 20 Abs. 4).

IV. Der besondere Kündigungsschutz langjähriger Angestellter

regelt sich wie bisher nach dem alten Recht (Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 5. Juli 1926), das durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit nicht berührt ist. Danach kann Angestellter nach einer Beschäftigungsdauer von fünf Jahren nur mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten für den Schluß eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Beschäftigungsdauer von acht Jahren auf vier Monate, von zehn Jahren auf fünf Monate, von zwölf Jahren auf sechs Monate (wobei Dienstjahre vor dem vollendeten 25. Lebensjahre nicht mitgerechnet werden). Im übrigen gelten auch für langjährige Angestellte die vorstehend behandelten neuen Bestimmungen.

Steuerabzug vom Arbeitslohn

Der Reichsminister der Finanzen hat am 7. 5. 34 (S. 2220—142 III) einen Sammelerlaß über den Steuerabzug vom Arbeitslohn herausgegeben. Durch diesen Erlass werden eine Anzahl bereits bestehender Steuererleichterungen verlängert und zudem neue Steuererleichterungen geschaffen:

1. Steuerfreiheit der vom Arbeitgeber auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit festgesetzten Entschädigungen für gekündigte Arbeitnehmer

Nach dem Arbeitsordnungsgesetz können gekündigte Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht auf Widerruf der Kündigung klagen, wenn die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Erkennt das Arbeitsgericht auf Widerruf der Kündigung, so ist im Urteil von dem Arbeitgeber eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Arbeitgeber den Widerruf ablehnt. Die Entschädigung darf $\frac{1}{2}$ des letzten Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen; § 58 des Gesetzes über die Ordnung der nationalen Arbeit (1. 5. 34) ist der Ansicht der Personen, denen die Entschädigung zugesprochen werden kann, nicht mehr begrenzt; anders noch den bisher geltenden Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes (vgl. § 12 Abs. 2 Betr.-R.G.). Die Entschädigungen nach § 58 des Arbeitsordnungsgesetzes unterliegen in entsprechender Anwendung des § 8 Ziffer 9 des Einkommensteuergesetzes nicht der Einkommensteuer (Lohnsteuer).

2. Freiwillig gezahlte Entschädigungen

Die Verordnung über Einkommensteuerbegünstigungen für verheiratete ausgetrennte weibliche Beamte und für entlassene Arbeitnehmer vom 25. 11. 1925 bleibt auch über den 30. 4. 1934 hinaus in Kraft. Nach § 1 Abs. 2 dieser Verordnung sind von der Einkommensteuer (Lohnsteuer) Entschädigungen befreit, die von Arbeitgebern an ihre Arbeitnehmer bei der Entlassung aus dem Dienstverhältnis freiwillig gezahlt werden, sofern sie $\frac{1}{2}$ des letzten Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen. Diese Befreiungsvorschrift gilt nicht für die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesellschaften des öffentlichen und des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung der übrigen im Betriebe oder in der Betriebsabteilung Beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind, aber soweit ihnen Procura oder Generalvollmacht erteilt ist. Der Reichsfinanzminister ordnet in seinem Sammelerlaß an, daß die diesen Personen von Arbeitgebern bei ihrer Entlassung eine freiwillig gezahlte Entschädigung aus Billigkeitsgründen zur Einkommensteuer (Lohnsteuer) nicht heranzuziehen sind, sofern sie $\frac{1}{2}$ des letzten Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen. Uebersteigen die freiwillig gezahlten Entschädigungen bei den zuletzt genannten Personen $\frac{1}{2}$ des letzten Jahresarbeitsverdienstes, so unterliegen sie in voller Höhe nach § 44 Ziffer 1 des Einkommensteuergesetzes der Einkommensteuer (Lohnsteuer). In diesen Fällen kann bei der Veranlagung Ermäßigung des Steuerbetrags nach § 58 des Einkommensteuergesetzes eintreten.

3. Heiratsbeihilfen der Arbeitgeber an auscheidende Arbeitnehmerinnen

Heiratsbeihilfen an auscheidende Arbeitnehmerinnen sind nach dem Erlass des Reichsfinanzministers vom 13. 2. 1934 (S. 2114—132 III) von der Einkommensteuer (Lohnsteuer), Ehestandshilfe, Abgabe zur Arbeitslosenhilfe und Schenkungsteuer befreit. Die Steuerbefreiung fällt nach Absatz 3 Satz 1 des genannten Erlasses (13. 2. 34) nachträglich weg, wenn die Ehe nicht innerhalb eines Monats nach dem Ausscheiden der Arbeitnehmerin aus dem Dienstverhältnis geschlossen wird. Vielfach wollen auscheidende Arbeitnehmerinnen sich die für die künftige Ehe nötigen häuslich-wirtschaftlichen Kenntnisse durch den Besuch von Haushaltungs-, Näh- und Kurven nach vor der Heiratung aneignen. In solchen Fällen können die Finanzämter eine angemessene Verlängerung der Frist von einem Monat bewilligen.

4. Geburtsbeihilfen

Reichreiche Unternehmer unterstützen die bedürftigsten unteren Schichten der Reichsregierung dadurch, daß sie ihren Arbeitnehmern bei der Geburt eines Kindes sogen. Geburtsbeihilfen gemäß

ren. Der Reichsfinanzminister hat angeordnet, daß vom 1. 5. 1934 ab solche Geburtsbeihilfen aus Billigkeitsgründen von der Einkommensteuer (Lohnsteuer), Ehestandshilfe, Abgabe zur Arbeitslosenhilfe und Schenkungsteuer frei sind, wenn der Arbeitslohn des in Frage kommenden Arbeitnehmers in dem der Geburt des Kindes vorausgehenden Lohnzahlungszeitraum 820 RM monatlich (120 RM wöchentlich) nicht übersteigt.

5. Beschaffung von Restanzlagen der Deutschen Arbeitsfront durch die Arbeitgeber

Wenn Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern den Restanz der Deutschen Arbeitsfront unentgeltlich liefern oder ihnen zur Beschaffung des Restanzes Barauszahlungen machen, sind diese Zahlungen oder Geldleistungen nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes als Arbeitslohn zu betrachten. Bei dem Arbeitgeber stellen sie Ausgaben dar, soweit dieser auch den Lohn bei Ermittlung seines Einkommens abziehen darf. Wenn Arbeitnehmer unterliegen sie den vom Arbeitslohn zu entrichtenden Steuern. In den Fällen, in denen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Barauszahlungen zur Beschaffung der Restanzlagen gewähren, hat sich der Reichsfinanzminister damit einverstanden erklärt, daß der Vorbehalt als Darlehen zunächst als lohnsteuerfrei gelassen wird und erst die einzelnen Tilgungsraten der Arbeitnehmer zu den vom Arbeitslohn zu entrichtenden Steuern herangezogen werden.

Aus der arbeits- und wirtschaftsrechtlichen Spruchpraxis

Dr. Franz Goerrig, Lohmar (Sieglitz).

Angestelltenversicherungspflicht trotz zeitlich überwiegender körperlicher Mitarbeit. Die Versicherungspflicht richtet sich nach der Tätigkeit, die der Gesamtbeschäftigung das wesentliche Gepräge gibt. Dementsprechend ist ein Arbeitnehmer, dessen wesentliche und wichtigste Tätigkeit eine berufliche und anleitende ist, auch dann angestelltenversicherungspflichtig, wenn er zeitlich überwiegend körperlich mitarbeitet. (Beschluß des Oberverwaltungsamtes Rürnberg vom 25. 11. 1933 Nr. A II 21/32.)

Verzichtswirkung der nach Aufkündigung oder Beendigung des Dienstverhältnisses ausgefallenen Ausgleichszahlungen. Eine Ausgleichszahlung, die vom Arbeitnehmer in einem Zeitpunkt unterzeichnet worden ist, in dem das Dienstverhältnis bereits aufgelöst oder beendet war, kann in der Regel vom Arbeitnehmer nicht mit der Begründung widerrufen werden, daß er die Quittung unter wirtschaftlichem Druck unterzeichnet habe, es sei denn, daß er für den Fall der Verweigerung der Quittung unterzeichnung den Verlust besonderer Rechte ernstlich befürchten mußte. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Olschlag vom 20. 9. 1933 Nr. 26 79/33.)

Verdacht allein ist in der Regel kein wichtiger Kündigungsgrund. Der Verdacht des Vorliegens eines wichtigen Kündigungsgrundes rechtfertigt nur ausnahmsweise dann die fristlose Entlassung eines Arbeitnehmers, wenn trotz angemessener Nachforschungen ein so gewichtiger Verdacht bestehen geblieben ist, daß das Festhalten am Vertrag — auch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist — billigerweise nicht mehr zugunsten werden kann. (Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 26. 7. 1933 Nr. 32 A 135/33.)

Forderung der Entlassung eines Arbeitnehmers wegen Störung der Betriebsgemeinschaft. Eine Betriebsverletzung macht sich nicht dadurch schadenhaftig, daß sie dem Arbeitgeber die Entlassung eines Mitarbeiters fordert, weil er durch ausstehendes Verhalten im Betrieb die Zusammenarbeit innerhalb der Betriebsgemeinschaft gefährdet oder erheblich gefährdet hat. (Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 13. 12. 1933 Nr. 25 A C 586/33.)

Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Thiele, Berlin.

Die nächste Nummer dieser Zeitschrift erscheint am 5. Juni 1934.