

**DAS
NEUE ARBEITSRECHT**

VON

PROF. DR. JUR. WALTER KASKEL

DRITTE AUFLAGE

DAS NEUE ARBEITSRECHT

SYSTEMATISCHE EINFÜHRUNG

VON

DR. JUR. WALTER KASKEL

A. O. PROFESSOR AN DER UNIVERSITÄT BERLIN

DRITTE, UNVERÄNDERTE AUFLAGE



SPRINGER-VERLAG BERLIN HEIDELBERG GMBH 1921

ISBN 978-3-662-35809-2
DOI 10.1007/978-3-662-36639-4

ISBN 978-3-662-36639-4 (eBook)

Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung, vorbehalten.

Copyright 1920 by Springer-Verlag Berlin Heidelberg
Ursprünglich erschienen bei Julius Springer in Berlin 1920
Softcover reprint of the hardcover 1st edition 1920

HERRN GEHEIMEN REGIERUNGSRAT

DR. FRITZ SITZLER

VORTRAGENDEM RAT IM REICHSARBEITSMINISTERIUM

ZUM ZEICHEN FREUNDSCHAFTLICHEN GEDENKENS
AN JAHRE GEMEINSAMER ARBEIT

Vorrede.

Während des Krieges war die Entstehung neuen Arbeitsrechts vielfach gehemmt und die Geltung des bisher bestehenden Arbeitsrechts zum großen Teil aufgehoben. Nach Kriegsende setzte dagegen für das Arbeitsrecht eine Neubildung von bisher nicht gekanntem Umfang ein, die das bisherige Arbeitsrecht in seinen meisten Teilen völlig umgestaltete. Das vorliegende Buch will dieses neuentstandene Arbeitsrecht wissenschaftlich verarbeiten, dagegen jede politische Behandlung des Stoffes, die mir nach Beruf und Neigung fernliegt, vermeiden. Der Zeitpunkt einer solchen Behandlung schien mir insofern gekommen, als mit dem Betriebsrätegesetz ein gewisser Abschluß der rechtlichen Neubildung erreicht zu sein scheint, der einen Gesamtüberblick und ein Gesamtbild ermöglicht, an dem kleinere noch ausstehende Einzelercheinungen nichts Wesentliches ändern dürften. Erst das Arbeitsgesetzbuch wird hier, zugleich durch organische Vereinigung des alten mit dem neuen, ein weiteres Stadium der Entwicklung zeitigen.

Das neue Arbeitsrecht ist nicht nach einheitlichem Plan entstanden, sondern in einer sich überstürzenden Gelegenheitsgesetzgebung einzelner Verordnungen, die, untereinander ohne rechten Zusammenhang, vielfach innerhalb weniger Wochen abgeändert, ergänzt, erläutert, wiederaufgehoben werden mußten. Dadurch ist allmählich ein rechtliches Chaos entstanden, das ein Nichtfachmann schlechterdings nicht mehr übersehen kann, und dessen Einzelheiten wohl überhaupt niemand mehr beherrscht. Auch hier soll und wird das künftige Arbeitsgesetzbuch Abhilfe bringen.

Um bis dahin ein Hilfsmittel für Studium und Praxis des neuen Arbeitsrechts zu schaffen, ist das vorliegende Buch geschrieben. Es setzt sich die Aufgabe, einmal die rechtlichen Gedanken aus der Fülle der Einzelschriften herauszuarbeiten und sie zu einem System zu vereinigen, ferner die praktische Anwendung des neuen Rechts durch eine übersichtliche Zusammenstellung zu erleichtern und endlich eine mir notwendig erscheinende systematische Vorarbeit für eine Wissenschaft des Arbeitsrechts und damit zugleich für das Arbeitsgesetzbuch zu versuchen.

Inhaltlich beschränkt sich das Buch auf die Darstellung des neuentstandenen eigentlichen Arbeitsrechts oder Sozialrechts, während unverändert gebliebene Teile des bisherigen Arbeitsrechts sowie sonstige neue gesetzliche Maßnahmen der sozialen Fürsorge (Wohnungs- und

Siedlungsrecht, Jugendrecht, Militärversorgungsrecht) grundsätzlich ausgeschieden sind. Aber auch aus dem Sozialrecht fehlt das soziale Versicherungsrecht, das zwar rechtszyklopädisch dazu gehört, aber als ein in sich abgeschlossenes Gebiet eine selbständige rechtliche und rechtswissenschaftliche Entwicklung aufweist.

Als Dezernent eines städtischen Arbeitsamtes, Vorsitzender eines Demobilmachungs-Ausschusses und Leiter eines städtischen Notstandsbetriebes mit über 1000 Arbeitnehmern, habe ich die meisten der dargestellten Vorschriften zugleich in der Praxis, sowohl in ihrer behördlichen Anwendung, wie in ihrer Wirkung auf einen industriellen Betrieb, kennen gelernt. Es würde mir daher eine besondere Genugtuung sein, wenn diese Darstellung sich auch wiederum in der Praxis brauchbar erwiese!

Das Buch ist Ende Januar 1920 abgeschlossen. Die Veröffentlichung hat sich leider durch die Ungunst der Verhältnisse verzögert; doch konnten wenigstens die inzwischen ergangenen gesetzlichen Änderungen noch nachgetragen werden.

Berlin, Ostern 1920.

Walter Kaskel.

Verzeichnis der Abkürzungen

Angest. Vers. Ges.	=	Versicherungsgesetz für Angestellte
Betr. R. G.	=	Betriebsrätegesetz
BGB.	=	Bürgerliches Gesetzbuch
D. J. Z.	=	Deutsche Juristenzeitung
Gew. G.	=	Gewerbegericht
Gew. u. Kaufm. Ger.	=	Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte
Gew. O.	=	Gewerbeordnung für das Deutsche Reich
HGB.	=	Handelsgesetzbuch
H. M. Bl.	=	Ministerialblatt für Handel und Gewerbe
Jur. Woch.	=	Juristische Wochenschrift
LAO.	=	Vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. Januar 1919
Mitteilungen	=	Mitteilungen der Erwerbslosenfürsorge Groß-Berlin (Nauck'sche Buchdruckerei)
Mitteilungsblatt	=	Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin (Druckerei Sittenfeld)
RABl.	=	Reichsarbeitsblatt
RGBl.	=	Reichsgesetzblatt
RV.	=	Reichsverfassung
RVO.	=	Reichsversicherungsordnung
VO.	=	Verordnung

Inhalt

	Seite
Vorrede	V
Verzeichnis der Abkürzungen	VI
Inhalt	VII

Einleitung.

§ 1. Entstehung des neuen Arbeitsrechts	1
I. Politisches Programm der Arbeiterpartei	1
II. Wirtschaftliche Demobilmachung	3
III. Vereinbarungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände	5
IV. Eindringen des Rätegedankens	6
§ 2. Quellen des neuen Arbeitsrechts.	6
I. Die neue Reichsverfassung	6
A. Zuständigkeit für Arbeitsrecht	7
B. Weg der Gesetzgebung für Arbeitsrecht	8
C. Inhalt der arbeitsrechtlichen Bestimmungen	9
D. Räteartikel	10
II. Die neuen Gesetze und Verordnungen	11
III. Die Tarifverträge	16
A. Begriff.	16
B. Wirkung (Unabdingbarkeit)	19
C. Erstreckung (Erklärung allgemeiner Verbindlichkeit)	21
IV. Die neuen Arbeitsordnungen.	25
§ 3. Grundgedanken und Gegenstand des neuen Arbeitsrechts	26
I. Grundgedanken	26
II. Gegenstand.	29
§ 4. Literatur des neuen Arbeitsrechts.	29
I. Teil: Die Arbeitsbeschaffung	30
§ 5. Allgemeines	30
Kapitel I: Arbeitsbeschaffung durch den Staat	32
§ 6. Übersicht.	32

	Seite
§ 7. Die Ausgestaltung des Arbeitsnachweises	32
I. Bisherige Regelung	32
II. Künftige Regelung	36
§ 8. Die Prämiiierung der Übernahme von Landarbeit	38
I. Voraussetzung	39
II. Gegenstand	39
III. Durchführung	40
§ 9. Die Ausgabe von Notstandsarbeiten	40
Kapitel II: Arbeitsbeschaffung durch Arbeitgeber	41
§ 10. Übersicht	41
§ 11. Die Pflicht zur Meldung freier Stellen	43
I. Rechtliche Natur	43
II. Voraussetzung	43
III. Inhalt	44
A. Meldung	44
B. Meldestelle	44
C. Freiheit der Auswahl	44
IV. Verwirklichung	45
§ 12. Die Pflicht zur Unterlassung gewerblicher Beschäftigung von Landarbeitern	45
I. Rechtliche Natur	45
II. Voraussetzung	45
III. Inhalt	45
IV. Verwirklichung	45
§ 13. Die Pflicht zur Freimachung von Arbeitsstellen	46
I. Rechtliche Natur	46
II. Voraussetzung	47
A. Besondere behördliche Anordnung	47
B. Beschäftigung bestimmter Arbeitnehmer	48
III. Inhalt	50
A. Entlassungspflicht	50
B. Einstellungsverbot	51
C. Wiederbesetzungspflicht	51
IV. Verwirklichung	52
§ 14. Die Pflicht zur Wiederbeschäftigung von Kriegsteilnehmern	52
I. Rechtliche Natur	53
II. Voraussetzung	54
A. Arbeiter oder Angestellte	54
B. Kriegsteilnehmer oder Zivilinternierte	55
C. Frühere Beschäftigung bestimmter Art	56
D. Rechtzeitige Meldung	58
E. Tatsächliche Möglichkeit der Wiederbeschäftigung	60

	Seite
III. Inhalt	61
A. Einstellung	61
B. Beschäftigung	61
C. Entlohnung	61
D. Nichtentlassung	62
IV. Verwirklichung	62
§ 15. Die Pflicht zur Weiterbeschäftigung der bisher Beschäftigten	62
I. Rechtliche Natur	63
II. Voraussetzung	63
A. Bisherige Beschäftigung	64
B. Arbeiter oder Angestellte	64
C. Verminderung der Arbeitnehmerzahl	64
D. Möglichkeit der Arbeitsstreckung	64
E. Besonderer Weiterbeschäftigungsgrund	65
F. Rechtzeitige Anrufung des Schlichtungsausschusses	66
III. Inhalt	66
IV. Verwirklichung	66
§ 16. Die Pflicht zur Notbeschäftigung von Kriegsteilnehmern	66
I. Rechtliche Natur	67
II. Voraussetzung	67
A. Besondere behördliche Anordnung	67
B. Materiellrechtliche Voraussetzungen	68
III. Inhalt	69
A. Einstellung	69
B. Beschäftigung	69
C. Entlohnung	69
D. Nichtentlassung	69
IV. Verwirklichung	70
§ 17. Die Pflicht zur Beschäftigung von Schwerbeschädigten	70
I. Rechtliche Natur	71
II. Voraussetzungen	73
A. Bestimmte Arbeitgeber	73
B. Schwerbeschädigte	73
C. Vorliegen bestimmter Umstände	77
III. Inhalt	79
A. Meldung freier Stellen	79
B. Unterlassung der Neubesetzung	80
C. Auskunfterteilung	80
D. Einstellung, Beschäftigung, Entlohnung	81
E. Weiterbeschäftigung	82
F. Betriebsfürsorge	83

	Seite
IV. Verwirklichung	84
A. Verwaltungsmäßige Durchführung	84
B. Streitverfahren	86
C. Bestrafung	87
II. Teil: Die Arbeitslosenfürsorge	88
Kapitel I: Allgemeines	88
§ 18. Entstehung und Bedeutung	88
I. Entstehung	88
II. Bedeutung	89
§ 19. Rechtliche Natur	91
I. Verhältnis zur Arbeitslosenversicherung	91
II. Verhältnis zur Armenunterstützung	93
III. Öffentlichrechtliche Unterstützungsberechtigung	94
§ 20. Durchführung	94
I. Normativbestimmungen	94
II. Verwaltungsmäßige Durchführung	94
III. Kosten	95
IV. Gliederung	96
Kapitel II: Die Erwerbslosenunterstützung	96
§ 21. Voraussetzungen des Unterstützungsanspruchs	97
I. Notwendige Mindestvoraussetzungen	97
A. Unterstützungsfähigkeit	97
B. Arbeitsfähigkeit	98
C. Arbeitswilligkeit	99
D. Erwerbslosigkeit	102
E. Bedürftigkeit	104
II. Zulässige Mehrvoraussetzungen	104
A. Wartezeit	105
B. Teilnahme an Bildungsveranstaltungen	105
§ 22. Gegenstand des Unterstützungsanspruchs	106
I. Allgemeines	106
II. Mindestleistungen	108
A. Erwerbslosenrente	108
B. Freie Fahrt und Reisebeihilfe	113
III. Ersatzleistungen	114
IV. Freiwillige Mehrleistungen	115
A. Erhöhung der Mindestsätze	115
B. Familienzuschläge	115
C. Zuschuß	115
D. Winterbeihilfe	116
E. Beförderungsbeihilfe	117

Seite

§ 23. Schuldner des Unterstützungsanspruchs	117
I. Allgemeines	117
II. Zuständigkeit	118
§ 24. Verwirklichung des Unterstützungsanspruchs	120
I. Feststellung	120
II. Auszahlung	121
Kapitel III: Die Krankenfürsorge der Erwerbslosen	121
§ 25. Allgemeines	121
I. Bestandteil der Erwerbslosenfürsorge	121
II. Notwendigkeit	121
III. Gesetzgebung	122
IV. Verschiedene Formen	122
§ 26. Die regelmäßige Form der Krankenfürsorge	123
I. Berechtigte	123
II. Anmeldung	124
III. Leistungen	125
§ 27. Ausnahmeformen der Krankenfürsorge	125
I. Vereinbarte Versicherung	125
A. Rechtliche Natur	126
B. Sondervorschriften	126
C. Sicherstellung gegen Verschlechterung	127
II. Unerreichbarkeit der Kasse	127
§ 28. Weiterzahlung der Erwerbslosenunterstützung	128
III. Teil: Die Arbeitsleistung	128
§ 29. Übersicht	128
Kapitel I: Die Regelung der Arbeitszeit	131
§ 30. Allgemeines	131
I. Die gesetzlichen Grundlagen	131
II. Die geschützten Personenklassen	131
A. Gewerbliche Arbeiter	132
B. Angestellte	133
III. Rechtliche Durchführung	134
IV. Gliederung	134
§ 31. Der Arbeitstag	135
I. Maximalarbeitstag	135
A. Grundsatz	136
B. Ausnahmen	136

	Seite
II. Verteilung auf Arbeits- und Feierstunden (Nachruhe) . . .	141
A. Bäckereien und Konditoreien	141
B. Sonstige Betriebe	142
C. Ladenschluß	143
D. Frauen	144
III. Unterbrechung	144
A. Pausen	145
B. Mindestruhezeit	147
§ 32. Die Arbeitswoche	147
I. Maximalarbeitswoche	147
II. Verteilung auf Arbeits- und Feiertage (Sonntagsruhe) . .	148
A. Sonderregelung für Angestellte	148
B. Inhalt und Umfang der Feiertagsruhe	149
C. Bäckereien	150
D. Apotheken	151
III. Unterbrechung	151
§ 33. Erweiterung der Fortbildungsschulpflicht	152
Kapitel II: Die Regelung des Arbeitslohnes	153
§ 34. Allgemeines	153
§ 35. Die Höhe des Lohnes	154
§ 36. Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Lohnbemessung	157
§ 37. Sicherung des Lohnes gegen Zugriff Dritter	158
IV. Teil: Die Arbeitsverfassung	161
§ 38. Allgemeines	161
I. Bisheriger Rechtszustand	161
II. Organisationen	162
III. Gliederung des Arbeitsverfassungsrechts	163
Kapitel I: Die Berufsorganisation	164
§ 39. Übersicht	164
§ 40. Die Berufsvereine	164
I. Anerkennung der Verhandlungsfähigkeit	164
II. Beseitigung der Koalitionsverbote	165
§ 41. Gesetzliche Berufsvertretungen (Berufskammern) . .	166
§ 42. Mitwirkung einzelner Berufsvertreter	166
I. Im Kohlenbergbau	167
II. In der Kohlenwirtschaft	167
III. In der Kaliwirtschaft	168
IV. In der Elektrizitätswirtschaft	169

	Seite
Kapitel II: Die Betriebsorganisation	169
§ 43. Entwicklung und gesetzliche Grundlagen	169
I. Entwicklung	169
II. Rätegesetzgebung	172
§ 44. Rechtliche Stellung und Arten der Betriebsver- tretungen	174
I. Rechtliche Stellung	174
II. Arten	176
§ 45. Der Betriebsrat	176
I. Voraussetzung der Errichtung	176
A. Normalfall	177
1. Unternehmen. 177. — 2. Arbeitnehmer. 177. — 3. Mindestzahl. 179.	
B. Abweichung vom Normalfall	180
1. Vermehrung. 180. — 2. Verminderung. 181. — 3. Anderer Aufbau. 183.	
C. Ausnahmsweise Nichterrichtung	183
II. Wahl	184
A. Wahlberechtigung	184
B. Wählbarkeit	184
C. Form der Wahl	186
D. Wahlvorstand	187
E. Wahlverfahren	187
III. Ausgestaltung	189
A. Zusammensetzung	189
1. Anzahl. 190. — 2. Verteilung auf Arbeiter und Angestellte. 191. — 3. Ber- ücksichtigung verschiedener Berufsgruppen. 192.	
B. Mitgliedschaft	192
1. Beginn. 192 — 2. Ende. 192.	
C. Persönliche Stellung	195
1. Wirtschaftliche Stellung. 195. — 2. Unabhängigkeit. 195. — 3. Er- höhte Schweigepflicht. 197.	
D. Organe	197
1. Vorsitzender. 197. — 2. Betriebsausschuß. 197.	
E. Geschäftsführung	198
1. Sitzungen. 198. — 2. Beschlußfassung. 199. — 3. Niederschrift. 200. — 4. Kosten. 200.	
IV. Obliegenheiten	200
A. Aufgaben des gesamten Betriebsrates	202
1. Interessenwahrnehmung. 202. — 2. Mitwirkung an der Betriebsleitung. 205. — 3. Mitwirkung an Einstellung und Entlassung. 208.	
B. Aufgaben der Gruppenräte	209
1. Interessenwahrnehmung. 209. — 2. Mitwirkung an Einstellung und Entlassung. 212.	
§ 46. Der Betriebsobmann	219
I. Voraussetzung der Bestellung	219
II. Wahl	220
III. Ausgestaltung	220
IV. Obliegenheiten	221

	Seite
§ 47. Die Betriebsversammlung	221
I. Zusammensetzung	221
II. Berufung	221
III. Form	222
IV. Obliegenheiten	223
§ 48. Der Bezirksarbeiterrat	223
§ 49. Der Reichsarbeiterrat	223
Kapitel III: Die gemeinsamen Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern	224
§ 50. Allgemeines	224
§ 51. Die Arbeitsgemeinschaften	226
I. Rechtliche Natur	226
II. Arten	227
A. In der Industrie	227
B. Im Handel	232
C. In der Landwirtschaft	233
§ 52. Die gemeinsamen gesetzlichen Berufsvertretungen (Berufskammern und Fachausschüsse)	234
I. In der Hausarbeit	235
II. Im Bäckerei- und Konditoreigewerbe	235
III. Im Kohlenbergbau	236
§ 53. Die Wirtschaftsräte	239
V. Teil: Die Arbeitsstreitigkeiten	240
§ 54. Allgemeines	240
I. Arten	240
II. Formen	241
III. Gliederung	241
Kapitel I: § 55. Die Arbeitsgerichtsbarkeit	242
Kapitel II: Die Schlichtung	243
§ 56. Entstehung und rechtliche Grundlagen	243
I. Vor dem Kriege	243
II. Hilfsdienstgesetz	244
III. Neue Rechtsgrundlagen	244
IV. Gliederung	245
§ 57. Begriff der Schlichtungssache	245
I. Echte Schlichtungssachen	245
A. Streitteile	246
B. Gegenstand	247
II. Übertragene Schlichtungssachen	248

Seite

§ 58. Die Schlichtungsbehörden	249
I. Schlichtungsausschüsse	249
A. Bezirk	249
B. Zusammensetzung	250
C. Verwaltungsmäßige Einrichtung	252
D. Zuständigkeit	253
E. Ablehnung	253
II. Reichsarbeitsministerium	254
III. Demobilmachungskommissar	254
§ 59. Das ordentliche Verfahren	255
I. Eröffnung	256
A. Anrufung	256
B. Verfahren von Amts wegen	256
II. Verhandlung	257
III. Abschluß	258
A. Einigung	258
B. Schiedsspruch	259
C. Nichtzustandekommen eines Schiedsspruchs	264
§ 60. Besondere Verfahrensarten	264
I. Einzelstreitsachen	264
A. Bei Wiederbeschäftigung und Weiterbeschäftigung	265
B. Bei Schwerbeschädigten	265
C. Nach dem Betriebsrätegesetz	265
D. Nach der Landarbeitsordnung	266
II. Strafverfahren	267
A. Notbeschäftigung	267
B. Verstoß gegen das Schwerbeschädigtengesetz	267
§ 61. Der Entwurf einer Reichsschlichtungsordnung	268
I. Schlichtungsbehörden	268
II. Schlichtungsverfahren	268
VI. Teil: Neues Arbeitsrecht einzelner Berufsstände	269
§ 62. Allgemeines	269
Kapitel I: Neues Recht der Landarbeiter	270
§ 63. Entstehung und rechtliche Grundlagen	270
I. Entstehung	270
II. Rechtliche Natur	272
III. Geltungsbereich	273
IV. Gliederung	273
§ 64. Abschluß des Arbeitsvertrages	274
I. Vertragsfähige Personen	274
II. Form des Vertrages	274

	Seite
§ 65. Arbeitszeit	275
I. Der Arbeitstag	275
II. Die Arbeitswoche	276
§ 66. Arbeitslohn	276
I. Höhe des Lohnes	277
II. Zeit der Lohnzahlung	277
III. Sicherung des Lohnes	277
IV. Sachlohn	278
§ 67. Auflösung des Arbeitsvertrages	279
I. Wichtige Gründe	279
II. Wirkung vorzeitiger Vertragsauflösung	280
§ 68. Arbeitsordnung	281
Kapitel II: Das künftige Arbeitsrecht sonstiger Berufsstände	281
§ 69. Dienstboten	282
§ 70. Bergleute	283
§ 71. Heimarbeiter	284
Anhang: Das neue internationale Arbeitsrecht	285
§ 72. Entstehung und rechtliche Grundlagen	285
§ 73. Die internationalen Einrichtungen	288
I. Mitglieder	288
II. Organe	289
A. Hauptversammlung	289
B. Internationales Arbeitsamt	291
III. Aufgaben	292
A. Aufgaben der Hauptversammlung	292
B. Aufgaben des Internationalen Arbeitsamts	295
IV. Zwangsdurchführung	296
A. Bei Verletzung eines internationalen Abkommens	296
B. Bei Nichtvorlegung an die Landesstellen	299
§ 74. Das internationale materielle Arbeitsrecht	299
§ 75. Weiterbildung nach dem Friedensvertrage	300
I. Hauptversammlung in Washington	300
A. Betriebsschutz	301
B. Arbeitszeitschutz	301
C. Frauenschutz	303
D. Jugendschutz	304
E. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit	304
II. Sitzungen des Verwaltungsrates	305
III. Fortschritte	306
Sachregister	308

Einleitung.

§ 1.

Entstehung des neuen Arbeitsrechts.

Das Arbeitsrecht oder Sozialrecht ist ein Produkt der industriellen Entwicklung, die um die Wende des 18. Jahrhunderts einsetzte: infolge der damals aufkommenden neuen Form industrieller Tätigkeit (Verwendung von Dampfkraft und Elektrizität, Maschinenarbeit, Fabrikbetrieb) mußten sich viele Handwerker unter Preisgabe ihrer bisherigen Selbständigkeit einem Arbeitgeber zu unselbständiger Lohnarbeit verdingen. So entstand der neue Berufsstand der gewerblichen Arbeiter, dem sich bei der zunehmenden Industrialisierung ein immer größerer Teil der Gesamtbevölkerung zuwandte. Die Mitglieder dieses neuen Berufsstandes waren von Anfang an in ihrer körperlichen und wirtschaftlichen Existenz bedroht (gewerbliche Arbeiterfrage). Zur Hebung ihrer Lage wurde daher in allen Kulturstaaten, neben anderen Maßnahmen (Sozialpolitik), ein neues berufsständisches Arbeitsrecht, also ein Sonderrecht für die gewerblichen Arbeiter, geschaffen und allmählich auf verwandte Berufsstände, vor allem Angestellte, Dienstboten, Landarbeiter, Hausarbeiter, Seeleute ausgedehnt. Dieses „Arbeitsrecht“ oder „Sozialrecht“ war in persönlicher Beziehung auf die Mitglieder der Berufsstände beschränkt, die seiner Geltung unterstellt wurden, und denen durch eine Sonderrechtsregelung eine Sicherung geboten werden sollte; gegenständlich erstreckte es sich nach und nach auf alle Teile des Arbeitsverhältnisses, d. h. auf die Gesamtheit der rechtlichen Beziehungen, die bestehen gegenüber dem Arbeitgeber, dem die Arbeitskraft vertraglich verdingen wird, gegenüber den Mitarbeitern, mit denen der Einzelne im Betrieb und in der Berufsorganisation zusammenwirkt, und gegenüber dem Staat, der die Arbeitskraft seiner Bürger als nationales Gut zu schützen hat.¹⁾

I. Die Ausgestaltung des Arbeitsrechts war in allen Ländern nicht nur eine wirtschaftliche Forderung der Interessenten,

¹⁾ Kaskel, D.J.Z. 1918, S. 541 ff. und 1919, S. 620 ff.

sondern zugleich ein Teil des **politischen Programms der Arbeiterparteien**. Als daher diese Parteien im Deutschen Reich seit Anfang Oktober 1918 zu einer Mitregierung berufen wurden, die sich in der Revolution vom 9. November 1918 zu einer Alleinregierung oder wenigstens einer ausschlaggebenden Stellung in der Regierung umgestaltete, war es natürlich, daß sogleich eine Revision des bisherigen Arbeitsrechts von der neuen Regierung ins Auge gefaßt wurde.

Diese Forderung kam zugleich einem tatsächlich vorhandenen Rechtsbedürfnis entgegen, denn das deutsche Arbeitsrecht war bisher inhaltlich lückenhaft und unzulänglich und formell in einer großen Anzahl innerlich und äußerlich zusammenhangsloser Einzelbestimmungen verstreut gewesen¹⁾.

Seinen äußeren Ausdruck fand diese Umwandlung zunächst darin, daß das Arbeitsrecht, das bisher ressortmäßig dem Reichsamt des Innern und nach dessen Teilung dem Reichswirtschaftsamt unterstellt gewesen war, nunmehr einer eigenen obersten Reichsbehörde, dem Reichsarbeitsamt, unterstellt wurde, das durch Erlaß vom 4. 10. 18 (R.G.Bl., S. 1231) errichtet wurde und nach der Neuordnung der Verhältnisse durch Erlaß vom 21. 3. 19 (R.G.Bl. S. 327) die Bezeichnung Reichsarbeitsministerium erhielt. Und auch in den größeren Bundesstaaten wurden alsbald Arbeitsministerien bzw. Ministerien für soziale Fürsorge errichtet²⁾.

Die neue Reichsbehörde veröffentlichte alsbald ein Programm, in welchem sie die Reform bzw. Neuausgestaltung einiger wichtiger Teile des Arbeitsrechts verhiel³⁾, vor allem neben Reformen auf dem Gebiete der Sozialversicherung die Regelung des Arbeitsnachweises, der Erwerbslosenfürsorge, der Arbeitskammern, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse, des Einigungswesens, die

¹⁾ Vgl. Potthoff, Probleme des Arbeitsrechts, Jena 1912, S. 7 u. S. 17—22, Kaskel, Soziale Praxis 1919, S. 379 ff., Brauer, Recht und Wirtschaft 19, S. 42.

²⁾ In Bayern durch V.O. vom 14. 10. 18 (Ges. u. V.Bl. S. 1232), in Württemberg durch V.O. vom 9. u. 13. 11. 18 (Staatsanzeiger Nr. 265 u. 267), in Sachsen durch V.O. vom 21. 11. 18 (Ges. u. V.Bl. S. 370/71), für Baden durch V.O. vom 10. 11. 18 (amtlich nicht veröffentlicht). In Preußen ist für das eigentliche Arbeitsrecht das Ministerium für Handel und Gewerbe zuständig geblieben, doch ist für eine Reihe dem Arbeitsrecht verwandter Gebiete, vor allem Gesundheitsfürsorge, Wohnungsfürsorge und Jugendfürsorge, durch Beschluß der Landesversammlung vom 25. 3. 19 ein besonderes Ministerium für Volkswohlfahrt errichtet, dem durch Beschluß des Staatsministeriums vom 7. 11. 19 (Ges. Samml. S. 173) die Angelegenheiten der Sozialversicherung überwiesen sind.

³⁾ Vgl. Soziale Praxis, Bd. 28, S. 99 ff.

Wiederinkraftsetzung und Erweiterung der Arbeiterschutzvorschriften, Errichtung von Fachausschüssen für die Heimarbeiter, Sonntagsruhe für kaufmännische Angestellte, Revision des Gewerbeverordnungs-Gesetzes, Schutzbestimmungen für Bureau- und Bühnenangestellte, Beseitigung der Ausnahmebestimmungen gegen die Landarbeiter und Ausgestaltung des Koalitionsrechts.

Die aus der Revolution hervorgegangene Regierung ging über dieses Programm noch erheblich hinaus: Schon im Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom 12. November 1918 (R.G.Bl., S. 1303), durch den die neue Regierung als ihre Aufgabe die Verwirklichung des sozialistischen Programms verkündete, wurde eine Reihe arbeitsrechtlicher Bestimmungen mit Gesetzeskraft erlassen¹⁾ und der Erlaß weiterer arbeitsrechtlicher Verordnungen in Aussicht gestellt.²⁾ Und demgemäß erließ die Regierung nunmehr in rascher Folge eine große Anzahl von Verordnungen aus allen Teilen des Arbeitsrechts³⁾.

II. War der eine Anlaß zur Schaffung neuen Arbeitsrechts die Revolution und die dadurch möglich gewordene Ausführung dieses Teiles des politischen Programms der Arbeiterschaft, so war ein zweiter Anlaß das Erfordernis der Überführung unseres Wirtschaftslebens vom Krieg in den Friedenszustand, die sogen. **wirtschaftliche Demobilmachung**. Infolge der Waffenstillstandsbedingungen mußten etwa 6 Millionen Menschen in wenigen Wochen demobilisiert, d. h. aus dem militärischen Beruf heraus in einen bürgerlichen übergeführt werden. Diese schon an sich ungeheure Aufgabe war um so schwieriger, als damals die gesamte deutsche Industrie auf Kriegswirtschaft eingestellt war, also nunmehr ebenfalls in kürzester Frist auf Friedenswirtschaft umgestellt werden mußte. Hierdurch konnten schon die bisher in der Industrie beschäftigten Arbeitskräfte zum großen Teil dort keine Verwendung mehr finden, geschweige denn neue Kräfte

¹⁾ Nämlich über die Außerkraftsetzung der Gesindeordnungen und der Ausnahmegesetze gegen Landarbeiter sowie die Inkraftsetzung der bei Beginn des Krieges suspendierten Arbeiterschutzbestimmungen.

²⁾ Nämlich über den achtstündigen Maximalarbeitstag, über die Sorge für ausreichende Arbeitagelegenheit, über Erwerbslosenfürsorge und über Erhöhung der Versicherungspflicht auf dem Gebiet der Krankenversicherung über die bisherige Grenze hinaus.

³⁾ Die Regierung verkündete ferner die Absicht, eine Kodifikation des gesamten Arbeitsrechts in einem Arbeitsgesetzbuch vorzunehmen, und setzte zu diesem Zweck eine Kommission von 19 Mitgliedern ein. Diese Kommission ist am 2.5.19 im Reichsarbeitsministerium unter Vorsitz des Ministerialdirektors Siefert zusammengetreten. Vgl. Sinzheimer, Jur. Woch. 1919, S. 465 ff., Kaskel, D.J.Z. 1919, S. 620 ff., Francke, Soziale Praxis 1919, S. 551 ff., Tänzler, Recht und Wirtschaft 1919, S. 137.

aufgenommen werden. Hier mußte daher der Staat regelnd eingreifen.

Zur Durchführung dieser Aufgabe wurden besondere Demobilmachungsbehörden errichtet: Einmal wurden nämlich durch V.O. vom 7. 11. 18 (R.G.Bl., S. 1292) unter Oberleitung des Reichskanzlers Demobilmachungskommissare und Demobilmachungsausschüsse eingesetzt. Die Demobilmachungskommissare sollten von den Landeszentralbehörden¹⁾ bestellt werden und für den Bezirk je einer höheren Verwaltungsbehörde oder für besonders bestimmte Bezirke zuständig sein. Die Demobilmachungsausschüsse sollten paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern unter Vorsitz eines Staats- oder Kommunalbeamten zusammengesetzt sein und grundsätzlich für den Bezirk je eines Kommunalverbandes bestehen. Für den Bereich eines ganzen Bundesstaates konnte endlich ein Staatskommissar für Demobilmachung bestellt werden. Diese Behörden wurden ermächtigt, alle Anordnungen allgemeiner oder besonderer Art zu erlassen, die erforderlich waren, „um Störungen des Wirtschaftslebens infolge der wirtschaftlichen Demobilmachung vorzubeugen oder abzuwenden“, und zur Erreichung dieser Zwecke die Hilfe aller Staats- und Gemeindebehörden sowie aller militärischer Stellen in Anspruch zu nehmen.^{2) 3)} Über diesen unteren und mittleren Demobilmachungsbehörden wurde ferner durch V.O. vom 12. 11. 18 (R.G.Bl., S. 1304) auch noch eine eigene oberste Zentralinstanz in dem Reichsdemobilmachungsamt (seit V.O. vom 21. 3. 19, R.G.Bl., S. 327 Reichsministerium für wirtschaftliche Demobilmachung) ins Leben gerufen, dem übertragen wurde, alle Aufgaben der wirtschaftlichen Demobilmachung zu behandeln und zu diesem Zweck mit allen Zentral-, Provinzial- und Lokalbehörden des Reichs und der Bundesstaaten in Verbindung zu treten und ihnen bindende Anweisungen zu erteilen. Durch V.O. vom 27. 11. 18 (R.G.Bl., S. 339) wurde das Reichsdemobilmachungsamt auch noch ermächtigt, bei Zuwiderhandlungen gegen die von ihm oder den Demobilmachungsorganen erlassenen Anordnungen schwere Strafen anzudrohen, nämlich Gefängnisstrafe

¹⁾ Für das Gebiet mehrerer Bundesstaaten vom Reichskanzler.

²⁾ Dabei durfte jede übergeordnete Demobilmachungsbehörde ihre Befugnisse auf die ihr jeweilig nachgeordnete Behörde übertragen, also der Reichskanzler auf die Landeszentralbehörden oder Staatskommissare, diese auf die Demobilmachungskommissare, diese auf die Demobilmachungsausschüsse.

³⁾ Vgl. Posse, Pr.Verw.Bl. 40, S. 410, Dalius, Die Tätigkeit der Demobilmachungsausschüsse, Pr.Verw.Bl. 40, S. 347 und Lohmann, Die Grundlagen des Demobilmachungsrechts, Jur.Woch. 1919, S. 468.

bis zu 5 Jahren und Geldstrafe bis zu 100 000 M. allein oder in Verbindung miteinander, sowie Einziehung oder Verfallerklärung der Gegenstände, auf die sich die strafbare Handlung bezieht, ohne Unterschied, ob sie dem Täter gehören oder nicht.

In Ausführung dieser Aufgabe haben die Demobilmachungsbehörden, vor allem das Reichsdemobilmachungsamt bzw. -Ministerium, eine Fülle von Verordnungen arbeitsrechtlichen Inhalts erlassen, die vor allem die Beschaffung von Arbeitsgelegenheit für die Kriegsteilnehmer bzw. die Unterstützung der Erwerbslosen zum Gegenstande haben. Die Aufgaben und Befugnisse des Reichsdemobilmachungs-Ministeriums sind bei seiner Auflösung durch V.O. vom 26. 4. 19 (R.G.Bl., S. 438) den zuständigen Reichsministerien für ihren Geschäftsbereich überwiesen, für das Gebiet des Arbeitsrechts also dem Reichsarbeitsministerium.

III. Neben und unabhängig von der Tätigkeit des Staates ging seit Kriegsende ein starker Antrieb zur Schaffung neuen Arbeitsrechts von den **Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer** aus.

Am 15. November 1918 trafen nämlich die großen gewerblichen und industriellen Arbeitgeberverbände mit den Gewerkschaften der Arbeitnehmer eine Vereinbarung¹⁾, wonach im Verhältnis dieser Verbände zu einander die Gewerkschaften als die berufenen Vertreter der Arbeiterschaft ausdrücklich anerkannt sind, Beschränkungen der Koalitionsfreiheit für unzulässig erklärt werden und die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen künftig durch Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge) mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzulegen sein sollen.

Eine entsprechende Vereinbarung wurde für den Handel am 10. November 1919, für die Landwirtschaft am 20. Februar 1920 getroffen.

Die an diesen Vereinbarungen²⁾ beteiligten Verbände umfassen fast die gesamte organisierte Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft. Dazu kommt, daß seit der Revolution die bisher noch nicht organisiert gewesenen Arbeitnehmer sich in immer wachsendem Maße einer Organisation angeschlossen haben. So sind auf Grund dieser Vereinbarungen künftig tatsächlich und rechtlich Tarifverträge für fast alle Arbeitsverhältnisse zur notwendigen Voraussetzung und rechtlichen Grundlage geworden.

Dazu kam, daß die unten zu besprechende Verordnung vom 23. 12. 18 (vgl. unten S. 16ff.) in ihrem § 2 die Möglichkeit eröffnete,

1) Veröffentlicht im Reichsanzeiger vom 18. 11. 18, Nr. 273. Zur Vorgeschichte vgl. Umbreit, *Recht und Wirtschaft* 19, S. 21 ff.

2) Näheres über den Inhalt dieser Vereinbarungen vgl. unten S. 226ff.

solche Tarifverträge künftig von Amts wegen für allgemein verbindlich zu erklären und sie damit über den Kreis der am Abschluß dieser Verträge Beteiligten hinaus für ganze Gewerbe und Gebiete zur alleinigen Rechtsnorm der abzuschließenden Einzelarbeitsverträge zu machen.

Hierdurch ist Zahl und Bedeutung der Tarifverträge in ungeahnter Weise gestiegen und dadurch eine Fülle neuen Arbeitsrechts entstanden.

IV. Ein letzter Anlaß zur Schaffung neuen Arbeitsrechts war endlich das Eindringen des **Rätegedankens** in das Staats- und Wirtschaftsleben. Zunächst als das politische Fundament des revolutionären Gedankens und der neu zu bildenden Staatsgewalt geschaffen, suchten die Räte nach Übernahme der politischen Gewalt durch die ordnungsmäßigen staatlichen Instanzen wenigstens auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet ein Weiterbestehen und eine Weiterentwicklung zu erzwingen. Da die Räteorganisation grundsätzlich vom einzelnen Betrieb ausgeht, so bedeutete ihre Durchführung eine Schwächung der bisherigen Organisation der Arbeitnehmer, die sich auf deren beruflicher und industrieller Gliederung aufgebaut hatte. Der Rätegedanke fand daher auch in weiten Kreisen der Arbeiterschaft entschiedenen Widerspruch. Dennoch wurde das Fortbestehen der Räte zwar nicht als politischer, aber als wirtschaftlicher und sozialer Machtfaktor in Artikel 165 der neuen Reichsverfassung „verankert“ und hat seine Ausgestaltung in den Arbeiter- und Wirtschaftsräten der neuen Rätegesetzgebung erhalten.

§ 2.

Quellen des neuen Arbeitsrechts.

Quellen des neuen Arbeitsrechts sind einmal die neue Reichsverfassung, ferner die seit dem 1. Oktober 1918 auf arbeitsrechtlichem Gebiet ergangenen Gesetze und Verordnungen, sodann die inzwischen abgeschlossenen Tarifverträge, vor allem soweit sie für allgemein verbindlich erklärt sind, und endlich die neuen Arbeitsordnungen.

I. Die **neue Reichsverfassung** vom 11. 8. 1919 enthält eine Reihe von arbeitsrechtlichen Bestimmungen¹⁾. Es sind das insbesondere die Artikel 7 Nr. 9, 118, 119, 122, 124, 139, 151, 157, 159 bis 165.

¹⁾ Vgl. Kaskel, Das Arbeitsrecht in der neuen Reichsverfassung in der Zeitschrift „Arbeitsrecht“ VI S. 101, Francke, Soziale Praxis 29, S. 1.

Ihrer Fassung nach enthalten diese Artikel freilich meist nicht eigentliche Rechtssätze, auf deren Inhalt unmittelbar ein rechtlicher Anspruch gestützt werden könnte¹⁾, sondern eher die Aufstellung eines Programms für die künftige Gesetzgebung. Ihrem Inhalt nach zerfallen sie in 4 verschiedene Gruppen von Bestimmungen, nämlich über die Zuständigkeit des Reichs für eine Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, über den Weg der Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, über den Inhalt und einzelne Gegenstände des Arbeitsrechts, deren gesetzliche Regelung dem Reich zur Pflicht gemacht wird, und über das Rätssystem.

A. Die **Zuständigkeit** des Reiches auf dem Gebiet des Arbeitsrechts wird grundsätzlich in Artikel 7 geregelt, wo das Arbeitsrecht zusammen mit 19 anderen Materien genannt wird, „über die das Reich die Gesetzgebung hat“. Die Länder sind daher auf dem Gebiet des Arbeitsrechts nur insoweit zuständig, als das Reich von seinem Gesetzgebungsrecht keinen Gebrauch gemacht hat.

Auf einem Teilgebiet des Arbeitsrechts hat das Reich sogar darüber hinaus eine ausschließliche Zuständigkeit zur Gesetzgebung, nämlich auf dem Gebiet des Rätewesens: Nach Artikel 165 Abs. 6 ist nämlich Aufbau und Aufgabe der Arbeiter- und Wirtschaftsräte sowie ihr Verhältnis zu anderen sozialen Selbstverwaltungskörpern zu regeln, ausschließlich Sache des Reichs.

Die Formulierung der Zuständigkeit des Reichs für das Arbeitsrecht in Artikel 7 Nr. 9 ist wenig glücklich. Danach ist nämlich das Reich zuständig für „das Arbeitsrecht, die Versicherung und den Schutz der Arbeiter und Angestellten sowie den Arbeitsnachweis“.

Da indessen das Recht der Versicherung, des Schutzes und Arbeitsnachweises selbst Bestandteile des Arbeitsrechts sind,

¹⁾ Das ist vielmehr, abgesehen von dem die gesetzliche Zuständigkeit regelnden Artikel 7 Nr. 9, nur bei den Artikeln 118 und 160 der Fall, wo bestimmt ist, daß ein Arbeitsverhältnis niemanden hindern darf, seine Meinung frei zu äußern, bzw. seine staatsbürgerlichen Rechte und ihm übertragene öffentliche Ehrenämter auszuüben. Würde ein Arbeitsvertrag entgegenstehende Bestimmungen enthalten, so wären sie unmittelbar auf Grund der genannten Verfassungsbestimmungen nichtig, und es könnte eine Feststellungsklage bzw. eine Unterlassungsklage unmittelbar auf diese Bestimmungen gestützt werden. Auch die Artikel 124 und 159 über die Koalitionsfreiheit können unter Umständen zu einer unmittelbar praktischen Anwendung gelangen, indem koalitions hindernde Verträge dadurch rechtswidrig und gemäß § 134 B.G.B. nichtig sein würden. Vgl. hierzu auch unten S. 165.

so ist die Hinzufügung dieser Materien lediglich als Erläuterung für den noch nicht fest ausgeprägten Begriff des Arbeitsrechts zu verstehen, so daß man sich in Artikel 7 Nr. 9 vor diesen Materien etwa das Wort „insbesondere“ oder „einschließlich“ zu denken hat. Und da demnach die genannten Materien nur Beispiele enthalten, die das Arbeitsrecht nicht erschöpfen, so erstreckt sich die Zuständigkeit des Reichs darüber hinaus auf alle Teile des Arbeitsrechts.

Andererseits ergeben die besonders genannten Berufsstände der Arbeiter und Angestellten zusammen die gesamte rechtlich oder wirtschaftlich von einem Arbeitgeber abhängige Bevölkerung als soziale Schicht, so daß auch Dienstboten, Heimarbeiter und Kleinunternehmer, die den Arbeitern und Angestellten sozial nahe stehen, damit einbegriffen sind.

B. Der Weg der Gesetzgebung für das Gebiet des Arbeitsrechts ist insofern von dem Weg der Gesetzgebung für sonstige Gebiete verschieden, als hier ein weiterer gesetzgebender Faktor in dem Reichswirtschaftsrat¹⁾ eingeführt worden ist, Art. 165 Abs. 4. Für sozialpolitische Gesetzentwürfe (ebenso wie auch für wirtschaftspolitische Gesetzentwürfe) hat nämlich der Reichswirtschaftsrat das Recht sowohl der Gesetzesinitiative wie der Mitwirkung am Zustandekommen des Gesetzes, sofern es sich um Gesetze von grundlegender Bedeutung handelt.

1. Das Recht der Gesetzesinitiative besteht darin, daß der Reichswirtschaftsrat das Recht hat, bei der Reichsregierung zu beantragen, daß Gesetzentwürfe²⁾, die der Reichswirtschaftsrat der Regierung vorlegt, von dieser dem ordentlichen Weg der Gesetzgebung (Artikel 68—77 R.V.) überwiesen werden. Diesem Antrage muß die Reichsregierung entsprechen, auch wenn sie der Vorlage ihrerseits nicht zustimmt. In diesem Falle kann sie vielmehr nur bei der Einbringung der Vorlage im Reichstag ihren abweichenden Standpunkt darlegen. Der Reichswirtschaftsrat kann die Vorlage durch eines seiner Mitglieder im Reichstag vertreten lassen.
2. Das Recht der Mitwirkung am Zustandekommen des Gesetzes besteht darin, daß alle Gesetzentwürfe von der Reichsregierung vor ihrer Einbringung im Reichstag

¹⁾ Über den Reichswirtschaftsrat vgl. unten S. 299.

²⁾ Dies gilt nur für fertig ausgearbeitete Gesetzentwürfe. Dagegen genügt es nicht, wenn der Reichswirtschaftsrat lediglich Leitsätze aufstellt und diese der Regierung überweist.

zunächst dem Reichswirtschaftsrat zur Begutachtung vorzulegen sind. Ob diese Vorlegung vor oder nach der Vorlegung an den Reichsrat zu erfolgen hat (Art. 69), wird in der Verfassung nicht gesagt, so daß die Regierung hierin freie Hand hat. Eine Zustimmung des Reichswirtschaftsrates zu den Vorlagen wird nicht verlangt, sondern lediglich eine Begutachtung, also eine tatsächliche Beschäftigung mit der Vorlage und ein auf Grund dieser Beschäftigung abzugebendes Urteil, ob die Vorlage zur Annahme oder Ablehnung empfohlen wird oder ob ihre Änderung für erforderlich erachtet wird.

Die Vorschrift ist nur eine Sollvorschrift, so daß ihre Außerachtlassung für die Rechtsgiltigkeit des Zustandekommens des Gesetzes unerheblich ist.

3. Sowohl Gesetzesinitiative wie Mitwirkung bezüglich sozialpolitischer Gesetze steht dem Reichswirtschaftsrat nur zu, wenn es sich um Gesetze von grundlegender Bedeutung handelt. Es fragt sich daher, wann ein Gesetz grundlegende Bedeutung hat, und wer darüber entscheidet.

- a) Ob ein Gesetz von grundlegender Bedeutung ist, läßt sich nicht nach allgemeinen Normen bestimmen, sondern ist Tatfrage des einzelnen Falles. Maßgebend dürfte sein, ob eine wesentliche oder lediglich eine geringfügige Änderung des bestehenden Rechtszustandes durch das Gesetz herbeigeführt wird, ob ferner eine größere oder geringere Zahl von Personen dadurch betroffen wird, und ob ein der bisherigen Gesetzgebung immanentes allgemeines Prinzip oder lediglich eine einzelne Bestimmung dadurch berührt wird.

- b) Wer darüber zu entscheiden hat, ob ein Gesetz grundlegende Bedeutung hat, wird in der Verfassung nicht bestimmt. Tatsächlich fehlt daher jede hierfür zuständige Stelle. Jeder Gesetzgebungsfaktor wird diese Frage selbständig zu prüfen haben, und wenn auch nur einer der verschiedenen Gesetzgebungsfaktoren zu dem Ergebnis kommt, daß es sich um ein Gesetz von grundlegender Bedeutung handelt, so ist die Reichsregierung verpflichtet, das Gutachten des Reichswirtschaftsrates einzufordern.

- C. Der Inhalt des Arbeitsrechts, dessen Schaffung dem Reiche aufgegeben wird, ist teils allgemein umschrieben, teils werden einzelne Gegenstände besonders aufgezählt.

1. Die allgemeine Umschreibung des Inhaltes hat lediglich die Bedeutung, der künftigen Gesetzgebung allgemeine Richtlinien vorzuschreiben, entbehrt dagegen der praktischen Wirksamkeit.

In diesem Sinne ist es zu verstehen, daß nach Art. 151 „die Ordnung des Wirtschaftslebens den Grundsätzen der Gerechtigkeit mit dem Ziel der Gewährleistung eines menschenwürdigen Daseins für alle entsprechen muß“, ferner daß nach Art. 157 „die Arbeitskraft unter dem besonderen Schutz des Reichs steht“, und daß in Art. 164 „die Förderung des selbständigen Mittelstandes in Landwirtschaft, Gewerbe und Handel, in Gesetzgebung und Verwaltung, und Schutz gegen Überlastung und Ausaugung“ verheißen wird. Auch der Art. 162 gehört hierher, der dem Reich die Aufgabe zuweist, für die Schaffung eines internationalen Arbeitsrechts zu sorgen, das „für die gesamten arbeitenden Klassen der Menschheit ein allgemeines Mindestmaß der sozialen Rechte erstrebt“.

2. Dagegen hat die Aufzählung einzelner Gegenstände des Arbeitsrechts die Bedeutung, daß damit dem Reiche die Verpflichtung auferlegt wird, diese Gegenstände gesetzgeberisch zu regeln. Abgesehen davon, daß nach Art. 164 das Reich überhaupt ein einheitliches Arbeitsrecht zu schaffen hat, werden an einzelnen zu regelnden Gegenständen genannt die Sozialversicherung in Art. 161, der Mutterschutz in Art. 119, Abs. 3, der Jugendschutz in Art. 122, der Feiertagsschutz in Art. 139, die Arbeitsbeschaffung bzw. Arbeitslosenfürsorge in Art. 163, das Koalitionsrecht in Art. 124 und 159¹⁾ und die bereits angeführten Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts in Art. 118 und 160.

D. Den letzten Bestandteil des Arbeitsrechts in der neuen Reichsverfassung bilden endlich die Bestimmungen des

¹⁾ Die recht unklar gefaßte Bestimmung des Artikels 159, wonach „alle Abreden und Maßnahmen, welche die Vereinigungsfreiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, für rechtswidrig erklärt“ werden, hat wohl die Bedeutung, daß künftig die „Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen“ nach Entstehung und Inhalt die volle Gleichberechtigung mit andern Vereinigungen erhalten sollen, so daß sowohl die bisherige Strafbarkeit des Beitritts zu solchen Vereinigungen für die Mitglieder einzelner Berufsstände wie die mangelnde zivilrechtliche Klagbarkeit nach § 152, Abs. 2 Gew. O. künftig in Wegfall kommt, vergl. unten S. 165, und Potthoff, Arbeitsrecht, Bd. VI, S. 91.

Art. 165 über die Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Organisation des Betriebes und der Produktion in Form der Räte. Hierüber vgl. unten S. 172 ff.

II. Die neuen **Gesetze und Verordnungen** finden sich, soweit sie reichsrechtlichen Inhalts sind — und das ist bei weitem die Hauptmasse des Stoffes — im Reichsgesetzblatt, im übrigen in den Gesetzblättern der Länder und in deren Ministerialblättern oder Amtsblättern, für Preußen also im Ministerialblatt für Handel und Gewerbe.

Die Verordnungen des Reiches sind, soweit sie vor dem Zusammentritt der Nationalversammlung, also vor dem 10. Februar 1919, erlassen sind, entweder vom Rat der Volksbeauftragten oder vom Reichsamt für wirtschaftliche Demobilmachung gezeichnet.

Die streitige Frage, ob die vom Rat der Volksbeauftragten erlassenen Verordnungen Giltigkeit haben, ist durch das Gesetz vom 4. 3. 19 (R.G.Bl., S. 285) § 1 beseitigt worden, wonach diese Verordnungen bestätigt werden, soweit sie der Nationalversammlung in einem im Reichsanzeiger zu veröffentlichenden Verzeichnis aller ergangenen Verordnungen vorgelegt und nicht auf ihren Beschluß innerhalb von 3 Monaten aufgehoben worden sind. Die arbeitsrechtlichen Verordnungen sind in das Verzeichnis aufgenommen worden¹⁾, ihre Aufhebung ist aber weder erfolgt noch verlangt, so daß sie damit unzweifelhaft rechtsgiltig geworden sind.

An der Giltigkeit der vom Reichsdemobilmachungsamt erlassenen Verordnungen kann nur insoweit ein Zweifel bestehen, als es sich darum handelt, ob eine von diesem Amt erlassene V.O. in den Grenzen der dem Amt übertragenen Zuständigkeit liegt. Durch die offenbar absichtlich möglichst allgemein gehaltene Fassung des Errichtungserlasses (vgl. oben S. 4) ist den Demobilmachungsbehörden eine so weitgehende sachliche Zuständigkeit übertragen, daß kaum ein Gebiet denkbar ist, das seinem Gegenstande nach durch diese Zuständigkeit nicht gedeckt wird.²⁾ Eine Begrenzung besteht lediglich in zeitlicher Beziehung insofern, als das Demobilmachungsamt keine Bestimmungen treffen durfte, die über die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung hinaus dauernd von Einfluß sind.

Praktisch ist man aber auch in der Auslegung dieser Beschränkung sehr weitherzig verfahren, und jedenfalls sind arbeitsrechtliche Verordnungen des Amtes, deren Giltigkeit infolge Überschreitung der Zuständigkeit ursprünglich zweifelhaft war,

¹⁾ Drucksache der Nationalversammlung Nr. 223, Beilage zu Nr. 79 des Reichsanzeigers vom 5. 4. 19.

²⁾ Vgl. Lohmann, Jur. Woch. 1919, S. 468 ff.

inzwischen in andere von der neuen Reichsregierung erlassene Gesetze und Verordnungen übernommen, so daß an der Giltigkeit auch dieser Bestimmungen kein Zweifel besteht.

Die seit dem Zusammentritt der Nationalversammlung erlassenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind in der verfassungsmäßig vorgesehenen Weise zustande gekommen¹⁾ und veröffentlicht, soweit sie nicht im Rahmen der wirtschaftlichen Demobilisierung im Verordnungswege ergangen sind.

Die hiernach in Betracht kommenden Gesetze und Verordnungen des Reichs, die das neue Arbeitsrecht enthalten, sind folgende:²⁾

Lfd. Nr.	Tag des Gesetzes	Titel des Gesetzes	R.G.Bl. Seite	Abgeändert durch	R.G.Bl. Seite
1	4. 10. 18	Erlaß über die Errichtung eines Reichsarbeitsamts	1231	Erlaß v. 21. 3. 19	327
2	7. 11. 18	V. O. über wirtschaftl. Demobilisierung	1292		
3	12. 11. 18	Aufruf des Rates der Volksbeauftragten	1303		
4	12. 11. 18	Erlaß über die Errichtung des Reichsamts f. wirtschaftl. Demobilisierung	1304	Erlaß v. 26. 4. 19	438
5	12. 11. 18	V. O. über Arbeiterschutz	1309		
6	13. 11. 18	V. O. über Erwerbslosenfürsorge	1305 ff.	V. O. v. 3. 12. 18 V. O. v. 21. 12. 18 V. O. v. 15. 1. 19 V. O. v. 14. 3. 19 V. O. v. 15. 4. 19 V. O. v. 23. 4. 19 V. O. v. 27. 10. 19 V. O. v. 15. 1. 20 V. O. v. 26. 1. 20	1401 1445 82 303 399 416 1827 54 98
		neue Fassung			
		jetzige Fassung			
7	23. 11. 18	V. O. über die Arbeitszeit in Bäckereien u. Konditoreien	1329		

¹⁾ Für die Fragen des Arbeitsrechts ist ein besonderer Ausschuß der Nationalversammlung für soziale Angelegenheiten gebildet worden.

²⁾ Nachstehende Anordnung ist entnommen der bis zum 30. 4. 19 geführten „Tabelle“ von Goerrig, Das Arbeitsrecht des neuen Deutschland, S. 15 ff.

Lfd. Nr.	Tag des Gesetzes	Titel des Gesetzes	R.G.Bl. Seite	Abgeändert durch	R.G.Bl. Seite
8	23.11.18	V.O. über die Regelung gewerblicher Arbeitszeit	1334	V. O. v. 17.12.18	1436
9	27.11.18	V.O. über den Erlaß v. Strafbest. durch das R.A. für wirtschaftl. Demobilmachung	1339		
10	2.12.18	V.O. über die Entlohnung und die Errichtung von Fachausschüssen im Bäck. u. Kond. Gew.	1397		
11	7.12.18	V.O. betr. Arbeitsverdienst bei Verkürzung der Arbeitszeit in der Großberl. Metallind.	1405	aufgehoben durch V. O. v. 4.1.19	8
12	9.12.18	V.O. über Arbeitsnachweise	1421		
13	23.12.18	V.O. über Tarifverträge, Arbeiter- und Ang. Ausschüsse u. Schlichtung v. Arb.-Streitigkeiten	1456	V. O. v. 21.9.19	1707
14	4. 1.19	V.O. über d. Einstellung, Entlassung und Entlohnung gewerbl. Arbeiter	8	V. O. v. 13.1.19 V. O. v. 24.1.19 V. O. v. 30.1.19 V. O. v. 20.3.19 V. O. v. 4.4.19 V. O. v. 4.4.19 V. O. v. 3.9.19 V. O. v. 12.2.20 V. O. v. 12.2.20	38 99 133 328 373 374 1500 213 218
		neue Fassung			
		neueste Fassung			
15	9. 1.19	V.O. über Beschäftigung Schwerbeschädigter	28	V. O. v. 1.2.19 V. O. v. 11.3.19 V. O. v. 10.4.19 V. O. v. 14.6.19 V. O. v. 11.8.19 V. O. v. 24.9.19	132 301 389 581 1382 1720
16	13. 1.19	V.O. über die Errichtung von Fachausschüssen für Hausarbeit	85	V. O. v. 29.12.19	2

Lfd. Nr.	Tag des Gesetzes	Titel des Gesetzes	R.G.Bl. Seite	Abgeändert durch	R.G.Bl. Seite
17	18. 1.19	Ernennung von Reichsbevollmächtigten f. d. rhein.-westf. Kohlengebiet	65		
18	24. 1.19	V.O. über d. Einstellung, Entlassung u. Entlohnung der Angestellten	100	V.O. v. 6.2.19 V.O. v. 7.2.19 V.O. v. 4.4.19 V.O. v. 4.4.19 V.O. v. 30.5.19 V.O. v. 3.9.19 V.O. v. 12.2.20 V.O. v. 12.2.20	167 184 373 374 493 1500 213 218
		neue Fassung			
		neueste Fassung			
19	24. 1.19	V.O. betr. eine vorläufige Landarbeiterordnung	111		
20	5. 2.19	V.O. über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in Apotheken	174		
21	8.2.19	V.O. über die Errichtung von Arbeitskammern im Bergbau	202		
22	17.2.19	V.O. über die Pflicht der Arbeitgeber zur Anmeldung eines Bedarfes an Arbeitskräften	201		
23	16.3.19	V.O. zur Behebung des Arbeitermangels in der Landwirtschaft	310	V.O. v. 28.10.19	1833
24	18.3.19	V.O. über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während d. Zeit der wirtschaftl. Demobilmachung	315		
25	23.3.19	Sozialisierungsgesetz	341		
26	23.3.19	Gesetz betr. Regelung der Kohlenwirtschaft	342		
27	28.3.19	V.O. über die Erweiterung d. Fortbildungsschulpflicht	354		
28	28.3.19	V.O. über die Freimachung von Arbeitsstellen	355	V.O. v. 1.12.19	1936

Lfd. Nr.	Tag des Gesetzes	Titel des Gesetzes	R.G.Bl. Seite	Abgeändert durch	R.G.Bl. Seite
29	24.4.19	Gesetz über d. Regelung der Kaliwirtschaft	413	Ges. Nr. 35	661
30	7.5.19	Bestimmungen üb. Führung der Tarifregister	446	V. O. v. 9. 7. 19	642
31	18.6.19	V. O. über d. Errichtung eines Ausschusses zur Prüfung der Arbeitszeit im Bergbau des Ruhrreviers	579	V. O. v. 29.11. 19	1774
32	22.6.19	V. O. betr. Änderung der Bek. über Lohnprändung v. 13.12.17	587		
33	25.6.19	V. O. üb. Lohnpfändung	589		
34	21.7.19	V. O. betr. Wirksamkeit von Kündigungen der Arbeiter u. Angestellten in Staatsbetrieben	660	aufgehoben durch	
35	19.7.19	Gesetz betr. Aufhebung des Gesetzes über den Absatz von Kalisalzen v. 25.5.10 und seiner Abänderungsgesetze sowie Abänderung d. Gesetzes über d. Regelung der Kaliwirtschaft v. 24.4.19.	661	V. O. v. 3.9.19	1500
36	18.7.19	Vorschriften zur Durchführung des Gesetzes über die Regelung der Kaliwirtschaft	663	V. O. v. 25.7.19	1352
37	11.8.19	Reichssiedlungsgesetz	1429		
38	31.12.19	Gesetz betr. Sozialisierung der Elektrizitätswirtschaft	19		
39	27.1.20	V. O. über die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Bleifarben und anderen Bleiverbindungen.	109		
40	4.2.20	Betriebsrätegesetz	147		
41	5.2.20	Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz	175		
42	6.4.20	Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter	458		

III. Die **Tarifverträge** sind für das Arbeitsrecht eine dem Gesetzesrecht an Bedeutung kaum nachstehende Rechtsquelle¹⁾ geworden, vgl. oben S. 5/6. Während es bisher an gesetzlichen Bestimmungen über Tarifverträge fehlte, ist das Recht der Tarifverträge nunmehr in der V.O. vom 23. 12. 18 (R.G.Bl., S. 1456) §§ 1—6 geregelt worden.²⁾ Doch ist diese Regelung keine endgiltige und umfaßt daher nicht das ganze Rechtsgebiet der Tarifverträge, sondern lediglich eine vorläufige. Sie ist daher auf einzelne Fragen des Tarifvertragsrechtes beschränkt, deren Regelung besonders dringlich erschien, nämlich auf den Begriff des Tarifvertrages, auf seine Abdingbarkeit und auf die Anordnung seiner allgemeinen Verbindlichkeit.

A. **Begrifflich** ist ein Tarifvertrag nach § 1 die Regelung der Arbeitsbedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern einerseits und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern andererseits durch schriftlichen Vertrag.³⁾

Diese Begriffsbestimmung enthält 6 Merkmale:

1. Ein Tarifvertrag muß stets auf einer Vereinbarung mehrerer Parteien beruhen, eine einseitige Anordnung in Form von Dienstvorschriften ist niemals ein Tarifvertrag, auch wenn sie von der anderen Partei als bindend anerkannt wird. Der Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses gilt als Tarifvertrag, wenn er entweder von beiden Parteien angenommen oder vom Demobilmachungskommissar für verbindlich erklärt ist (vgl. unten S. 262 ff.). Im letzteren

¹⁾ Nach dem Inhalt der gesetzlichen Regelung, durch welche die frühere Literatur überholt ist, sind Tarifverträge unzweifelhaft keine schuldrechtlichen Verträge und erzeugen keinerlei subjektive Rechte und Pflichten, sondern sind Rechtsnormen des Privatrechts, objektives Arbeitsvertragsrecht, das auf Grund einer Vereinbarung entsteht. Als „vereinbartes Recht“, das sich auch sonst im Arbeitsrecht nicht selten findet (vgl. z. B. S. 25, 126, 226), gehören sie daher systematisch neben Gesetzesrecht und Gewohnheitsrecht in die Lehre von den Rechtsquellen.

²⁾ Kommentare zu dieser V. O. von Giesberts-Sitzler (Verlag Vahlen, 5. Aufl.) und v. Schulz (Verlag Heymann, 2. Aufl.), Darstellungen ihres Inhalts von Sitzler in Gew. u. Kaufm. Ger. 19, S. 95 ff., Baum, Jur. Woch. 19, S. 70 ff., Wöbling, D. J. Z. 19, S. 299 ff. und Stöve (Verlag Heymann). Vgl. ferner Brentano, Soziale Praxis 28, S. 576 und 29, S. 505, Junek, Jur. Woch. 19, S. 75, Graßmann, Recht und Wirtschaft 19, S. 65, Kohler, Archiv f. Rechts- und Wirtschaftsphilosophie 12, S. 157, Schäfer, Soziale Praxis 29, S. 209, Mantel, Gew. u. Kaufm. Ger. 24, S. 312.

³⁾ Tarifverträge, die dieser Begriffsbestimmung nicht entsprechen, sind zwar möglich, fallen aber dann nicht unter die V. O. v. 23. 12. 18, sind also weder unabdingbar noch können sie für allgemein verbindlich erklärt werden.

- Falle ersetzt die Verbindlicherklärung die fehlende Willenseinigung der Parteien¹).
2. Nicht jede beliebige Vereinbarung mit dem Inhalt eines Tarifvertrages ist begrifflich ein solcher, sondern nur eine Vereinbarung zwischen tariffähigen Parteien. Die Tariffähigkeit, also die Fähigkeit, einen Tarifvertrag rechtswirksam abzuschließen, ist eine verschiedene auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Während sie nämlich auf Arbeitgeberseite auch der Einzelperson zusteht und hier also mit der unbeschränkten Geschäftsfähigkeit zusammenfällt, bedarf es auf der Arbeitnehmerseite einer Personenvereinigung, deren Rechtsform (Verein, nicht rechtsfähiger Verein, Gesellschaft) aber unerheblich ist²). Doch muß es sich, soweit Vereinigungen in Frage kommen, entweder um reine Arbeitgeber- oder um reine Arbeitnehmervereinigungen handeln, während aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemischte Vereinigungen nicht tariffähig sind.
 3. Von der Tariffähigkeit zu unterscheiden ist die Tariffähigkeit, d. h. die Befugnis zum Abschluß eines Tarifvertrages³). Während bei einer Einzelperson die Frage, ob sie für sich berechtigt ist, einen Tarifvertrag abzuschließen, keiner Prüfung bedarf, ist es für Vereinigungen oft fraglich, ob sie berechtigt sind, für ihre Mitglieder einen solchen Vertrag abzuschließen. Ob dies der Fall ist, wird die Satzung oder der Vereinigungsvertrag ergeben oder aus den Umständen, unter denen die Vereinigung abgeschlossen ist, und dem Aufgabenkreis, der ihr zugewiesen ist, hervorgehen⁴). Bei mangelnder Tariffähigkeit einer Partei kommt kein rechtswirksamer Tarifvertrag zustande.
 4. Den Inhalt des Tarifvertrages bildet die Regelung der Arbeitsbedingungen für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen.⁵)

¹) Vgl. Sitzler, Gew. u. Kaufm.Ger. 25, S. 65.

²) Sitzler, Gew. u. Kaufm.Ger. 24, S. 97.

³) Diesen Unterschied verkennt anscheinend auch Giesberts-Sitzler, Anm. 2c, der aber zu richtigem Ergebnis kommt. Unrichtig dagegen Baum, Jur. Woch. 1919, S. 73.

⁴) Mit Giesberts-Sitzler, Anm. 2c, wird anzunehmen sein, daß Zwangsinnungen tariffähig sind, nicht dagegen Handels-, Handwerks- oder Anwaltskammern und die bisherigen Arbeiterräte mit Ausnahme der Landarbeiterräte, denen dieses Recht durch Erlaß des Demob.Amtes vom 16. 1. 19 verliehen ist. Bejahend auch für freie Innungen Gew. Ger. Hamburg, Gew. u. Kaufm.Ger. 24 S. 222. Die Betriebsräte sind nicht tariffähig, vgl. unten S. 210.

⁵) Dazu gehören auch Lehrverträge. Sitzler, Gew. u. Kaufm.Ger. 25, S. 68. Lieb, daselbst 25, S. 14 ff.

- a) Der Tarifvertrag enthält also nicht schon selbst einen Einzelarbeitsvertrag, wenn er auch äußerlich mit einem solchen verbunden sein kann, sondern lediglich die Aufstellung von Normen, die künftigen Einzelarbeitsverträgen der Tarifparteien zugrunde liegen sollen.
 - b) Doch muß er eine eigentliche Regelung, also eine bindende Festlegung der Arbeitsbedingungen, enthalten, während ein bloßer Rat oder eine Empfehlung über die Gestaltung der Einzelarbeitsverträge nicht genügt.
 - c) Andererseits brauchen diese Bedingungen aber nicht erschöpfend geregelt zu sein, wenn nur überhaupt Arbeitsbedingungen darin geregelt werden. Üblich sind Vereinbarungen hauptsächlich über Arbeitslohn, Arbeitszeit, Überstunden, Urlaub, Mitbestimmungsrecht, Benutzung des Arbeitsnachweises und Schlichtungsstellen.
 - d) Soweit eine gesetzliche Regelung besteht, kann der Tarifvertrag nur insoweit Abweichendes bestimmen, als eine solche Abweichung auch zulässiger Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages sein könnte. Soweit dagegen eine Rechtsnorm durch Gesetz für zwingend erklärt ist oder eine gesetzlich auferlegte Pflicht nicht gegenüber einer Partei des Arbeitsvertrages besteht, sondern als Schutzpflicht kraft öffentlichen Rechts gegenüber dem Träger der öffentlichen Gewalt begründet ist¹⁾, kann auch der Tarifvertrag eine abweichende Bestimmung wirksam nicht enthalten²⁾. Ob im Fall eines Verstoßes hiergegen der Tarifvertrag im übrigen gültig, oder ob er dann im ganzen unwirksam ist, bestimmt sich gemäß § 139 B.G.B. danach, ob er nach dem Willen der Tarifparteien auch ohne den unwirksamen Teil abgeschlossen worden wäre.
5. Der Geltungsbereich eines Tarifvertrages ist kein unbeschränkter, vielmehr bedarf es zum Zustandekommen eines rechtswirksamen Tarifvertrages seiner Abgrenzung in beruflicher, räumlicher und zeitlicher Beziehung.
- a) In beruflicher Beziehung ergibt sich seine Begrenzung regelmäßig durch die Tarifparteien; soweit hierdurch die Begrenzung nicht klar ersichtlich ist, bedarf es einer besonderen Regelung.
 - b) In räumlicher Beziehung kann der Tarifvertrag das Gebiet des ganzen Reichs oder einzelner Teile desselben

¹⁾ Vgl. unten S. 28.

²⁾ Auch durch Anordnung der allg. Verbindlichkeit werden solche Bestimmungen nicht wirksam. Sitzler, Gew. u. Kaufm.Ger. 25, S. 68.

umfassen, oder aber auf einen einzelnen Betrieb beschränkt sein („Werktarifvertrag“). Soweit eine Begrenzung des „Tarifgebiets“ nicht ebenfalls aus der Persönlichkeit der Tarifparteien ohne weiteres hervorgeht, bedarf es einer besonderen Bestimmung darüber.

- c) In zeitlicher Beziehung gilt jeder Tarifvertrag nur für eine bestimmte Dauer, die im Tarifvertrag genau angegeben werden muß.
6. Die Form der Tarifverträge ist die einfache Schriftform. Eine strengere Form ist zulässig, aber nicht erforderlich, während andererseits nur mündlich oder nur von einer Seite unterzeichnete Vereinbarungen der genannten Art nicht als Tarifverträge gelten.¹⁾
- B. Die Wirkung der Tarifverträge ist nunmehr nach § 1 ihre Unabdingbarkeit, d. h. ihre bindende Geltung für die Beteiligten. Während bisher nach der Rechtsprechung und der herrschenden Ansicht in der Literatur²⁾ die am Tarifvertrag Beteiligten bei Abschluß der Einzelarbeitsverträge vom Inhalt des Tarifvertrages abweichen konnten, und lediglich ein Anspruch auf Beseitigung eines tarifwidrigen Einzelarbeitsvertrages anerkannt wurde, ist künftig eine solche Abweichung (eine „Abdingbarkeit“) von der tariflichen Regelung ausgeschlossen. Die Normen der Tarifverträge enthalten also nicht dispositives, sondern zwingendes Recht³⁾.
1. Diese Unabdingbarkeit beschränkt sich grundsätzlich nur auf die Beteiligten. Sind bei Abschluß eines Einzelarbeitsvertrages auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite am Tarifvertrag nicht beteiligte Personen vorhanden, so gilt die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages für solche Einzelarbeitsverträge nicht⁴⁾.

Beteiligt ist, wer entweder als Arbeitgeber den Tarifvertrag selbst abgeschlossen oder mitabgeschlossen hat oder wer als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Mitglied einer Vereinigung ist, welche den Tarifvertrag abgeschlossen oder mit abgeschlossen hat.

Beginnt die Mitgliedschaft bei der Vereinigung erst später,

¹⁾ D. h. im Sinne der V.O. vom 23. 12. 18 mit deren Wirkungen, wohl dagegen als Tarifverträge im weiteren Sinne, vgl. oben S. 16, Anm. 3.

²⁾ Vgl. die Zusammenstellung der verschiedenen Ansichten bei Landmann, Gew.O. 6. Aufl., Anm. 3 i zu § 105.

³⁾ Junk, Jur. Woch. 19, S. 75.

⁴⁾ Doch können im Tarifvertrag für solchen Fall andere nachteilige Folgen für den, der einen tarifwidrigen Vertrag abschließt, vorgesehen sein. Giesberts-Sitzler, Anm. 6c zu § 1.

so tritt die Tarifgebundenheit mit der Entstehung der Mitgliedschaft ein; endet die Mitgliedschaft, so endet damit für das bisherige Mitglied auch die Unabdingbarkeit¹⁾²⁾³⁾.

2. Die Unabdingbarkeit besteht darin, daß alle vom Tarifvertrag abweichenden Bestimmungen von Einzelarbeitsverträgen, auch wenn sie auf einer Arbeitsordnung beruhen, unwirksam sind. Vielmehr gelten alle Einzelarbeitsverträge schlechthin als zu den Bedingungen des Tarifvertrages abgeschlossen.⁴⁾ Werden abweichende Vereinbarungen getroffen, so sind sie ohne Bedeutung. Die Wirksamkeit des Vertrages wird aber durch die Unwirksamkeit derartiger Bedingungen nicht berührt, vielmehr treten einfach an die Stelle der unwirksamen Vertragsbedingungen die Bedingungen des Tarifvertrages, so daß der Einzelarbeitsvertrag stets und unter allen Umständen ipso jure einen tarifmäßigen Inhalt hat⁵⁾.
3. Von der Unabdingbarkeit der Tarifverträge bestehen zwei Ausnahmen, nämlich einmal, soweit der Tarifvertrag abweichende Bestimmungen selbst zuläßt⁶⁾, und sodann zu-

1) Dieses Ergebnis ist ungerecht und unzweckmäßig, nach geltendem Recht aber m.E. unvermeidbar, da die „Beteiligung“ und damit die Tarifgebundenheit an die Zugehörigkeit zur vertragschließenden Organisation, nicht aber an die Betriebsinhaberschaft geknüpft ist. Bei Übertragung des Betriebes ist daher auch der neue Unternehmer als solcher nicht beteiligt und nicht tarifgebunden. Ebenso Sitzler, Gew. u. Kaufm. Ger. S. 98 und Baum a. a. O., S. 73, a. M. anscheinend v. Schulz, Anm. 6 zu § 1.

2) Der § 1 Abs. 2 bezeichnet als Beteiligte auch solche Personen, die den Einzelarbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben. Eine Unabdingbarkeit kann hier indessen m.E. nicht in Frage kommen, vielmehr ist es einer tariflich nicht gebundenen Partei möglich, sowohl einen Arbeitsvertrag von vornherein in der Weise abzuschließen, daß im allgemeinen die Bestimmungen des Tarifvertrages, bezüglich einzelner Bestimmungen aber abweichendes gelten solle, als auch einen ursprünglich uneingeschränkt unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrag später in einzelnen Beziehungen abzuändern. Mindestens kann dieses Ergebnis praktisch durch Aufhebung des bisherigen und Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages erreicht werden.

3) Über die Ausdehnung der Unabdingbarkeit über die Beteiligten hinaus vgl. unten S. 21 ff.

4) Und zwar auch die bereits bestehenden, nicht nur die erst künftig abzuschließenden Einzelarbeitsverträge, Kemnitz in Gew. u. Kaufm. Ger. 25, Sp. 90 ff.

5) Giesberts-Sitzler, Anm. 3 zu § 1. Der Abschluß tarifwidriger Einzelarbeitsverträge ist daher zwecklos, nicht aber strafbar. Über Verträge mit tariflich nicht zugelassenen Personenklassen (Frauen, Jugendlichen) vgl. Baum a. a. O., S. 72.

6) Dies geschieht z.B. für Arbeiter, die nicht mehr im Besitz ihrer vollen Arbeitskraft sind. v. Schulz, Anm. 4 zu § 1.

gunsten der Arbeitnehmer. Für die letzteren sind also die Bedingungen des Tarifvertrages lediglich Mindestbedingungen. Doch können im Tarifvertrag selbst auch Abweichungen zugunsten der Arbeitnehmer ausgeschlossen werden, wenn dies ausdrücklich bestimmt wird. In diesem Falle wären abweichende Bestimmungen in Einzelarbeitsverträgen zugunsten der Arbeitnehmer ebenso unwirksam wie zu ihren Ungunsten.

C. Grundsätzlich beschränkt sich die Wirkung des Tarifvertrages auf die Beteiligten. Nach § 2 kann aber diese Wirkung über die Beteiligten hinaus dadurch erstreckt werden, daß der Tarifvertrag von amtlicher Stelle für **allgemein verbindlich** erklärt wird.¹⁾

1. Ihrer rechtlichen Natur nach ist eine solche Erklärung eine Rechtsverordnung. Sie schafft staatlich gesetztes, nicht vereinbartes, objektives Recht und ist hierzu auf Grund gesetzlicher Delegation befugt. Ihr Inhalt deckt sich zwar mit dem des Tarifvertrages; ihre Wirkung beruht aber nicht auf diesem, sondern auf der Tatsache einer rechtlich zulässigen behördlichen Anordnung, ist also vom Tarifvertrag unabhängig und ihm gegenüber selbständig.²⁾

2. Voraussetzung einer solchen Erklärung ist einmal materiellrechtlich eine erhöhte Bedeutung des Tarifvertrages, andererseits formellrechtlich ein diesbezüglicher Antrag.

a) Der Tarifvertrag muß für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiet überwiegende Bedeutung erlangt haben.

α) Unter Berufskreis ist die Gesamtheit derjenigen Personen zu verstehen, für deren Arbeitsfach³⁾ der Tarifvertrag eine Regelung vorsieht, ohne Unterschied, ob sie am Tarifvertrag beteiligt sind oder nicht.

¹⁾ Über die Praxis des Reichsarbeitsministeriums bei Verbindlicherklärung von Tarifverträgen vgl. Sitzler, Gew. u. Kaufm. Ger. 25, S. 63 ff.

²⁾ Eine Änderung oder Aufhebung des Tarifvertrages hat daher rechtlich eine Abänderung der Verbindlicherklärung nicht zur Folge, wenn sie auch tatsächlich berücksichtigt werden wird. Sitzler, a. a. O., S. 71/72. Ebenso Böhme, daselbst 25, S. 105. Dagegen meint Oertmann daselbst 24, S. 233, der Tarifvertrag bestehe nunmehr zwischen den Tarifparteien nur nach Maßgabe der Änderung, bzw. er sei aufgehoben, während er außerhalb der Tarifparteien fortgelte; ein m. E. praktisch bedenkliches Ergebnis.

³⁾ Nach Giesberts-Sitzler, Anm. 3 zu § 2: „für deren Arbeitsverhältnis“. Es fragt sich aber gerade, welche Arbeitsverhältnisse hier gemeint sind, und das sind solche aus dem gleichen Arbeitsfach. Hierfür wiederum wird die Zusammenfassung nach Berufsorganisationen von entscheidender Bedeutung sein.

- β) Überwiegende Bedeutung besitzt ein Tarifvertrag, wenn die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse des Berufskreises seinen Bestimmungen entspricht¹⁾.
- γ) Diese überwiegende Bedeutung für den Berufskreis braucht aber nur für das Tarifgebiet, nicht außerhalb desselben zu bestehen.
- b) Die Erklärung allgemeiner Verbindlichkeit erfolgt nur auf Antrag, nie von Amts wegen. Antragsberechtigt sind nach § 3 einmal die Tarifparteien, andererseits alle Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, die nicht Tarifparteien sind, aber durch die Erklärung allgemeiner Verbindlichkeit des Vertrages betroffen werden würden²⁾, dagegen nicht einzelne Arbeitgeber oder Arbeitnehmer.
3. Zur Erklärung allgemeiner Verbindlichkeit zuständig ist das Reichsarbeitsministerium. Ob es eine solche Erklärung erlassen will oder nicht, unterliegt lediglich seinem pflichtgemäßen Ermessen und untersteht keiner richterlichen Nachprüfung³⁾.
4. Die Wirkung einer solchen Erklärung ist die Erweiterung des Geltungsbereiches der Bestimmungen des Tarifvertrages auf alle Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter den Tarifvertrag fallen.
- a) Es unterstehen also auch solche Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die am Tarifvertrage nicht beteiligt sind, nunmehr trotzdem seinen Bestimmungen, wie einem allgemein geltenden Gesetz. Eine Abdingbarkeit dieser Bestimmungen ist für die neu unterstellten Personen ebensowenig möglich wie für die Beteiligten.
- b) Aber nur soweit arbeitsvertragliche Bestimmungen im Tarifvertrag enthalten sind, findet eine Erstreckung statt. Solche Bestimmungen, die sich nicht auf Arbeitsbedingungen beziehen, sondern etwa auf Absatz und Preisgestaltung, fallen nicht darunter.
- c) Maßgebend für die Erstreckung ist lediglich die Art der zu leistenden Arbeit, nicht der Beruf des Arbeit-

¹⁾ Giesberts-Sitzler, Anm. 5 zu § 2.

²⁾ Nach § 11 bzw. 16 der V.O. vom 4. bzw. 24.1.19 über Einstellung, Entlassung und Entlohnung von Arbeitern bzw. Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung war auch der Demobilmachungskommissar antragsberechtigt. Diese Bestimmung ist aber bereits in die V.O. vom 3.9.19 (R.G.Bl. S.1500) nicht übernommen.

³⁾ So mit Recht Giesberts-Sitzler, Anm. 5 zu § 2, und Baum, Jur.Woch.1919, S.74; unrichtig Heinemann, Die neue Zeit 1919, S.497.

- gebers oder Arbeitnehmers. Ein Bauarbeitertarif wird also nicht nur auf Bauarbeiten eines Bauunternehmers, sondern auch auf Bauarbeiten in anderen Gewerben erstreckt.¹⁾
- d) Doch beschränkt sich die Wirkung auf das gleiche räumliche Gebiet, für das auch der Tarifvertrag gilt. Nur innerhalb desselben fallen Arbeiten der im Tarifvertrag genannten Art unter die Bestimmungen des für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages.
- e) Bestehen für dasselbe Gebiet mehrere für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge, und fällt ein Arbeitsvertrag nicht nur unter einen einzelnen von ihnen, so ist derjenige Tarifvertrag maßgebend, der in dem betreffenden Betrieb oder der Betriebsabteilung für die größte Zahl von Arbeitsverträgen Bestimmungen enthält. Doch kann das Reichsarbeitsministerium hiervon abweichende Bestimmungen treffen²⁾.
5. Die allgemeine Verbindlichkeit dauert, bis sie wieder vom Reichsarbeitsministerium aufgehoben wird, ohne Rücksicht darauf, ob der für allgemein verbindlich erklärte Vertrag seinerseits schon früher abgelaufen ist. Die Aufhebung ist nach pflichtmäßigem Ermessen des Reichsarbeitsministeriums jederzeit zulässig³⁾.
6. Das Verfahren, in dem ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt wird, ist folgendes:
- a) Zunächst ist beim Reichsarbeitsministerium ein Antrag auf Verbindlicherklärung zu stellen. Über die Antragsberechtigten vgl. oben S. 22. Eine Form ist für den Antrag nicht vorgeschrieben. Wird der Antrag von einer Tarifpartei gestellt, so ist ihm die Urschrift oder eine beglaubigte Abschrift des Tarifvertrages beizufügen, andernfalls fordert das Reichsarbeitsministerium diese Urkunde von den Tarifparteien ein.
- b) Nunmehr macht das Reichsarbeitsministerium den Antrag im Deutschen Reichsanzeiger bekannt und bestimmt zugleich, bis zu welchem Zeitpunkt Einwendungen dagegen erhoben werden können.

1) Giesberts-Sitzler, Anm. 7 zu § 2, v. Schulz, Anm. 2 zu § 2. Vgl. aber auch Sitzler, Gew. u. Kaufm. Ger. 25, S. 57/58.

2) Dabei hat regelmäßig die örtliche Regelung der den Verhältnissen der einzelnen Gewerbebezüge besser angepaßten beruflichen Regelung zu weichen, Sitzler, Gew. u. Kaufm. Ger. 25, S. 66.

3) Ebenso Baum, a. a. O., S. 74.

- c) Außerdem fordert das Reichsarbeitsministerium die Tarifparteien zur Äußerung über den Antrag auf.
- d) Nach Ablauf der Frist entscheidet das Reichsarbeitsministerium unter Berücksichtigung der erhobenen Einwendungen, die sich hauptsächlich auf die Frage der überwiegenden Bedeutung zu beziehen pflegen, und nach eigener Prüfung der Verhältnisse¹).
- e) Lehnt es die Verbindlichkeitserklärung ab, so ist der Antrag erledigt.
- f) Gibt es dem Antrag statt, so bestimmt das Ministerium einmal den Zeitpunkt, mit dem die allgemeine Verbindlichkeit beginnt²), und trägt ferner den Vertrag, das Tarifgebiet und den Beginn der allgemeinen Verbindlichkeit in das Tarifregister ein.
- g) Das Tarifregister wird beim Reichsarbeitsministerium geführt. Die Eintragungen erfolgen auf Grund einer den Wortlaut der Eintragung bestimmenden Verfügung durch den Registerführer. Für jedes Tarifverhältnis ist ein besonderes Blatt anzulegen, auf dem alle diesen Tarif betreffenden Eintragungen vorzunehmen sind. Auch werden für jeden Tarifvertrag besondere Registerakten geführt. Von jeder Eintragung ist dem Antragsteller und den Tarifparteien unter Angabe des Wortlauts der Eintragung Nachricht zu geben. Die Einsicht in das Tarifregister und die Registerakten ist jedem gestattet, ohne daß ein rechtliches oder tatsächliches Interesse glaubhaft gemacht zu werden braucht. Außerdem können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt worden ist, von den Tarifparteien einen Abdruck des Vertrages gegen Ersatz der Kosten verlangen. § 5 und V.O. v. 7. 5. 19 (R.G.Bl. S. 446).

Die rechtliche Bedeutung der Eintragung in das Tarifregister ist lediglich die der Klarstellung. Einen öffentlichen Glauben genießt das Tarifregister nicht, insbesondere ist weder die allgemeine Verbindlichkeit oder ihr Beginn von der Eintragung abhängig, noch besteht umgekehrt eine allgemeine Verkindlichkeit bei zu Unrecht erfolgter Eintragung. Wird ein Einzelarbeits-

¹) Diese Prüfung ist nicht nur eine formale, sondern erstreckt sich auch auf Inhalt und Wirkung der Tarifverträge. Sitzler, Gew. u. Kaufm.Ger. 25, S. 70.

²) Der Beginn kann auch zurückdatiert werden, jedoch höchstens bis zum Zeitpunkt der Bekanntmachung des Antrags im Reichsanzeiger. Sitzler, a. a. O., S. 70.

vertrag auf Grund unrichtiger Eintragung in der Annahme der allgemeinen Verbindlichkeit abgeschlossen, so gilt er zwar zu tarifmäßigen Bedingungen abgeschlossen, aber diese Wirkung beruht auf dem Willen der Vertragsparteien und nicht auf allgemeiner Verbindlichkeit. Eine Anfechtung solcher Verträge wegen Irrtums ist unzulässig, da es sich nur um einen nach § 119 B.G.B. unbeachtlichen Irrtum im Motiv handeln würde.

Bis zum 1. April 1920 sind 920 Tarifverträge als allgemein verbindlich eingetragen worden¹⁾.

- h) Die Eintragung in das Tarifregister wird durch den Deutschen Reichsanzeiger bekannt gemacht.
- i) Rechtsmittel bestehen weder gegen die Verbindlichkeitsklärung noch gegen ihre Ablehnung, vielmehr ist die Entscheidung des Reichsarbeitsministeriums endgültig.
- k) Bei Änderungen allgemein verbindlich erklärter Tarifverträge ist in gleicher Weise zu verfahren wie bei der Erklärung der Verbindlichkeit, auch hier sind also Antrag, Bekanntmachung desselben, Äußerung der Tarifparteien, Prüfung der Einwendungen und Ablehnung oder Eintragung und Bekanntmachung erforderlich.

IV. Auch die **Arbeitsordnung** ist eine Quelle des Arbeitsrechts, denn sie ist nach richtiger Ansicht eine Rechtsnorm²⁾.

Allerdings wird diese Rechtsnorm nach neuem Arbeitsrecht nicht mehr nach absolutistischem Prinzip einseitig vom Arbeitgeber erlassen, sondern nach konstitutionellem Prinzip gemäß § 78 Nr. 3, §§ 80, 104 IV bis VI des Betriebsrätegesetzes vom Arbeitgeber mit dem Betriebsrat vereinbart. Sie gehört daher nunmehr, ebenso wie die Tarifverträge, in die Kategorie des vereinbarten Rechts (vgl. oben S. 16 Anm. 1).

Der Arbeitgeber hat nämlich vor Erlaß der Arbeitsordnung, nicht nur, wie bisher nach § 134 d der Gew.O., die großjährigen Arbeiter oder einen etwa bestehenden Arbeiterausschuß über den Entwurf der Arbeitsordnung lediglich anzuhören, sondern er muß nunmehr die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften gemeinsam mit dem Betriebsrat und im Zusammenwirken mit ihm, den beiderseitigen Wünschen gemäß, vereinbaren. Demgemäß erscheint auch äußerlich die Arbeitsordnung nicht mehr in der Form eines ausschließlich vom Arbeitgeber erlassenen Betriebsgesetzes,

¹⁾ 477 Anträge schwebten, über 100 Anträge gingen monatlich neu ein.

²⁾ Vgl. aus der umfangreichen Literatur vor allem Koehne, Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht, Berlin 1901, und Oertmann in der Festgabe für Hübler, Berlin 1903.

sondern es bedarf nunmehr neben seiner Unterschrift unter der Arbeitsordnung auch noch der Unterschrift des Vorsitzenden des Betriebsrates.

Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über den Inhalt der Arbeitsordnung nicht zustande, so können beide Teile den Schlichtungsausschuß anrufen, der in diesem Falle endgültig und bindend entscheidet (vgl. unten S. 209 und 243ff).

Dem Range der Rechtsquelle nach gehen Tarifverträge den Arbeitsordnungen vor, so daß bei abweichenden Bestimmungen in Tarifvertrag und Arbeitsordnung die Bestimmungen des ersteren gelten und die Bestimmungen der Arbeitsordnung insoweit rechtswirksam sind¹⁾, und daß ferner eine Vereinbarung über den Inhalt der Arbeitsordnung mit dem Betriebsrat daher insoweit nicht erforderlich ist, als ihre Bestimmungen auf Tarifvertrag beruhen (§ 80, 75 Betr. Räte-Ges.)

Die Arbeitsordnungen sind eine Quelle des neuen Arbeitsrechts, denn sämtliche Arbeitsordnungen, die vor dem 1. 1. 1919 erlassen waren, müssen gemäß § 80 Abs. 3 des Betr. Räte-Ges. neu erlassen werden.

§ 3.

Grundgedanken und Gegenstand des neuen Arbeitsrechts.

I. Obwohl das neue Arbeitsrecht nicht nach einheitlichem Programm ausgebaut, sondern das Produkt einer Gelegenheitsgesetzgebung ist, so finden sich doch darin eine Reihe gemeinsamer **Grundgedanken**, die, wohl unbewußt, dem Zuge der Zeit folgend, das gesamte neue Arbeitsrecht durchziehen:

Das neue Recht ist in persönlicher Beziehung ein Sonderrecht bestimmter Berufsstände geblieben, nur in der (nur für die Übergangszeit bestimmten) Erwerbslosenfürsorge ist dieses Prinzip fallen gelassen und die Unterstützungsberechtigung ohne berufsständische Beschränkung angeordnet. Doch drängt das neue Recht dahin, statt der bisherigen Aufzählung einer großen Reihe arbeitsrechtlich privilegierter Berufsstände einen Zusammenschluß auf eine einfache Formel zu finden und so zu einer gewissen Vereinheitlichung des dem Arbeitsrecht unterstellten Personenkreises zu kommen. Freilich ist man nicht so weit gegangen, einen einheitlichen Schutz für alle Arbeitnehmer schlechthin anzuordnen, vielmehr durchzieht die gesamten neuen Be-

¹⁾ Vgl. auch Herzfeld, Arbeitsrecht 1919, S. 110 ff. Im übrigen bestimmt sich dagegen m. E. die Wirkung der Arbeitsordnung nach den unverändert gebliebenen Vorschriften der Gew. O.

stimmungen die Trennung aller Arbeitnehmer einerseits in Arbeiter, andererseits in Angestellte, für die jeweilig eine verschiedene rechtliche Regelung vorgenommen wird, so daß das ganze neue Arbeitsrecht in ein Arbeiterrecht und ein Angestelltenrecht zerfällt. Ein fester Angestelltenbegriff hat sich trotzdem noch nicht bilden können, wenn auch die Entwicklung nach manchen Irrfahrten¹⁾ dahin zu gehen scheint, daß als Angestellte alle Personen anzusehen sind, die eine der in § 1 Abs. 1 Ang. Vers.-Ges. genannten Beschäftigungen ausüben oder erlernen²⁾ 3), einschließlich der mit niederen oder lediglich mechanischen Dienstleistungen beschäftigten Bureauangestellten, aber ausschließlich der Personen in besonders hervorragender Stellung, nämlich der Vorstandsmitglieder von juristischen Personen oder Personengemeinschaften und der Personen, die Prokura oder Generalvollmacht erhalten haben⁴⁾.

Grundsätzlich⁵⁾ abgesehen wird dagegen, im Gegensatz zum bisherigen Recht, bei der Abgrenzung des Personenkreises von der Aufstellung einer Verdienstgrenze, bis zu der die Arbeitnehmer dem Arbeitsrecht unterstellt werden, und die bei den sprunghaft steigenden Löhnen und Gehältern zurzeit praktisch auch nicht feststellbar ist.

Während bisher die Unterstellung unter das Arbeitsrecht grundsätzlich von der Art der Betriebe abhängig war, in denen die Beschäftigung stattfand, ist dieses Moment im neuen Arbeitsrecht fast völlig fallen gelassen. Für das neue Recht gibt es keine Beschränkung mehr auf Fabriken und gleichgestellte Anlagen, auf gesundheitsgefährliche Betriebe oder auf diejenigen Betriebe, die der Gewerbeordnung unterstehen, vielmehr ist eine Ausdehnung des Geltungsbereiches des neuen Arbeitsrechts auf alle Betriebe, Bureaus und Verwaltungen, ohne Rücksicht auf ihren Gegenstand und die Persönlichkeit des Arbeitgebers, vorgenommen, so daß damit vor allem das Sonderrecht der Staatsarbeiter und Staatsangestellten wegfällt. Nur für Großbetriebe finden sich auch jetzt noch einige, durch deren Eigenart bedingte Sonderbestimmungen.

Der Form der Rechtsbildung nach überwiegt das öffentliche Recht erheblich gegenüber dem Privatrecht, und es

1) Vgl. Potthoff, Arbeitsrecht 1919, S. 72, Landsberger, Gew. u. Kaufm. Ger. 25, S. 120 und unten S. 55, 133, 178.

2) Natürlich auch, wenn sie nicht versicherungspflichtig sind.

3) Vgl. über diese Dersch, in Monatschr. f. Arb.- u. Angest.-Vers. 1913, S. 556 ff. und 1917, S. 221 ff.

4) Über die Frage, inwieweit künftig auch geistige Arbeiter als Angestellte zu behandeln sind, vgl. Potthoff, Arbeitsrecht 1919, S. 108 ff.

5) Ausnahme vgl. unten S. 133.

besteht die Tendenz, neue Rechtsinstitute des Arbeitsrechts regelmäßig in öffentlichrechtlicher Weise zu regeln. Dies kommt einmal dadurch zum Ausdruck, daß grundsätzlich die Verbesserung der Rechtsstellung der Arbeitnehmer nicht in Arbeitsvertragsrecht, sondern in öffentlichrechtliches Schutzrecht eingekleidet wird, so daß die dem Arbeitgeber neu auferlegten Pflichten nicht dem Arbeitnehmer gegenüber als Vertragspartei begründet werden, sondern gegenüber dem Staat und ihre Erfüllung daher durch öffentlichrechtlichen Zwang und Strafe gesichert wird¹⁾. Andererseits tritt die Tendenz eines Überwiegens des öffentlichen Rechts durch eine Stärkung der Stellung der Behörden gegenüber den Vertragsparteien in Erscheinung, die den Behörden in einer bisher unbekanntem Weise eine Mitwirkung bei dem Arbeitsverhältnis einräumt und ihren stärksten Ausdruck in der Möglichkeit findet, Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären und bindende Schiedssprüche zu fällen.

Weiter ist das persönliche Band zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch mehr als bisher gelockert. Der Arbeitnehmer tritt dem Arbeitgeber nicht mehr als einzelner, sondern lediglich in seiner Eigenschaft als Mitglied der Betriebs- oder Berufsorganisation gegenüber, welche die Wahrung seiner Interessen übernimmt und dafür von ihm Gehorsam gegenüber ihren Beschlüssen fordert.

Inhaltlich enthält das neue Recht durchweg eine Besserstellung der Arbeitnehmer gegenüber dem bisherigen Gesetz. Diese Besserstellung bezieht sich einmal auf ihre Stellung als einzelne gegenüber dem Arbeitgeber durch Aufbesserung der Arbeitsbedingungen, vor allem Arbeitslohn und Arbeitszeit. Hauptsächlich tritt die Besserstellung aber zutage für die Arbeitnehmer in ihrer Eigenschaft als berufsständisch organisierte Arbeiterschaft durch die Anerkennung ihrer Berufsorganisationen, die Aufhebung der bisherigen Koalitionsschranken und die Einführung des konstitutionellen Prinzips in den Betrieb an Stelle des bisher geltenden absolutistischen Prinzips. Dieser Grundsatz wird in der Rätegesetzgebung bis in die letzten Konsequenzen verfolgt, hier aber über das Arbeitsverhältnis hinaus auf eine Mitwirkung am Produktionsprozeß erweitert. An dieser Stelle berühren sich Arbeitsrecht und die davon zu trennende Materie des Wirtschaftsrechts, in dessen Bereich bereits die neuen Bestimmungen über Sozialisierung vollinhaltlich gehören.

¹⁾ Vgl. über diesen Unterschied Kaskel, Rechtliche Natur des Arbeiterschutzes (Leipzig, Duncker & Humblot 1914) S. 9—15.

II. Die Gegenstände, die von dem neuen Arbeitsrecht bisher geregelt worden sind, umfassen nicht das ganze Gebiet des Arbeitsrechts, sondern nur einzelne Teilgebiete. Zwar sind auch diese Teilgebiete nicht jeweilig in einer besonderen Verordnung geregelt worden, vielmehr werden sowohl dieselben Gebiete in verschiedenen Verordnungen, wie verschiedene Gebiete in derselben Verordnung geregelt, aber logisch lassen sich sechs Teilgebiete umschreiben, auf denen eine Neuregelung des Arbeitsrechts stattgefunden hat, und die daher einer systematischen Darstellung als Gliederung zugrunde zu legen sind:

Die ersten fünf dieser Gebiete, die innerlich zusammengehören und unterschiedslos für das Arbeitsverhältnis aller Berufsstände gelten, betreffen die Regelung der Arbeitsbeschaffung (Teil I), der Arbeitslosenfürsorge (Teil II), der Arbeitsleistung (Teil III), der Arbeitsverfassung (Teil IV) und der Arbeitsstreitigkeiten (Teil V). Daneben steht als sechstes Gebiet die Neuregelung des gesamten Arbeitsrechts einzelner Berufsstände, die einer solchen Regelung entweder bisher überhaupt ermangelten, oder für welche die bisherige Regelung eine solche war, daß sie in complexu aufgehoben werden mußte, vor allem der Landarbeiter und Dienstboten (Teil VI). Als siebentes Gebiet kommt an sich die Weiterbildung und Umgestaltung der Sozialversicherung in Frage, die aber als ein selbständig abgeschlossenes Gebiet hier nicht behandelt werden soll¹⁾. Dagegen ist in einem Anhang auf die Neugestaltung des internationalen Arbeitsrechts nach dem Friedensvertrag von Versailles kurz einzugehen.

§ 4.

Literatur des neuen Arbeitsrechts.

I. Eigentliche Gesamtdarstellungen fehlen. Eine Zusammenstellung der sozialpolitischen Maßnahmen der Reichsregierung vom 9.11.18 bis Ende März 1919 enthält die Denkschrift des Reichsarbeitsministers an die Nationalversammlung (Drucksache der Nat. Vers. Nr. 215, auch im Buchhandel unter dem Titel „Arbeitsrecht und Arbeiterschutz“, Verlag Reimar Hobbing, Berlin 1919). Kurze populäre Darstellung bei Flatow, Das Recht der Übergangszeit (Verlag Gesellschaft u. Erziehung Berlin 1919) und Die deutsche Sozialpolitik seit der Revolution, Soz. Monatshefte 19, Bd. I, S. 100ff. Eine Übersicht vom sozialpolitischen Standpunkt aus gibt Günther in zwei Aufsätzen: „Neuordnung der Sozialgesetzgebung in Deutschland“ und „Weitere Fortschritte der Sozialgesetzgebung in

¹⁾ Über die Entwicklung der Sozialversicherung seit der Revolution vgl. Kaskel in der Zeitschr. f. die gesamte Versicherungswissenschaft 1920, S. 1 ff.

Deutschland“ in Brauns Annalen für soziale Politik und Gesetzgebung Bd. 6, S. 370 ff. u. 657 ff. Eine Dissertation über „Das Arbeitsrecht im neuen Deutschland“, 1. Bd. Die Rechte des Arbeiters im neuen Deutschland von Goerrig (Georgi's Verlag, Bonn 1919). Eine kurze, auf die Angestellten beschränkte Darstellung enthält Müller, Das Recht der Angestellten während der wirtschaftlichen Demobilmachung, Berlin 1919, Conrad Habers Verlag. Eine Reihe kurzer Einzeldarstellungen enthält die von Kallee herausgegebene Anskunft des Arbeitsrechts (Volksverlag für Politik u. Verkehr, Stuttgart, bisher 6 Hefte).

II. Erläuterungen zu den einschlägigen Einzelverordnungen gibt Baum unter dem Titel „Das Arbeitsrecht im neuen Deutschland“ im Verlag von Hess-Stuttgart heraus. Eine Sammlung der wichtigsten einschlägigen Verordnungen nebst kurzen Erläuterungen enthält Schlüter, Handbuch des neuen Arbeitsrechts (Dortmund, Verlag Bellmann 1919). Die lediglich zu einzelnen Verordnungen veröffentlichten Erläuterungen sind jeweilig bei Darstellung der betreffenden Materie vermerkt.

Erster Teil.

Die Arbeitsbeschaffung.

§ 5.

Allgemeines.

Art. 163 Abs. 2 der neuen Reichsverfassung bestimmt in wörtlicher Übereinstimmung mit § 1 Abs. 2 des Sozialisierungsgesetzes vom 23. 3. 19: „Jedem Deutschen soll die Möglichkeit geboten werden, durch wirtschaftliche Arbeit seinen Unterhalt zu erwerben.“ Die praktische Durchführung dieses Grundsatzes ist die Aufgabe der Arbeitsbeschaffung.

Eine rechtliche Regelung auf diesem Gebiet stellte die Gesetzgebung vor ein durchaus neues Problem, zu dessen Lösung nicht an Bestehendes angeknüpft werden konnte. Denn dem bisherigen Recht war eine Regelung der Arbeitsbeschaffung fremd gewesen. Vielmehr war die Arbeitsbeschaffung, von wenigen kümmerlichen Ansätzen auf dem Gebiet des Arbeitsnachweiswesens abgesehen, dem Zufall, der privaten Initiative und allenfalls einer freiwilligen Regelung durch die Gemeinden überlassen. Während des Krieges hatte infolge des Herausziehens des größten Teiles der werktätigen Bevölkerung und der Bedenkung der Industrie mit Aufträgen fast über ihre Kraft ein außerordentlich starkes Überangebot von Arbeitsstellen stattgefunden, das selbst bei Aufnahme der minderwertigsten Arbeitskräfte kaum befriedigt werden konnte. Eine rechtliche Regelung der Arbeitsbeschaffung kam daher nur vom militärischen Standpunkt aus insofern in

Frage, daß jede vorhandene Arbeitskraft zu militärisch nützlichen Zwecken verwendet wurde (Hilfsdienstgesetz). Mit der Kriegsbeendigung trat dagegen für die neue Regierung die rechtliche Regelung der Arbeitsbeschaffung in den Mittelpunkt aller arbeitsrechtlichen Regelung überhaupt.

Die Aufgabe war im wesentlichen eine dreifache: Es galt einmal, die sämtlichen Heeresangehörigen, die in wenigen Wochen demobilisiert werden mußten, in das bürgerliche Wirtschaftsleben überzuführen und ihnen dort eine Existenzmöglichkeit zu schaffen, ferner den Daheimgebliebenen, die bei einer Einstellung der Kriegswirtschaftsbetriebe ihre bisherige Arbeitsstelle zu verlieren drohten, ihre Existenzmöglichkeit zu erhalten und endlich, die Kriegsbeschädigten trotz ihrer verminderten Arbeitsfähigkeit in geeignete Arbeitsplätze unterzubringen.

Für eine rechtliche Regelung dieser drei Aufgaben kamen zwei Möglichkeiten in Betracht, je nachdem ob der Staat die Arbeit selbst beschaffen oder durch andere beschaffen lassen wollte. Wollte der Staat den ersten Weg beschreiten, so mußte er zum Zweck der Arbeitsbeschaffung eigene Einrichtungen ins Leben rufen; wollte er den zweiten Weg gehen, so mußte er sich hierzu der privaten Arbeitgeber bedienen, indem er ihnen eine Pflicht zur Arbeitsbeschaffung auferlegte.

Für beide Wege bestanden andererseits zwei Mittel, durch welche die Arbeitsbeschaffung geregelt werden konnte, nämlich entweder durch zweckmäßige Verteilung der vorhandenen Arbeitsgelegenheit, oder aber durch Vermehrung der vorhandenen und Schaffung neuer Arbeitsgelegenheit.

Das neue Arbeitsrecht hat diese sämtlichen Wege beschritten: Denn einmal hat der Staat die Aufgabe der Arbeitsbeschaffung selbst übernommen und zu diesem Zweck seinerseits versucht, sowohl die vorhandene Arbeitsgelegenheit zu erfassen und auszunutzen, wie sie, soweit sie nicht ausreichte, durch neue Arbeitsgelegenheit zu vermehren (Kap. I). Andererseits hat der Staat die Aufgabe der Arbeitsbeschaffung aber auch den privaten Arbeitgebern übertragen und ihnen zu diesem Zweck neue, meist durch Zwang- und Strafandrohung gesicherte Pflichten auferlegt, die wiederum darauf abzielen, daß die Arbeitgeber einerseits die bei ihnen vorhandene Arbeitsgelegenheit in gerechter Weise verteilen, andererseits durch Einstellung neuer Arbeitskräfte vermehrte Arbeitsgelegenheit schaffen (Kap. II).

Erstes Kapitel. Arbeitsbeschaffung durch den Staat.

§ 6.

Übersicht.

Der Staat hat, um die vorhandene Arbeitsgelegenheit zu erfassen und auszunutzen, das Arbeitsnachweiswesen neugestaltet (§ 7), sowie die Übernahme von unbeliebter Arbeit, vor allem Landarbeit, durch die Aussetzung von Prämien zu steigern gesucht (§ 8), und er hat ferner für die Vermehrung der vorhandenen Arbeitsgelegenheit durch Ausgabe von Notstandsarbeiten gesorgt (§ 9).

§ 7.

Ausgestaltung des Arbeitsnachweises.

Der Arbeitsnachweis bezweckt die Zusammenfassung aller vorhandenen Arbeitsgelegenheit und aller Arbeitssuchenden zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage und die Ausgabe dieser Arbeit an die Arbeitssuchenden nach Grundsätzen der Gerechtigkeit und Zweckmäßigkeit.

I. Die **bisherige Regelung**¹⁾ des Arbeitsnachweises war verschieden für die Zeit bis zum Kriege, während des Krieges und nach dem Kriege.

A. **Bis zum Kriege** war der Arbeitsnachweis lediglich freiwilliger Organisation überlassen. Nebeneinander wurden nach Belieben von den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, von gemeinnützigen Vereinen, Tarifgemeinschaften, Innungen, Schulen und vor allem von Gemeinden oder Gemeindeverbänden Arbeitsnachweise errichtet. Allmählich überwogen zwar, wo sie bestanden, in der Regel die letzteren sogenannten öffentlichen Arbeitsnachweise an Bedeutung, ohne daß es ihnen indessen gelang, eine irgendwie geartete Unterordnung der anderen Arbeitsnachweise unter den öffentlichen Arbeitsnachweis zu erreichen.

Die Mängel dieses Systems bestanden einmal in dem Fehlen eines Errichtungszwanges von Arbeitsnachweisen; vielmehr war die Frage, ob ein Arbeitsnachweis errichtet werden sollte, lediglich dem freien Ermessen privater oder gemeindlicher Stellen überlassen. Ferner fehlte eine Ausgleichspflicht hinsichtlich der überschüssigen freien Stellen bzw. Arbeitsangebote zwischen den verschiedenen Arbeitsnachweisen, die allein eine

¹⁾ Vergl. Wüßling, Der Arbeitsnachweis (Berlin 1918). Weitere Literatur daselbst S. 25.

Regulierung des Arbeitsmarktes ermöglicht hätte; vielmehr konnte es vorkommen, daß bei dem einen Arbeitsnachweis eine Anzahl von freien Stellen gemeldet war, zu deren Besetzung es dort an Arbeitskräften fehlte, während in einem benachbarten Arbeitsnachweis eine Anzahl stellungloser Arbeitskräfte gemeldet waren, zu deren Unterbringung dort keine freien Stellen verfügbar waren. Sodann benutzten die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen die von ihnen errichteten Arbeitsnachweise vielfach nicht nur zur Regulierung des Arbeitsmarktes, sondern gleichzeitig als Mittel im wirtschaftlichen Kampf; ihre Arbeitsnachweise arbeiteten daher bisweilen nicht mit-, sondern gegeneinander und wurden daher von der Gegenpartei mit Mißtrauen betrachtet. Und endlich war die Art des Geschäftsbetriebes und der Umfang der von jedem einzelnen Arbeitsnachweis übernommenen Aufgaben so verschieden, daß dadurch die praktische Benutzbarkeit der ganzen Einrichtung für das Publikum beeinträchtigt wurde.

Zwar waren die öffentlichen Arbeitsnachweise nach Provinzen bzw. Bundesstaaten zu Arbeitsnachweisverbänden zusammengetreten, die wieder ihrerseits im Verband Deutscher Arbeitsnachweise vereinigt waren, und diese Verbände bemühten sich mit Erfolg, auf die Beseitigung der angegebenen Mißstände hinzuwirken. Doch waren die Arbeitsnachweisverbände lediglich auf Zuspruch, Rat und Belehrung beschränkt und besaßen keine Zwangsgewalt. Vor allem aber bestanden sie nur aus den öffentlichen, d. h. von einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband errichteten oder unterstützten Arbeitsnachweisen, während die sonstigen Arbeitsnachweise in den Verbänden nicht vertreten waren.

- B. **Während des Krieges** wurden freilich einzelne Verbesserungen versucht¹⁾. So wurde gleich zu Beginn des Krieges eine Reichszentrale der Arbeitsnachweise geschaffen, die indessen keine praktische Bedeutung erlangte. Es wurde ferner vom Statistischen Reichsamte ein Arbeitsmarktanzeiger herausgegeben, für den alle Arbeitsnachweise wöchentlich zweimal die Zahl der nicht erledigten Arbeitsgesuche bzw. offenen Stellen zu melden hatten. Auch wurde zur Gewinnung einer Übersicht über die überhaupt vorhandenen Arbeitsnachweise und ihre Tätigkeit allen Arbeitsnachweisen die Pflicht auferlegt,

¹⁾ Vgl. die Sammlung behördlicher Maßnahmen zur Arbeitsvermittlung im Kriege, herausgegeben vom Bureau f. Sozialpolitik 1918.

zunächst einmal über ihr Vorhandensein und ihre Organisation und sodann künftig allmonatlich über die Zahl der Arbeitssuchenden und offenen Stellen während des abgelaufenen Monats dem Statistischen Reichsamt zu berichten. Und vor allem ermächtigte der Bundesrat durch V.O. vom 14. 6. 16 (R.G.Bl. S. 519) die Landeszentralbehörden, den Gemeinden oder Gemeindeverbänden die Errichtung oder Unterstützung öffentlicher unparteiischer Arbeitsnachweise zwangsweise aufzuerlegen und Anordnungen über Einrichtung und Betrieb solcher Arbeitsnachweise zu treffen.

Aber alle diese Maßregeln brachten keine wirkliche Änderung des bisherigen Zustandes. Vor allem verlor die mit großen Hoffnungen begrüßte V.O. vom 14. 6. 16 dadurch den größten Teil ihrer Wirkung, daß in Preußen, wo die Arbeitsnachweisorganisation am meisten darniederlag, die Regierung von der ihr erteilten Ermächtigung zur zwangsweisen Errichtung von Arbeitsnachweisen keinen Gebrauch machte, sondern sich darauf beschränkte, jene Ermächtigung den Regierungspräsidenten zu übertragen, die davon Gebrauch machen sollten, „sofern ein Bedürfnis vorliegt, dem zu genügen die Gemeinden oder Kreise sich weigern“¹⁾.

Eine wirkliche Änderung ging erst von den Militärbehörden aus Anlaß der Durchführung des Hilfsdienstgesetzes aus. Nunmehr wurden unter Leitung des Kriegsammtes bei den Arbeitsnachweisverbänden Zentralauskunftstellen errichtet, die sämtliche Arbeitsnachweise, nicht nur die öffentlichen, umfaßten, und durch einen paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie aus Sachverständigen gebildeten Beirat ergänzt wurden. Ferner wurden Hilfsdienstmeldestellen errichtet, die regelmäßig mit dem öffentlichen Arbeitsnachweis verbunden wurden und denen besondere Frauenarbeitsmeldestellen anzugliedern waren. Der Ausgleich sollte nunmehr in der Weise stattfinden, daß jeder nicht gewerbsmäßige Arbeitsnachweis die binnen 48 Stunden nicht zu erledigenden Arbeitsgesuche oder offenen Stellen der Hilfsdienstmeldestelle, diese entsprechend der Zentralauskunftstelle²⁾, diese entsprechend dem Statistischen Reichsamt mitzuteilen hatten. Letzteres stellte dann auf Grund der Meldungen den Arbeitsmarkt-

¹⁾ Erlaß der Min. f. Handel u. Gew. und des Innern vom 25. 7. 16, H.M.Bl. S. 265.

²⁾ Die Arbeitsnachweise der technischen, kaufmännischen und Bureauangestellten sogleich der Zentralauskunftstelle bei Nichterledigung binnen einer Woche.

anzeiger auf und verschickte ihn an sämtliche Zentralauskunftsstellen, Kriegsamtstellen und das Kriegsarbeitsamt, und auf Grund dieses Materials hatten dann endlich die Kriegsamtstellen im Verein mit den Zentralauskunftsstellen etwa fehlende Arbeitskräfte durch Abgabe überschüssiger Kräfte ihres Bereichs nach Bedarfsbereichen zu ersetzen¹⁾.

- C. **Nach Kriegsende** wurde dieser Organisation, die übrigens infolge der sich keineswegs überall deckenden Grenzen der Kriegsamtstellen (Korpsbezirke) und Zentralauskunftsstellen (Provinzen bzw. Staaten) zu Reibungen zwischen Zivil- und Militärgewalt führte, durch die Aufhebung des Hilfsdienstgesetzes im Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom 12. 11. 18 die rechtliche Grundlage entzogen. Die Leitung des Arbeitsnachweiswesens ging nun auf die Demobilisierungsbehörden über²⁾.

Die neue Regierung ist zunächst an die Ordnung des Arbeitsnachweises nur zaghaft herangetreten. Eine V.O. vom 9. 12. 18 (R.G.Bl. S. 1421) enthielt wiederum keine reichsrechtliche Regelung der Materie selbst, sondern beschränkte sich auf die Ermächtigung der Landeszentralbehörden, in Preußen also des Handelsministers, zu einer Reihe von Maßnahmen und Anordnungen auf dem Gebiet des Arbeitsnachweiswesens, insbesondere zur Ausübung eines Zwanges zur Unterhaltung öffentlicher Arbeitsnachweise, zur Regelung des Betriebes solcher Arbeitsnachweise, zur Schaffung von Zentralstellen zum Zweck des Ausgleichs, die alle Arten von Arbeitsnachweisen umfassen, zur Ausgestaltung der Berichterstattung der Arbeitsnachweise über die Lage des Arbeitsmarktes und zur Ausübung eines Zwanges zur Schaffung von Einrichtungen für Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung in selbständiger Ausgestaltung oder in Verbindung mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen und zur Regelung des Betriebes solcher Einrichtungen. Ferner dürfen die Arbeitsnachweise nach der V.O. vom 16. 3. 19 (R.G.Bl. S. 310) § 2 solchen Personen, die bei Ausbruch oder während des Krieges in der Land- und Forstwirtschaft tätig waren, solange sie für diese tauglich sind, keine andere als land- oder forstwirtschaftliche Arbeit vermitteln.

¹⁾ Vgl. die Erlasse des Kriegsamtes vom 14. 11. 16, 23. 1. 17, 29. 1. 17, 5. 3. 17, 10. 6. 17, 7. 8. 17 u. 13. 9. 17, abgedruckt in der oben S. 33, Anm. 1, genannten Sammlung.

²⁾ Zusammenstellung der Maßnahmen: Arbeitsnachweis 6, S. 46—48.

In Preußen¹⁾ ist daraufhin unter dem 12. September 1919 eine vorläufige V.O. ergangen²⁾, wonach grundsätzlich für den Bezirk jeder unteren Verwaltungsbehörde ein öffentlicher Arbeitsnachweis errichtet werden muß, die öffentlichen Arbeitsnachweise mit den sonstigen nicht gewerbsmäßigen Arbeitsnachweisen zu Zweckverbänden vereinigt werden können, und zum Zwecke der Zusammenfassung der Arbeitsnachweise Provinzialämter errichtet werden, auf welche die Aufgaben der Zentralauskunftstellen übergehen sollen³⁾. Schon vorher war ferner durch V.O. vom 18. 3. 19⁴⁾ eine provinzielle Organisation für Berufsberatung geschaffen worden.

II. Die **künftige Regelung** des Arbeitsnachweises soll durch ein Reichsarbeitsnachweisgesetz erfolgen, dessen Entwurf bereits vorliegt, aber noch nicht veröffentlicht ist⁵⁾.

Der Entwurf beruht auf den Grundsätzen eines planmäßigen Aufbaues, einer Zusammenfassung und einer Monopolisierung der Arbeitsnachweise und enthält ferner eine Reihe von Bestimmungen über die Art ihrer Vermittlungstätigkeit. Dagegen ist von der Einführung eines Benutzungszwanges abgesehen.

A. Ein **planmäßiger Aufbau** der Arbeitsnachweise gegenüber der bisherigen Willkür wird dadurch erreicht, daß für ein lückenloses Netz von Arbeitsnachweisen gesorgt wird, daß über den Arbeitsnachweisen für größere Bezirke Landesämter für Arbeitsvermittlung errichtet werden, und daß für das Gebiet des ganzen Reichs ein Reichsamt für Arbeitsvermittlung vorgesehen wird.

1. Arbeitsnachweise sind im Rahmen der gemeindlichen Verwaltung grundsätzlich für den Bezirk jeder unteren Verwaltungsbehörde, unter paritätischer Mitwirkung von Arbeit-

¹⁾ Vgl. für Bayern Bek. vom 14. 9. 16 (Amtsbl. des Innern Nr. 269), Bek. vom 2. u. 9. 4. 19 (Bayer. Staatsanzeiger vom 30. 4. 19), Bek. vom 17. 2. 19 (Bayer. Staatsanzeiger vom 18. 2. 19), für Sachsen V.O. vom 26. 5. 17 (Rundverfügung, nicht veröffentlicht), vom 5. 6. 19 u. 12. 4. 19 (Sächs. Staatszeitung vom 6. 6. bzw. 14. 4. 19), für Württemberg Verf. vom 12. 11. 18 (Staatsanzeiger Nr. 267 vom 13. 11. 18), für Baden Bek. vom 22. 1. 19 (Bad. Staatsanzeiger vom 29. 1. 19) und V.O. vom 22. 1. u. 12. 6. 19 (Bad. Ges. und V.O.Bl. Nr. 6 u. 41).

²⁾ H.M.Bl. S. 267. Vgl. dazu Bernhard, Soziale Praxis 29, S. 21 und Dermietzel, Arbeitsnachweis 7, S. 22 und Dr. St., das. 6, S. 241.

³⁾ Vgl. Vitzdamm, Soziale Praxis 29, S. 178.

⁴⁾ H.M.Bl. S. 108.

⁵⁾ Frühere Entwürfe vgl. Wölbling a. a. O. S. 205ff. und Kaskel, D.J.Z. 19, Sp. 624, Anm. 2. Neuerdings vgl. die Aufsätze im Arbeitsnachweis Bd. 6 von Reichel S. 41, Ungenannt S. 81, Schindler S. 161, Wagner-Roemmich S. 203, Hartmann S. 204, Tänzler S. 209, Blumenthal S. 210, Mendelson S. 212, Koslowski S. 215, Wertherh S. 218; ferner Gaebel, Soziale Praxis 28, S. 11, Wagner-Roemmich, daselbst 29, S. 302, Werner, Zeitschr. für Kommunalwirtschaft 9, S. 133.

- geben und Arbeitnehmern in einem Verwaltungsausschuß, zu errichten.
2. Landesämter für Arbeitsvermittlung sind Aufsichts- und Beschwerdestellen gegenüber den Arbeitsnachweisen und haben den Ausgleich von Ort zu Ort zu regeln. Sie bestehen für größere Gebiete (es sind insgesamt 20 in Aussicht genommen), die ohne Rücksicht auf die politischen Grenzen nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten abgegrenzt werden. Auch bei den Landesämtern ist eine paritätische Mitwirkung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Verwaltungsausschuß vorgesehen.
 3. Das Reichsamt für Arbeitsvermittlung¹⁾ ist Aufsichts- und Beschwerdestelle gegenüber den Landesämtern und hat den Ausgleich von Gebiet zu Gebiet zu regeln. Es hat ferner Grundsätze aufzustellen, die eine einheitliche Vermittlungstätigkeit im ganzen Reich sichern.
- B. Die **Zusammenfassung** der bisher bestehenden verschiedenartigen Arbeitsnachweise wird dadurch erreicht, daß die bisherigen Facharbeitsnachweise von Berufsvereinen dem allgemeinen Arbeitsnachweis als Fachabteilungen eingegliedert werden. Die Verbindung von Fachabteilung und allgemeinem Arbeitsnachweis wird dadurch hergestellt, daß der Vorsitzende des allgemeinen Arbeitsnachweises zugleich Vorsitzender des besonderen fachlichen Verwaltungsausschusses (Fachausschusses) ist, und daß für gemeinsame Angelegenheiten ein aus dem allgemeinen Verwaltungsausschuß und den Fachausschüssen zusammengesetzter gemeinsamer Verwaltungsausschuß zusammentritt, dessen Beschlüsse für sämtliche Abteilungen bindend sind, während im übrigen die Fachabteilungen ihren Arbeitsnachweis selbständig verwalten. Die sonstigen Arbeitsnachweise (Vereins-, Wander- u. dgl. Nachweise) bestehen als Abteilungen des allgemeinen Arbeitsnachweises fort und erhalten dadurch ebenfalls eine paritätische Verwaltung.
- C. Die **Monopolisierung** des Arbeitsnachweises wird dadurch erreicht, daß die gewerbsmäßige Stellenvermittlung eingeschränkt bzw. aufgehoben²⁾, jede fortgesetzte Vermittlungstätigkeit auch nicht gewerbsmäßiger Art außerhalb des Arbeitsnachweises und seiner Abteilungen untersagt und das Inseratenwesen der Zeitungen geregelt wird.
- D. Die Bestimmungen über die **Vermittlungstätigkeit** betreffen

¹ Vgl. dazu Dermietzel, Arbeitsnachweis 7, S. 42 und Rundschr. des Reichsarbeitsministers vom 23. 1. 20, Arbeitsnachweis 7, S. 169.

² Vgl. Wölbling, Pr. V.Bl. 40, S. 277.

insbesondere die Unentgeltlichkeit, die Reihenfolge der Vermittlung, das Verhalten bei Lohnstreitigkeiten¹⁾, Auskunfterteilung seitens der Vermittlungsbeamten und die Möglichkeit des vorübergehenden Ausschlusses Arbeitsscheuer von der Benutzung des Arbeitsnachweises.

- E. Ein **Benutzungszwang** (Obligatorium), d. h. die Verpflichtung, offene Stellen nur durch den Arbeitsnachweis zu besetzen, wird nicht vorgesehen, hier sowie bezüglich einer Meldepflicht der Arbeitgeber verbleibt es vielmehr bei den Vorschriften der Demobilisierungsbüros (vgl. unten S. 43—52).

§ 8.

Die Prämierung der Übernahme von Landarbeit.

Zur Ausnutzung der vorhandenen Erwerbsmöglichkeit durch staatliche Tätigkeit bedarf es neben dem Ausgleich von Arbeitsangebot und Nachfrage und dem Nachweis von Arbeitsgelegenheit, wie sie der Arbeitsnachweis bezweckt, auch noch ihrer tatsächlichen Zuweisung an die verfügbaren Arbeitskräfte. Der Arbeitsnachweis kann nur dafür sorgen, daß die vorhandene Arbeitsgelegenheit den sich meldenden Arbeitskräften angeboten wird; ob aber diese das Angebot annehmen, und ob damit eine Ausnutzung dieser Erwerbsmöglichkeit stattfindet, liegt außerhalb seines Bereiches. Vielmehr wird das Angebot einer beliebigen, vor allem leichten und lohnenden Arbeit schneller Annahme finden als das Angebot einer schweren und schlecht bezahlten, also unbeliebten Arbeit, das Angebot einer am Ort vorhandenen Arbeit schneller als das Angebot einer ortsfremden Arbeit.

Eine Einwirkung des Staates dahin, auch unbeliebte Arbeit anzunehmen, ist auf zweifache Weise möglich, nämlich entweder im Wege des Zwanges zur Annahme jeder einem Arbeitssuchenden billigerweise zuzumutenden Arbeit, oder aber durch die Aussetzung besonderer Prämien für die Übernahme derartiger Arbeit. Der erste Weg wird wenigstens mittelbar durch die unten zu besprechende Arbeitslosenfürsorge versucht, die nur an arbeitswillige Erwerbslose gewährt wird²⁾. Der zweite Weg ist für die Übernahme von ortsfremder Landarbeit in § 4 der V.O. vom 16. 3. 19 (R.G.Bl. S. 310)³⁾ beschränkt worden⁴⁾.

¹⁾ Hierzu neuestens Schmidt, Arbeitsnachweis 7, S. 83.

²⁾ Über andere Wege des Arbeitszwanges vgl. Noppel, Recht und Wirtschaft 20, S. 66.

³⁾ Abgeändert durch V.O. vom 28.10.19 (R.G.Bl. S. 1833). Vgl. dazu Fischer, Pr.V.Bl. 40, S. 413.

⁴⁾ Über landwirtschaftl. Lehrgänge zur Überführung von Industriearbeiterinnen aufs Land vgl. Dermietzel, Arbeitsnachweis 7, S. 131.

I. **Voraussetzung** der Gewährung einer Prämie für die Übernahme von Landarbeit ist einmal eine persönliche, andererseits eine sachliche.

- A. **Persönliche Voraussetzung** ist lediglich eine frühere Tätigkeit in der Land- oder Forstwirtschaft. Eine bestimmte Mindestdauer dieser Tätigkeit wird nicht verlangt, doch müssen soviel Kenntnisse und Fertigkeiten erworben sein, daß nunmehr ohne weiteres die Verwendbarkeit zu ungelerner Land- oder Forstarbeit besteht. Männer und Frauen stehen einander gleich. Ob die zur Annahme von Landarbeit bereite Person zurzeit erwerbslos ist oder aber in Arbeit steht und diese aufgeben will, um eine Stelle in der Landwirtschaft aufzunehmen, ist unerheblich, sofern sie nur nicht bereits in der Landarbeit tätig ist.
- B. **Sachliche Voraussetzung** für die Gewährung einer Prämie ist der Nachweis, daß einmal tatsächlich ein Landarbeitsvertrag abgeschlossen, also eine Verpflichtung eingegangen ist, eine Stelle in der Land- oder Forstwirtschaft zu übernehmen, und daß andererseits zu diesem Zweck der Wohnsitz verlegt werden muß, daß die übernommene Landarbeit also eine ortsfremde ist.

II. Die Prämierung besteht in Leistungen, die teils dem Arbeitnehmer selbst, teils auch seinen Familienangehörigen zu gewähren sind, die in seinem Haushalt leben. Diese Leistungen sind Reise- und Landvergünstigungen (§ 4). Auf ihre Gewährung besteht ein öffentlichrechtlicher Rechtsanspruch¹⁾.

- A. Die **Reisevergünstigungen** bestehen in freier Fahrt an den Beschäftigungsort und Beihilfe zu den Reiseunkosten einschließlich der Kosten der Beförderung des Umzugsgutes.

Die Familienangehörigen erhalten indessen diese Leistungen nur, wenn sie in den Beschäftigungsort mitreisen oder nachfolgen, um dort den Haushalt weiterzuführen, und wenn der Gemeinde des letzten Wohnortes der Nachweis erbracht wird, daß die Unterkunft am Beschäftigungsort gesichert ist. Solange dagegen die Mitnahme der Familienangehörigen in den auswärtigen Beschäftigungsort nicht möglich ist, erhalten sie während der Dauer des auswärtigen Arbeitsverhältnisses eine Familienunterstützung in Höhe des eineinhalbfachen Betrages der Höchstfamilienzuschläge für Erwerbslose (vgl. unten S. 111).

¹⁾ Über die Verfolgbarkeit dieses Anspruchs enthält die V. O. nichts. Da es sich um einen öffentlichrechtlichen Anspruch handelt, dürfte der ordentliche Rechtsweg jedenfalls nicht in Frage kommen, vielmehr für Erwerbslose das für Erwerbslosenunterstützung vorgeschriebene Verfahren (Fürsorgeausschuß, Kommunalaufsichtsbehörde, vgl. unten S. 120), für andere Personen lediglich die Beschwerde an die Kommunalaufsichtsbehörde.

B. Die **Landvergünstigungen** bestehen bei Beschäftigung in landwirtschaftlichen Selbstversorgerbetrieben in der Verleihung des Rechts auf Selbstversorgerration, und bei ständiger Beschäftigung im landwirtschaftlichen Betrieb des Bezirks in der Beschaffung von Gelegenheit zur Pachtung oder sonstigen Nutzung von Land für den Bedarf des Haushalts gemäß dem Reichssiedlungsgesetz¹⁾.

III. Die **Durchführung** der Gewährung der Reise- und Umzugskosten bzw. der Familienzuschläge erfolgt durch die Gemeinde oder den Gemeindeverband des letzten Wohnortes. Die hierfür erforderlichen Beträge sind indessen von den Gemeinden nur vorschußweise zu verauslagen und werden ihnen wiedererstattet, und zwar bei Erwerbslosen nach den Grundsätzen der Erwerbslosenunterstützung ($\frac{6}{12}$ vom Reich, $\frac{4}{12}$ vom Land, vgl. unten S. 95), bei anderen Arbeitern je zur Hälfte von Reich und Land des letzten Wohnortes.

§ 9.

Die Ausgabe von Notstandsarbeiten.

Die Ausgabe von Notstandsarbeiten seitens des Staates bzw. die staatliche Förderung der Ausgabe von Notstandsarbeiten durch andere Stellen kommt rechtlich nicht eigentlich für das Gebiet des Arbeitsrechts, sondern des Finanzrechts in Frage²⁾. Denn es müssen für die Ausgabe von Notstandsarbeiten Mittel bereitgestellt werden, aus denen dann der Staat entweder von sich aus derartige Arbeiten veranstaltet oder die Rückerstattung der von anderen, vor allem den Gemeinden, für derartige Arbeiten verauslagten Beträge ganz oder teilweise in Aussicht stellt.

Beide Wege sind beschritten worden: Die staatlichen Verwaltungen, vor allem die Eisenbahnverwaltung, haben in großem Umfang Notstandsarbeiten ausgegeben, und ferner hat das Reich die Gemeinden veranlaßt, ihrerseits Notstandsarbeiten vorzu-

¹⁾ Nach §§ 22—25 des Reichssiedlungsgesetzes vom 11.8.19 (R.G.Bl. S. 1429) können Landgemeinden und Gutsbezirke verpflichtet werden, für die Arbeiter, die im landwirtschaftlichen Betrieb ihres Bezirks ständig beschäftigt sind, Pacht- oder Nutzland bis zu 5% der landwirtschaftlich genutzten Gemeinde- oder Gutsfeldmark zur Verfügung zu stellen und hierzu evtl. Zwangsmaßnahmen zu ergreifen (Zwangspacht oder Enteignung). Hergabepflichtig ist an erster Stelle der Arbeitgeber, bei dem die Arbeiter beschäftigt werden. Verträge zwischen ihm und den Arbeitern über Pacht oder sonstige Nutzung von Land und dazugehörigen Wohn- und Wirtschaftsgebäuden sind schriftlich und gesondert von Lohn- und Arbeitsbedingungen festzusetzen.

²⁾ Vgl. Friedrichs, Rechtliche Grundlagen der Notstandsarbeiten, Zeitschr. für Kommunalpolitik 9, S. 108.

nehmen, und hat hierfür bestimmte Grundsätze¹⁾ aufgestellt, bei deren Innehaltung ein erheblicher Teil der verauslagten Mittel, nämlich $\frac{3}{6}$, den Gemeinden vom Reich, in Preußen weitere $\frac{2}{6}$ vom Land erstattet worden sind^{2) 3)}.

Zweites Kapitel.

Arbeitsbeschaffung durch Arbeitgeber.

§ 10.

Übersicht.

Auch die Übertragung der Arbeitsbeschaffung auf die Arbeitgeber kann entweder die Ausnutzung der vorhandenen Erwerbsmöglichkeit oder die Schaffung neuer Erwerbsmöglichkeit bezwecken. Das juristische Mittel, durch welches eine solche Übertragung vorgenommen wird, ist die Auferlegung einer Pflicht an die Arbeitgeber zu einem bestimmten, auf jene Zwecke abzielenden Verhalten. Ein solches Verhalten kann sowohl in einem Tun, nämlich in der Beschäftigung bestimmter Personen, wie in einem Unterlassen bestehen, nämlich im Falle des Verbotes der Beschäftigung oder bestimmt gearteter Beschäftigung gewisser Personen (nicht erwerbsbedürftiger, landwirtschaftlicher Arbeiter).

Die auferlegte Pflicht kann entweder eine öffentlichrechtliche, lediglich dem Staat, nicht dagegen einem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber bestehende Schutzpflicht sein, die dann durch öffentlichrechtlichen Zwang und Strafe gesichert wird, oder aber es wird dem Arbeitgeber eine privatrechtliche Vertragspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer auferlegt, deren Erfüllung nur der letztere im Prozeßwege erzwingen kann⁴⁾. Die Wahl des einen oder anderen Weges ist ziemlich willkürlich erfolgt, doch ist grundsätzlich der erstere Weg gewählt, wenn ein allgemeines Interesse in Frage steht, der letztere Weg, wenn nur das Interesse des einzelnen Arbeitnehmers in Betracht kommt.

¹⁾ Nachrichtenblatt des Reichs-Demob.Amts 1. Jahrg. Heft 2 Nr. 12—15 (S. 10 ff.), Die wirtschaftliche Demobilmachung 2. Jahrg. Heft 50 Nr. 129 (S. 456 ff.). Inzwischen sind nach Fertigstellung des Druckes ausführliche „Ausführungsvorschriften zur produktiven Erwerbslosenfürsorge“ vom Reichsarbeitsminister am 10. I. 20 erlassen (Mitteilungen 25, S. 47 ff.).

²⁾ Erstattungsfähig war indessen lediglich die durch die Kriegsverhältnisse verursachte Übertenerung, d. h. die Differenz zwischen den Normalkosten und den tatsächlich entstandenen Kosten, während die Normalkosten den Unternehmern zur Last gefallen sind.

³⁾ Zusammenstellung der von den bedeutendsten Städte- und Landesverwaltungen ausgegebenen Notstandsarbeiten, vgl. Arbeitsnachweis 6 S. 78.

⁴⁾ Vgl. oben S. 28.

Inhaltlich wird die Auferlegung von Pflichten an die Arbeitgeber zur Arbeitsbeschaffung stets einen Eingriff in das ihnen als Betriebsleitern zustehende Recht der freien Bestimmung von Zahl und Persönlichkeit der von ihnen Beschäftigten enthalten. Je nach dem Maße und der Schärfe dieses Eingriffs ergeben sich die verschiedenen Möglichkeiten der dem Arbeitgeber zum Zwecke der Arbeitsbeschaffung aufzuerlegenden Pflichten:

Am geringsten ist ein solcher Eingriff, wenn vom Arbeitgeber lediglich verlangt wird, daß er bei der Neubesetzung freier Stellen die Möglichkeit schafft, ihm hierfür geeignete Arbeitskräfte zu präsentieren. Denn hier wird in seine Entschlußfreiheit, sowohl was Anzahl wie Persönlichkeit der zu Beschäftigenden betrifft, unmittelbar überhaupt nicht eingegriffen, sondern nur mittelbar eine Einwirkung versucht. Etwas weiter geht der Eingriff, wenn der Arbeitgeber verpflichtet wird, bestimmte Personen nicht zu beschäftigen, sei es sie nicht neu einzustellen, sei es sie nicht weiter zu beschäftigen, also bei einem Verbot einer Neubeschäftigung bzw. einer Weiterbeschäftigung bestimmter Personen. Denn hier wird bereits in das Recht der freien Auswahl eingegriffen, wenn auch nur negativ, so daß dem Arbeitgeber wohl an sich das Recht der Auswahl verbleibt, mit Ausnahme jedoch eines bestimmten, von diesem Rechte ausgeschlossenen Personenkreises. Noch weiter geht der Eingriff, wenn ein Beschäftigungszwang auf den Arbeitgeber ausgeübt, ihm also die Pflicht zur Beschäftigung von Personen von bestimmter Zahl oder Art auferlegt wird. Bezieht sich diese Pflicht lediglich auf die auch schon früher von ihm Beschäftigten, also seinerzeit von ihm selbst ausgewählten Personen, die er nunmehr nach dem Kriege wiederbeschäftigen oder trotz ungünstiger Konjunktur weiter beschäftigen soll, so beschränkt sich der Eingriff immerhin auf die Bestimmung der Anzahl der zu beschäftigenden Personen, während ihre Auswahl vom Arbeitgeber selbst getroffen worden ist. Der schwerste Eingriff liegt aber dann vor, wenn nicht nur die Zahl, sondern auch die Persönlichkeit der zu Beschäftigenden Arbeitnehmer nicht vom Arbeitgeber, sondern von dritter Seite bestimmt und ihm damit die Pflicht auferlegt wird, Personen, die er weder jetzt noch früher ausgewählt hat, nunmehr neu einzustellen und zu beschäftigen.

Die Gesetzgebung hat zum Zweck der Ausnutzung und Vermehrung der bei den Arbeitgebern vorhandenen Arbeitsgelegenheit alle diese Wege beschritten: Der Ausnutzung der bei den Arbeitgebern vorhandenen Erwerbsmöglichkeit dient die Pflicht zur

Meldung freier Stellen an den Arbeitsnachweis (§ 11) und das Verbot der Beschäftigung von Landarbeitern in nicht landwirtschaftlichen Stellen (§ 12); der Vermehrung der bei den Arbeitgebern vorhandenen Arbeitsgelegenheit dient die Pflicht zur Freimachung von Arbeitsstellen (§ 13), zur Wiederbeschäftigung von Kriegsteilnehmern (§ 14), zur Weiterbeschäftigung von bisher Beschäftigten (§ 15) und zur Notbeschäftigung von bisher nicht Beschäftigten (§ 16), insbesondere von Schwerbeschädigten (§ 17).

§ 11.

Die Pflicht zur Meldung freier Stellen.

Eine Pflicht zur Meldung freier Arbeitsstellen ist einmal durch die V.O. vom 17. 2. 19 (R.G.Bl. S. 201) und sodann in besonderer Ausgestaltung für landwirtschaftliche Arbeitgeber durch V.O. vom 16. 3. 19 (R.G.Bl. S. 310) eingeführt worden¹⁾. Beide Verordnungen sind vom Reichs-Demobilmachungsamt erlassen, gelten also nur für die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung.

I. Ihrer **rechtlichen Natur** nach ist die Meldepflicht eine öffentlichrechtliche, dem Staate gegenüber bestehende Schutzpflicht, deren Übertretung daher mit Strafe bedroht und die den Arbeitgebern auf Grund der bloßen Tatsache der Beschäftigung von Arbeitnehmern auferlegt ist.

II. Die **Voraussetzung** der Meldepflicht ist verschieden, je nachdem es sich um beliebige sonstige Arbeitgeber oder um Arbeitgeber der Land- und Forstwirtschaft handelt.

- A. Bei **sonstigen (nicht landwirtschaftlichen)** Arbeitgebern entsteht eine Meldepflicht dann, wenn sie auf einmal 5 oder mehr Arbeitskräfte benötigen, d. h. tatsächlich einstellen wollen²⁾, und zwar ohne Rücksicht auf Art oder Gegenstand der zu leistenden Arbeit (§ 1).
- B. Für Arbeitgeber der **Land- und Forstwirtschaft** besteht dagegen eine Meldepflicht für jede einzelne offene Stelle (§ 1), ohne Rücksicht darauf, ob sie die Stelle tatsächlich auch besetzen oder vorläufig unbesetzt lassen wollen.

¹⁾ Das Verhältnis beider Verordnungen zueinander ist unklar. M.E. ist es das der *lex specialis* zur *lex generalis*. Die V.O. vom 17. 2. 19 gilt also zwar auch für landwirtschaftliche Arbeitgeber, aber nur soweit die V.O. vom 16. 3. 19 nicht für diese abweichende Sondervorschriften enthält.

²⁾ Die Pflicht besteht also nur bei gleichzeitigem Bedarf von mindestens 5 Arbeitskräften, dagegen nicht, wenn der Bedarf nacheinander in der Weise eintritt, daß etwa ein Bedarf für die vierte und fünfte Arbeitskraft erst entsteht, wenn die drei ersten Stellen bereits besetzt sind. Dies bietet die Möglichkeit zu Umgehungen der ganzen Vorschrift.

III. Der **Inhalt** der Meldepflicht besteht in der Verpflichtung der Arbeitgeber bzw. der von ihnen mit der Annahme von Arbeitskräften beauftragten Personen, in diesem Falle eine bestimmte Meldung gegenüber bestimmten Meldestellen zu erstatten.

- A. Die **Meldung** hat die Mitteilung zu enthalten, daß eine oder mehrere derartige Stellen frei sind, sowie Zahl, Beschäftigungsart und Arbeitsplätze näher zu bezeichnen, und andererseits im Falle der Wiederbesetzung einer als offen gemeldeten Stelle hiervon Kenntnis zu geben (§§ 1 und 3—4 bzw. § 1). Die Mitteilung von dem Vorhandensein einer offenen Stelle hat bei nicht landwirtschaftlichen Arbeitgebern innerhalb von 24 Stunden nach Eintritt des Bedarfs, bei Arbeitgebern der Land- und Forstwirtschaft sofort, d. h. sogleich bei Eintritt der Vakanz, zu erfolgen; die Anzeige von der Wiederbesetzung einer als offen gemeldeten Stelle ist stets innerhalb von 24 Stunden zu erstatten (§§ 4 bzw. 1).
- B. **Meldestelle**, also diejenige Stelle, der gegenüber die Meldung zu erstatten ist, ist ein nicht gewerbsmäßiger Arbeitsnachweis, der sich mit der Vermittlung von Arbeitskräften der benötigten Art befaßt. Bei welchem von mehreren derartigen Arbeitsnachweisen der Arbeitgeber seiner Meldepflicht genügen will, ist ihm überlassen. Ein einzelner bestimmter Arbeitsnachweis ist also als Meldestelle weder in sachlicher (öffentlicher oder nichtöffentlicher Arbeitsnachweis), noch in örtlicher Beziehung vorgeschrieben. Nur muß es ein nicht gewerbsmäßiger Arbeitsnachweis, nicht ein gewerbsmäßiges Stellenvermittlungsbureau sein, und dieser Arbeitsnachweis muß sich mit der Vermittlung von Arbeitskräften der benötigten Art auch tatsächlich befassen, so daß er überhaupt die Möglichkeit hat, eine geeignete Arbeitskraft zu präsentieren.
- C. Die Meldepflicht erschöpft sich in der **Pflicht zur bloßen Anmeldung**; dagegen besteht auf Grund der Meldepflicht nicht auch die Verpflichtung, eine von der Meldestelle präsentierte Arbeitskraft nun auch tatsächlich einzustellen. Die Freiheit der Auswahl wird also durch die Meldepflicht nicht berührt. Auch wird der Arbeitgeber durch die Meldepflicht nicht gehindert, sich seinerseits anderweitig um die Beschaffung der benötigten Arbeitskräfte zu bemühen und hierzu seinen Bedarf bei verschiedenen Stellen anzumelden. Erfolgt eine solche Meldung bezüglich der gleichen freien Stelle aber bei mehreren nicht gewerbsmäßigen Arbeitsnachweisen, also bei mehreren Meldestellen, so muß der Arbeitgeber bei der zweiten und jeder folgenden Meldung angeben, bei welchem

anderen Arbeitsnachweis er bereits den gleichen Bedarf von Arbeitskräften angemeldet hat.

IV. Die **Verwirklichung** der Meldepflicht ist durch Strafandrohung gesichert: Arbeitgeber, die der Meldepflicht zuwider handeln, werden mit Geldstrafe bis zu 3000 Mark bedroht (§§ 5 bzw. 6).

§ 12.

Die Pflicht zur Unterlassung gewerblicher Beschäftigung von Landarbeitern.

Um die Erwerbsmöglichkeiten in der wenig beliebten Landarbeit voll zu erfassen, besteht neben der Prämierung der Übernahme von Landarbeit (vgl. oben S. 38 ff.) und der Verpflichtung der Arbeitsnachweise, Landarbeitern keine anderen Stellen als landwirtschaftliche zu vermitteln (vgl. oben S. 35), nach § 3 der V.O. vom 16. 3. 19 (R.G.Bl. S. 310) ein Verbot gewerblicher Beschäftigung von Landarbeitern. Dadurch wird den Arbeitgebern die Verpflichtung auferlegt, die Beschäftigung von Landarbeitern außerhalb der Land- und Forstwirtschaft zu unterlassen.

I. Ihrer **rechtlichen Natur** nach ist diese Pflicht eine öffentlich-rechtliche, dem Staate gegenüber begründete Schutzpflicht, deren Übertretung daher mit Strafe bedroht ist.

II. **Voraussetzung** des Bestehens dieser Pflicht ist ausschließlich die persönliche Eigenschaft als nicht land- oder forstwirtschaftlicher Arbeitgeber, während es auf die Art der zu vergebenden Arbeit nicht ankommt. Die Pflicht besteht also auch dann, wenn ein nicht landwirtschaftlicher Arbeitgeber eine Arbeit ausführen lassen will, die auch im Nebenbetrieb der Land- oder Forstwirtschaft vorzukommen pflegt, während sie umgekehrt nicht für landwirtschaftliche Arbeitgeber bei Verausgabung gewerblicher Arbeiten im Nebenbetrieb gilt.

III. Der **Inhalt** der Pflicht besteht in der Verpflichtung, jede Einstellung von solchen Arbeitskräften zu unterlassen, die bei Ausbruch des Krieges oder während desselben in der Land- oder Forstwirtschaft tätig gewesen sind. Eine Ausnahme¹⁾ hiervon gilt nur dann, wenn diese Arbeitskräfte für land- und forstwirtschaftliche Arbeiten nicht mehr tauglich sind. Ob dies der Fall ist, haben die Arbeitgeber selbst sorgfältig zu prüfen.

IV. Die **Verwirklichung** dieser Pflicht ist durch die Kontrolle der Gewerbeaufsicht sowie durch Strafandrohung gesichert. Arbeit-

¹⁾ Ausnahmen kann ferner jeder Demob.-Kommissar aus Gründen des öffentlichen Wohls für die Arbeitsstätten seines Bezirkes bewilligen. V.O. vom 28. 10. 19 (R.G.Bl. S. 1833).

geber, die dieser Pflicht zuwider handeln, werden mit Geldstrafe bis zu 3000 Mark bestraft. Doch ist dieser strafrechtliche Tatbestand nur dann erfüllt, wenn dem Arbeitgeber die Tauglichkeit für Landarbeiten tatsächlich bekannt oder infolge von Fahrlässigkeit unbekannt war¹⁾.

§ 13.

Die Pflicht zur Freimachung von Arbeitsstellen.

Die Pflicht zur Freimachung von Arbeitsstellen ist durch die V.O. vom 28. 3. 19 (B.G.Bl. S. 355) eingeführt worden²⁾³⁾. Diese V.O. ist vom Demob.Ministerium erlassen, gilt also nur für die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung⁴⁾.

Die V.O. bezweckt, Personen, die auf die Arbeit in einer Arbeitsstelle nicht angewiesen sind, durch Personen, die darauf angewiesen sind, zu ersetzen, vor allem Nichterwerbsbedürftige durch Erwerbsbedürftige, um auf diese Weise die Erwerbsmöglichkeit für die letzteren zu steigern. Die Freimachung von Arbeitsstellen ist für den Arbeitgeber das wirtschaftlich am wenigsten drückende Mittel, ihn zu einer Vermehrung der Arbeitsgelegenheit zu veranlassen, da er hierbei keine neuen Stellen zu schaffen, also keine geldlichen Aufwendungen zu machen braucht, um seiner Pflicht nachzukommen. Er wird vielmehr nur angehalten, die schon bisher bei ihm vorhandene Arbeitsgelegenheit im allgemeinen Interesse besser ausnutzbar zu gestalten. Das juristische Mittel hierzu besteht in der Auferlegung einer Pflicht, bestimmte, vom Arbeitgeber bezeichnete Arbeitnehmer zu entlassen und sie durch andere ihm bezeichnete Arbeitskräfte zu ersetzen.

I. Ihrer **rechtlichen Natur** nach ist auch die Pflicht zur Freimachung von Arbeitsstellen eine öffentlichrechtliche, dem Staate gegenüber bestehende Schutzpflicht, die durch Zwang und Strafe gesichert ist. Dies gilt auch dann, wenn dem Arbeitgeber bestimmte, an Stelle der zu entlassenden Arbeitskräfte neueinzustellende Personen bezeichnet werden. Diese erhalten also, keinen eigenen Rechtsanspruch auf Einstellung, und ihnen gegenüber besteht für

¹⁾ Die V.O. enthält weder hierüber etwas, noch über die Frage, von wem und wie die Prüfung der Tauglichkeit vorzunehmen ist.

²⁾ Abgeändert durch V.O. vom 1.12.19 (R.G.Bl. S.1936).

³⁾ Erläuterungen zu der V.O. von Lehfeldt (Heymanns Verlag 1919). Vgl. ferner Schmidt, D.J.Z. 19, S. 504.

⁴⁾ Auf Grund dieser V.O. ist für Groß-Berlin eine V.O. des Demob.-Ausschusses über Entlassung Auswärtiger vom 3. 4. 19. ergangen. Erläuterungen dazu von Reichardt (Heymann's Verlag). Vgl. ferner Fürchtenicht-Boening, Arbeitsnachweis 6, S. 184. Eine entsprechende V.O. des Demob. Ausschusses Hamburg vgl. Arbeitsnachweis 7, S. 125.

den Arbeitgeber auch keine rechtliche Verpflichtung. Eine solche Pflicht besteht vielmehr lediglich gegenüber dem Staat, und ihre Erfüllung kann nur von diesem verlangt und erforderlichenfalls rechtlich erzwungen werden.

II. **Voraussetzung** des Bestehens einer solchen Pflicht ist in formeller Beziehung eine diesbezügliche behördliche Anordnung, in materieller Beziehung die Beschäftigung bestimmter Arbeitnehmer.

A. Die Freimachungspflicht besteht niemals unmittelbar kraft Gesetzes, sondern lediglich auf Grund **besonderer Anordnung**, zu welcher das Gesetz bestimmte Behörden unter bestimmten Voraussetzungen und in bestimmten Formen ermächtigt (§ 1).

1. Die Behörden, die ermächtigt sind, den Arbeitgebern eine solche Pflicht aufzuerlegen, sind die Demobilmachungsausschüsse.¹⁾ Eine Beschwerde gegen ihren Bescheid an den Demobilmachungskommissar findet nur im Falle einer vom Demobilmachungsausschuß selbständig ausgesprochenen Kündigung (vgl. unten S. 50), sowie der Festsetzung einer Buße oder Strafe statt. In diesen Fällen entscheidet der Demobilmachungskommissar endgültig (§§ 10, 16, Abs. 2, § 18, Abs. 2).
2. Die Voraussetzung, unter der ein Demobilmachungsausschuß von dieser Ermächtigung Gebrauch machen kann, besteht darin, daß eine solche Maßnahme sich zur Bekämpfung einer erheblichen Arbeitslosigkeit als erforderlich erweist²⁾.
3. Die Form, in welcher der Demobilmachungsausschuß eine Freimachungspflicht auferlegen kann, ist eine Anordnung, die entweder an die Gesamtheit aller Arbeitgeber bzw. bestimmte Gruppen von ihnen³⁾ oder an einen einzelnen bestimmten Arbeitgeber zu richten und im Amtsblatt zu veröffentlichen ist⁴⁾ (§§ 3, 4). In dieser Anordnung sind die den Arbeitgebern auferlegten Pflichten genau zu bezeichnen; ferner ist der Tag des Inkrafttretens der Anordnung anzugeben. Dieser Tag muß mindestens 4 Tage nach dem Tage der Bekanntmachung liegen (§ 4).

¹⁾ Die Zuständigkeit des Demob. Ausschusses richtet sich ausschließlich nach der Lage der Arbeitsstätte, bei Arbeiten, deren Ausführung sich über das Gebiet mehrerer Gemeinden erstreckt, wie Verkehrsgewerbe, nach derjenigen Stelle, von der aus die Arbeit unmittelbar geleitet wird (§ 2).

²⁾ Die Entscheidung darüber, ob diese Voraussetzung vorliegt, steht lediglich im pflichtgemäßen Ermessen der Demob. Ausschüsse und ist richterlicher Nachprüfung entzogen. Lehfeldt, Anm. 2 zu § 1. Bloße Zweckmäßigkeit genügt nicht.

³⁾ Lehfeldt, Anm. 2 zu § 3.

⁴⁾ Diese Veröffentlichung ist vorgeschrieben, damit auch die Arbeitnehmer davon erfahren. Ohne sie ist die Anordnung ungültig. Lehfeldt, Anm. 1 zu § 4.

B. Eine solche Freimachungspflicht darf aber nur angeordnet werden, wenn bestimmte **materiellrechtliche Voraussetzungen** vorliegen. Hinsichtlich der Arbeitgeber werden zwar besondere Voraussetzungen nicht erfordert, vielmehr kann eine Freimachungspflicht allen Arbeitgebern ohne Rücksicht auf Größe und Art ihres Unternehmens einschließlich der Körperschaften des öffentlichen Rechts auferlegt werden. Dagegen ist die Auferlegung einer Freimachungspflicht nur bei **Beschäftigung bestimmter Arbeitnehmer** zulässig.

1. Grundsätzlich sind diejenigen Arbeitnehmer, deren Entlassung ihren Arbeitgebern aufgegeben werden kann, einmal die Mindererwerbsbedürftigen, ferner die anderweitig besser Verwendbaren, sodann die Zugezogenen und endlich die Auswärtigen (§ 5).

a) Mindererwerbsbedürftig sind solche Personen, die nicht auf Erwerb aus dieser Beschäftigung¹⁾ angewiesen sind, d. h. entweder Erwerb in einer anderen Beschäftigung finden können oder aber überhaupt keines Erwerbes bedürfen, d. h. mindestens bei Wegfall des Erwerbes keine Erwerbslosenunterstützung beziehen würden. Hierunter fallen vor allem Frauen, deren Ernährer erwerbsfähig aus dem Kriege heimgekehrt sind.

b) Besser verwendbar sind solche Personen, die früher (bei Kriegsausbruch oder später) entweder ohne Rücksicht auf die besonderen Arbeitsverhältnisse ihres Bezirkes in einem Beruf tätig waren, in dem jetzt allgemein Arbeitermangel herrscht, nämlich entweder als Landarbeiter²⁾, Bergarbeiter oder Dienstboten, oder aber in einem anderen Beruf, in welchem gerade in dem Bezirk des Demobilisierungsausschusses ein erheblicher Mangel an Arbeitskräften besteht.

c) Zugezogen sind die seit dem 1. August 1914 von einem anderen Ort hergezogenen Personen. Davon werden indessen aus Billigkeitsgründen ausgenommen einmal die Schwerbeschädigten, ferner solche Personen, die mindestens seit dem 31. 3. 19 am jetzigen Wohnort mit ihrer Familie einen gemeinsamen Hausstand führen, und end-

¹⁾ In der ursprünglichen V.O. hieß es „die weder auf Erwerb angewiesen sind, noch bei Kriegsausbruch einen auf Erwerb gerichteten Beruf hatten“. Dies führte dadurch zu Härten, daß Arbeitnehmer mit kleinem Vermögen gezwungen wurden, ihre Spargroschen anzugreifen.

²⁾ Nur Arbeiter, nicht auch Angestellte fallen hierunter. Lehfeldt, Anm. 6 u. 7 zu § 5.

lich diejenigen, die bei Kriegsausbruch ihren Wohnsitz im Ausland oder an einem Ort im abgetretenen oder besetzten Gebiet hatten, an den sie infolge von Maßnahmen feindlicher Machthaber jetzt überhaupt nicht oder aus politischen Gründen nur mit erheblichen Nachteilen zurückkehren können.

- d) Auswärtig sind diejenigen, die ihren Wohnsitz nicht am Ort der Arbeitsstätte haben, bei denen also Wohnort und Beschäftigungsort verschieden sind, sofern sie nicht schon am 1. August 1914 am jetzigen Beschäftigungsort tätig gewesen sind. Auch hier bestehen indessen die gleichen drei Ausnahmen wie für die Zugezogenen, und die Entlassungspflicht darf ferner hier nur mit Zustimmung desjenigen Demobilmachungsorgans angeordnet werden, das sowohl für den Wohnort wie für den Beschäftigungsort zuständig, also entweder beiden Orten gemeinsam oder beiden übergeordnet ist.
2. Von diesem Grundsatz, daß bezüglich aller dieser Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Freimachungspflicht auferlegt werden kann, bestehen indessen Ausnahmen teils allgemeiner Art für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern, die demnach niemals von der Entlassungspflicht betroffen werden, teils auf Grund besonderer Anordnung des Demobilmachungsausschusses.
- a) Allgemein von der Entlassungspflicht ausgenommen sind einmal bestimmte Berufsstände, nämlich Landarbeiter, Bergarbeiter, Dienstboten und Bühnen- und Orchestermitglieder, ferner Arbeitnehmer in einer für den Arbeitgeber besonders wichtigen Stellung, nämlich Generalbevollmächtigte oder die in das Handels- oder Genossenschaftsregister eingetragenen Organe und Vertreter des Unternehmers (Prokuristen, Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft usw.) und endlich die vom Arbeitgeber beschäftigten eigenen Haushaltsangehörigen (§ 6). Dazu kommen die Kriegsteilnehmer und Zivilinternierten, soweit sie in dieser Eigenschaft nach der V.O. vom 12. 2. 20 zur Wiederbeschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung berechtigt sind (§ 19, Abs. 1, vgl. unten S. 52ff).
- b) Durch Anordnung des Demobilmachungsausschusses können allgemein oder in Einzelfällen Ausnahmen von der Freimachungspflicht bewilligt werden, wenn sie entweder im öffentlichen Interesse liegen oder aber zur Vermeidung von unbilligen Härten für den

Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer erforderlich sind. Der Erlaß derartiger Ausnahmegewilligungen steht indessen lediglich im freien Ermessen der Demobilisierungsausschüsse (§ 7).

III. Der Inhalt der einem Arbeitgeber auferlegten Freimachungspflicht kann ein dreifacher sein, nämlich entweder eine Entlassungspflicht oder ein Einstellungsverbot oder endlich eine Wiederbesetzungspflicht enthalten.

A. Die **Entlassungspflicht** besteht in der Verpflichtung, den in der Anordnung bezeichneten Arbeitnehmern nach Anhörung des Betriebsrates zu kündigen, und zwar, sofern der Zeitpunkt nicht in der Anordnung ausnahmsweise hinausgeschoben ist, zum ersten zulässigen Termin innerhalb der gesetzlichen oder, falls diese kürzer ist, vertragsmäßigen, mindestens aber zweiwöchigen Kündigungsfrist (§§ 8, 9).

Kommt ein Arbeitgeber dieser Verpflichtung zur Kündigung nicht nach, so kann die Kündigung an seiner Stelle nach Anhörung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers vom Demobilisierungsausschuß ausgesprochen werden. Ein solcher Bescheid wird mit der Zustellung an den Arbeitnehmer wirksam. Dagegen ist binnen einer Woche Beschwerde beim Demobilisierungskommissar durch inhaltlich¹⁾ übereinstimmende Erklärung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers zulässig. Dieser entscheidet endgültig (§ 11).

Die Wirkung der ausgesprochenen Kündigung ist die gleiche, wie die jeder anderen freiwillig ausgesprochenen Kündigung. Vor allem steht den so entlassenen Arbeitnehmern ein Recht auf vorzeitigen Austritt nicht zu (§ 19, Abs. 2). Doch sind den auf Grund der Freimachungspflicht entlassenen Arbeitnehmern zur Vermeidung von Härten zwei Vergünstigungen gegenüber sonstigen Entlassungen eingeräumt, nämlich einmal bezüglich der von ihnen abgeschlossenen Mietverträge und ferner bezüglich ihrer Heimreise.

1. Arbeitnehmer, denen von ihren Arbeitgebern oder vom Demobilisierungsausschuß auf Grund der Freimachungspflicht gekündigt ist, sollen ihrerseits die Möglichkeit haben, ein etwa abgeschlossenes Mietsverhältnis vorzeitig lösen zu können. Darum sind sie berechtigt, einen Mietsvertrag, den sie an ihrem bisherigen Beschäftigungsort über Räume

¹⁾ Nur inhaltliche, nicht wörtliche Übereinstimmung oder gemeinsame Erklärung ist erforderlich, obwohl der Wortlaut des § 11 weiter zu gehen scheint. So auch Lehfeldt, Anm. 1 zu § 11.

für sich und ihre Familie eingegangen sind, unter Einhaltung der gesetzlichen Frist zu kündigen, auch wenn nach dem Mietsvertrage eine Kündigung noch nicht zulässig ist¹⁾. Doch besteht dieses Recht nur für den ersten Termin, für den die Kündigung hiernach statthaft ist. Wird es zu diesem Termin nicht ausgeübt, so erlischt es (§ 12).

2. Im Fall der Heimreise²⁾ in den ersten 7 Tagen nach der Entlassung haben die entlassenen Arbeitnehmer für sich und ihre Familie Anspruch auf freie Beförderung und können auf Anordnung des Demobilmachungsausschusses außerdem von der Gemeinde ihres Beschäftigungsortes eine angemessene Beihilfe zu den Reisekosten einschließlich der Kosten der Beförderung des Umzugsgutes erhalten. Doch gilt diese Vergünstigung nicht für solche Arbeitnehmer, die auf Erwerb nicht angewiesen sind. Die Kosten der freien Beförderung trägt das Reich, die Kosten der Beihilfe werden aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge bestritten (§ 13).

B. Das **Einstellungsverbot** besteht in der Verpflichtung des Arbeitgebers, die Neueinstellung bestimmter Arbeitnehmer in das Unternehmen zu unterlassen. Die Arbeitnehmer, bezüglich derer dem Arbeitgeber eine solche Pflicht auferlegt werden kann, sind die gleichen, deren Entlassung von ihm verlangt werden kann, also die Mindererwerbsbedürftigen, Besserverwendbaren, Zugezogenen und Auswärtigen (vgl. oben S. 48) (§ 14)³⁾.

C. Die **Wiederbesetzungspflicht** besteht in der Verpflichtung des Arbeitgebers, die freigemachten Stellen durch Einstellung anderer Arbeitskräfte neu zu besetzen.

Diese Pflicht kann entweder darauf beschränkt sein, daß die freigemachten Stellen überhaupt neu besetzt werden müssen, oder aber auch die Art dieser Besetzung umfassen. Es kann nämlich bestimmt werden, daß die Arbeitgeber sich bei der Neubesetzung der Vermittlung eines nicht gewerbsmäßigen Arbeitsnachweises bedienen und eine von diesem nachgewiesene Arbeitskraft einstellen müssen, sofern nicht wichtige Gründe entgegenstehen. Diese Pflicht (Benutzungszwang oder Obliga-

¹⁾ Diese Vorschrift ist zwingend und kann durch den Mietsvertrag nicht ausgeschlossen werden.

²⁾ Unter Heimatsort kann m. E. nur der Wohnort oder der Ort der Beschäftigung vor dem 1. 8. 14 verstanden werden, a. A. Lehfeldt, Anm. 2 zu § 13.

³⁾ Dem Einstellungsverbot zuwider abgeschlossene Arbeitsverträge sind nicht, wie Lehfeldt Anm. 1 zu § 14 meint, nichtig, sondern es ist dann das Entlassungsverfahren der geschilderten Art vorzunehmen, und ferner kommt bei vorsätzlicher Zuwiderhandlung die Strafandrohung des § 20 in Anwendung (vgl. unten S. 52).

torium, vgl. oben S. 38) ist sogar durch Androhung einer besonderen Buße bis zum Betrage von 3000 Mark gesichert, die durch den Demobilisierungsausschuß unter Zulassung der Beschwerde an den Demobilisierungskommissar festgesetzt werden kann.

IV. Die Verwirklichung aller Pflichten der Arbeitgeber zur Freimachung von Arbeitsstellen ist dadurch gesichert, daß der Demobilisierungsausschuß befugt ist, den Arbeitgebern und Arbeitnehmern seines Bezirks die erforderlichen Auskunft- und Meldepflichten aufzuerlegen und die Beteiligten vorzuladen und zu vernehmen (§§ 17, 18). Und ferner werden vorsätzliche (dagegen nicht auch fahrlässige) Zuwiderhandlungen gegen die vom Demobilisierungsausschuß oder vom Demobilisierungskommissar ergangenen Verordnungen, abgesehen von dem mit besonderer Buße gesicherten Einstellungszwang (vgl. oben), mit Gefängnisstrafe bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe bis zu 10 000 Mark oder mit einer dieser Strafen bedroht. Doch tritt die Strafverfolgung nur auf Antrag des Demobilisierungsorgans ein (§ 20).

Bei Körperschaften des öffentlichen Rechts liegt die Durchführung dieser Bestimmungen an Stelle der Demobilisierungsorgane den zuständigen Dienstaufsichtstellen ob. Doch kann daneben auch der Demobilisierungsausschuß die erforderlichen Auskunft- und Anmeldepflichten auferlegen. Die Verhängung von Strafen bei Zuwiderhandlungen gegen die ergangenen Verordnungen kommt hier natürlich nicht in Betracht.

§ 14.

Die Pflicht zur Wiederbeschäftigung von Kriegsteilnehmern.

Die Pflicht der Arbeitgeber zur Wiederbeschäftigung von Kriegsteilnehmern geht insofern über die Pflicht zur Freimachung von Arbeitsstellen hinaus, als dort die Arbeitgeber lediglich verpflichtet waren, die bei ihnen vorhandenen Arbeitsstellen in zweckmäßiger Weise zu besetzen, während sie hier genötigt sind, neue Arbeitsstellen zu schaffen. Während also die Freimachung von Arbeitsstellen von den Arbeitgebern keinen geldlichen Mehraufwand erfordert, bringt die Wiederbeschäftigung der Kriegsteilnehmer einen solchen Aufwand mit sich. Dagegen bleibt die Wiederbeschäftigung an Schärfe der Maßregel insofern hinter der Freimachung von Arbeitsstellen zurück, als die Wiederbeschäftigung dem Arbeitgeber lediglich solche Arbeitskräfte aufzwingt, die schon einmal bei ihm gearbeitet haben, die er sich also wenigstens früher nach eigener Wahl selbst ausgesucht hatte. Bei der Frei-

machung von Arbeitsstellen kann er dagegen, wie oben S. 51/52 ausgeführt, genötigt werden, die freigewordenen Arbeitsstellen mit solchen Arbeitskräften zu besetzen, die nicht er sich in freier Wahl ausgesucht hat, sondern die der Arbeitsnachweis ihm vermittelt.

Die Pflicht zur Wiederbeschäftigung von Kriegsteilnehmern war zunächst für Arbeiter und Angestellte je in einer besonderen Verordnung geregelt. Die V.O. für Arbeiter datierte vom 4. 1. 19 (R.G.Bl. S. 8) und wurde abgeändert bzw. ergänzt durch V.O. vom 13. 1. (R. G.Bl. S. 38), 24. 1. (R.G.Bl. S. 99), 30. 1. (R.G.Bl. S. 133), 20. 3. (R.G.Bl. S. 328) und 4. 4. 19 (R.G.Bl. S. 373); die V.O. für die Angestellten datierte vom 24. 1. 19 (R.G.Bl. S. 100) und wurde abgeändert durch V.O. vom 6. 2. (R.G.Bl. S. 167), 7. 2. (R.G.Bl. S. 184), 4. 4. (R.G.Bl. S. 373) und 30. 5. 19 (R.G.Bl. S. 493). Beide V.On. sind miteinander verschmolzen in der V.O. vom 3. 9. 19 (R.G.Bl. S. 1500), welche die bisherigen Bestimmungen sowohl für Arbeiter wie für Angestellte unter teilweiser Abänderung ihres Inhalts¹⁾ nunmehr in einer gemeinsamen V.O. geregelt hat. Auch diese V.O. ist wiederum abgeändert durch die V.O. vom 12. 2. 20 (R.G.Bl. S. 213). Auf Grund des Art. 3 dieser V.O. ist dann die gesamte V.O. unter dem 12. 2. 20 (R.G.Bl. S. 218) neu veröffentlicht worden. Diese Fassung bildet also zur Zeit die rechtliche Grundlage²⁾. Die V.O. ist auf Grund der die wirtschaftliche Demobilmachung betreffenden Befugnisse ergangen, gilt also nur für diese Zeit.

I. Ihrer **rechtlichen Natur** nach ist die Pflicht der Arbeitgeber zur Wiederbeschäftigung der Kriegsteilnehmer im Gegensatz zu ihren bisher behandelten Pflichten nicht eine öffentlichrechtliche, dem Staate gegenüber bestehende und durch Zwang und Strafe gesicherte Schutzpflicht, sondern lediglich eine privatrechtliche, dem Arbeitnehmer gegenüber begründete Pflicht, der demgemäß ein Recht des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung gegenüber-

¹⁾ Über diese Abänderungen vgl. Wiethaus i.d. Soz. Praxis 1919, S. 937; Hedemann, Recht und Wirtschaft 19, S. 188; Friedmann, Mitteilungsblatt 6, S. 57, Arbeiterrechtsbeilage des Korrespondenzblattes der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands 19, S. 65.

²⁾ Die früheren V.On. sind erläutert von Syrup; die V.O. vom 3. 9. 19 ist erläutert von Syrup u. Billerbeck (Verlag Heymann, Berlin 1919), sowie von Krauss (Verlag Kohlhammer, Stuttgart 1920). Vgl. ferner Göz in Auskunfts-kartei des Arbeitsrechts Heft 4, Krauss ebendort Heft 6, Baum Jur. Woch. 19, S. 899, Wirtz Gew.- u. Kaufm.-Gericht 25, S. 27, Erdel daselbst 24, S. 295 u. 25, S. 29, Gallasch daselbst S. 52, Eichelbaum daselbst S. 55 u. 85, Schmincke daselbst S. 83, Günther daselbst 24, S. 128, Hoeniger D.J.Z. 19, S. 1011, Flatow, Jur. Woch. 19, S. 76, Lehfeldt, D.J.Z. 19, S. 267; reiches Material enthält das Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin.

steht. Dieses Recht ist ein privatrechtliches Forderungsrecht im Sinne des B.G.B., auf Grund dessen der frühere Arbeitnehmer von seinem früheren Arbeitgeber eine Leistung, nämlich die Wiedereinstellung, verlangen kann. Diese Pflicht besteht zwar nicht auf Grund des früheren Arbeitsvertrages, wohl aber in Nachwirkung desselben auf Grund positivrechtlicher, eine solche Nachwirkung aussprechender Vorschriften. Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, so hat lediglich der Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Erfüllung zu erzwingen, indem er den Arbeitgeber in besonders geordnetem Verfahren auf die Erfüllung verklagt oder Schadensersatz verlangt¹⁾, während öffentlichrechtliche Zwangsmittel hier fehlen²⁾.

II. Voraussetzung des Bestehens einer solchen Wiederbeschäftigungspflicht der Arbeitgeber ist eine fünffache, nämlich einmal die Eigenschaft als Arbeiter oder Angestellter auf seiten der die Einstellung verlangenden Person, ferner Kriegsteilnahme bzw. Zivilinternierung dieser Person, sodann Beschäftigung bei dem Arbeitgeber innerhalb bestimmter Zeit vor der Kriegsteilnahme oder Zivilinternierung, weiter rechtzeitige Meldung bei dem Arbeitgeber nach beendeter Kriegsteilnahme oder Zivilinternierung und endlich tatsächliche Möglichkeit der Wiederbeschäftigung³⁾.

A. Eine Pflicht zur Wiederbeschäftigung besteht nicht gegenüber jedem beliebigen Arbeitnehmer, sondern nur gegenüber **bestimmten Arbeitnehmern**, nämlich einerseits gegenüber Arbeitern, andererseits gegenüber Angestellten, hier aber ohne Unterschied des Alters oder Geschlechts (§ 1).

1. Als Arbeiter gelten alle Personen, die auf Grund eines Dienstverhältnisses in einem Unternehmen beliebiger Art als Arbeiter, Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge oder in ähnlichen vorwiegend mit körperlicher Arbeit verbundenen Stellungen beschäftigt werden, soweit sie nicht gemäß Ziff. 2 zu den Angestellten gehören. Dienstboten gehören nicht zu den Arbeitern⁴⁾.

¹⁾ Ein Schadensersatzanspruch besteht aber nur bei schuldhafter Nichterfüllung; freilich nicht, wie die Richtlinien (vgl. unten S. 245) unter I, 4 annehmen, auf Grund von § 823 B.G.B., sondern aus dem früheren Arbeitsvertrage.

²⁾ Infolgedessen besteht hier die Möglichkeit einer vertraglichen Umgestaltung oder Abfindung dieser Pflicht. Hierüber vgl. unten S. 61.

³⁾ Nach den bisherigen V. On. war die Pflicht ferner, soweit Arbeiter in Betracht kamen, nur auf bestimmte Arbeitgeber beschränkt, nämlich auf die Unternehmer bestimmter gewerblicher Betriebe, wenn in ihnen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt wurden. Nunmehr besteht die Wiederbeschäftigungspflicht unterschiedslos für die Unternehmer aller Betriebe und Bureaus einschl. der Körperschaften des öffentlichen Rechts (§ 3).

⁴⁾ Wohl aber Hausportiers. Puthz, Mitteilungsblatt 8, S. 82.

2. Als Angestellte gelten grundsätzlich die nach dem Angestelltenversicherungsgesetz versicherungspflichtigen Personen. Darüber hinaus gelten als Angestellte aber auch noch die als Ärzte oder wegen anderweitiger Versorgung nach § 10, Nr. 5, §§ 11 und 14, Nr. 2 Ang. Vers. Ges. von der Versicherung befreiten Personen, ferner diejenigen, die versicherungspflichtig sein würden, wenn ihr Jahresarbeitsverdienst nicht 5000 Mark bzw. 7000 Mark¹⁾ oder ihr Alter das 60. Lebensjahr überschritte, sodann Bureauangestellte, die im Hauptberuf mit niederen oder lediglich mechanischen Dienstleistungen beschäftigt werden, sowie endlich die Lehrlinge, die sich in einer geregelten Ausbildung zu einer der genannten Beschäftigungen befinden²⁾.
- B. Diesen Arbeitern und Angestellten gegenüber besteht eine Wiederbeschäftigungspflicht für den Fall ihrer **Kriegsteilnahme oder ihrer Zivilinternierung** (§ 2).
1. Kriegsteilnehmer sind einmal alle Personen, die vermöge ihres Dienstverhältnisses, Amtes oder Berufes zur Land- und Seemacht gehört haben, ohne Unterschied, ob es sich um mobile oder immobile Teile derselben handelt und ob sie im Feld oder in der Heimat gestanden haben, ferner Personen, die sich aus Anlaß der Kriegführung im Ausland aufgehalten haben, sowie endlich Personen, die sich als Kriegsgefangene oder Geiseln in der Gewalt des Feindes befunden haben, in allen drei Fällen ohne Rücksicht auf die Dauer dieses Zustandes. Dagegen gehören die Hilfsdienstpflichtigen nicht zu den Kriegsteilnehmern³⁾. Als Kriegsteilnehmer gelten nur Reichsdeutsche und Deutsch-Österreicher, sowie ferner solche Kriegsteilnehmer eines während des Krieges mit dem Deutschen Reich verbündeten Staates, die deutscher Abstammung sind⁴⁾ und bei ihrem Eintritt in den Heeresdienst ihren Wohnsitz im Deutschen Reiche gehabt haben. Die Eigenschaft als Kriegsteilnehmer muß vor der militärischen Demobilmachung, d. h. in der Regel vor dem 10. 1. 19⁵⁾ bestanden haben.
 2. Zivilinternierte sind Zivilpersonen, die in Feindesland interniert waren. Auch Zivilinternierte sind nur wieder-

¹⁾ Vgl. V. O. vom 28. 8. 18 (R. G. Bl. S. 1085).

²⁾ Vgl. Ebnert, Leipziger Zeitschrift 20 S. 143.

³⁾ Syrup-Billerbeck, Anm. 3 zu § 2.

⁴⁾ Diese Einschränkung ist erst durch die V. O. vom 3. 9. 19 eingefügt, dagegen ist die früher erforderliche Gegenseitigkeit fallen gelassen.

⁵⁾ Demobilmachungs- und Landsturm-Auflösungsbefehl vom 31. 12. 18 (R. G. Bl. 1919, S. 1).

beschäftigungsberechtigt, wenn sie deutsche Reichsangehörige oder deutsch-österreichische Staatsangehörige sind. Doch stehen wiederum Angehörige eines während des Krieges mit dem Deutschen Reiche verbündeten Staates den reichsdeutschen Zivilinternierten gleich, sofern sie deutscher Abstammung sind und zur Zeit ihrer Internierung ihren Wohnsitz im Deutschen Reiche hatten.

- C. Aber auch nicht gegenüber allen Arbeitern und Angestellten, die am Kriege teilgenommen haben oder zivilinterniert gewesen sind, besteht für den Arbeitgeber eine Pflicht zur Wiederbeschäftigung. Die dritte Voraussetzung für das Bestehen einer solchen Pflicht ist vielmehr eine **bestimmt geartete frühere Beschäftigung** vor der Kriegsteilnahme bzw. Zivilinternierung. Die Beschäftigung muß nämlich einmal zu einem bestimmten früheren Zeitpunkt und ferner bei einem bestimmten früheren Arbeitgeber stattgefunden haben, sie muß sodann für eine gewisse Dauer bestimmt gewesen sein, und es darf endlich kein wichtiger Grund zur sofortigen Entlassung vorgelegen haben.
1. Der Zeitpunkt, zu dem die frühere Beschäftigung stattgefunden haben muß, um ein Recht auf Wiederbeschäftigung zu begründen, wird dahin bestimmt, daß diese Beschäftigung stattgefunden haben muß:
 - a) Am 1. August 1914.
 - b) Vor dem 1. August 1914, wenn die Beschäftigung aufgegeben war, um der militärischen Dienstpflicht zu genügen, und der 1. August 1914 in die Dienstzeit fiel.
 - c) Nach dem 1. August 1914, wenn der früher Beschäftigte zur Zeit des Kriegsausbruches noch die Schule besucht hatte¹⁾, erst später in die Beschäftigung als Arbeiter oder Angestellter eingetreten und von dieser ersten Arbeitsstelle²⁾ in den militärischen Dienst übertreten ist.
 2. Nicht jeder beliebige Arbeitgeber eines wiederbeschäftigungsberechtigten Arbeitnehmers ist zur Wiederbeschäftigung verpflichtet, sondern nur ein einzelner bestimmter Arbeitgeber, nämlich entweder derjenige, bei dem die

¹⁾ Dazu gehört nicht nur die Volksschule, sondern auch die höhere Schule, nicht aber eine Hochschule oder Handelsschule. Syrup-Billerbeck, Anm. 12 zu § 3, Krauss, Anm. 15 zu § 3.

²⁾ Dadurch, daß für jugendliche Arbeiter nur dann ein Recht auf Wiederbeschäftigung besteht, wenn sie ihren Arbeitsplatz nicht gewechselt haben, werden vor allem diejenigen begünstigt, die eine Lehrstelle angenommen hatten. Vgl. Syrup-Billerbeck, Anm. 13 zu § 3.

frühere Beschäftigung tatsächlich stattgefunden hat („letzter Friedensarbeitgeber“), oder aber dessen Rechtsnachfolger bzw. Geschäftsnachfolger¹⁾, wobei einfache und mehrfache Rechts- oder Geschäftsnachfolge einander gleichstehen (§§ 3, 7).

Hiervon bestehen indessen zwei Gruppen von Ausnahmen, in denen an Stelle des „letzten Friedensarbeitgebers“ der „letzte Arbeitgeber“ überhaupt tritt:

- a) Bei solchen Arbeitnehmern, die am 1. August 1914 stellungslos oder im Ausland oder in Betrieben oder Bureaus, die inzwischen aufgelöst sind, tätig waren, oder selbständige Unternehmer waren und infolge des Krieges kein Unternehmen mehr betreiben oder durch andere betreiben lassen können, besteht eine Wiederbeschäftigungspflicht für denjenigen Arbeitgeber, bei dem sie nach dem 1. 8. 1914 zuletzt als Arbeiter oder Angestellte beschäftigt waren (§ 6).
- b) Für solche Arbeitnehmer, die seit dem 1. August 1914 ihre Arbeitsstätte gewechselt haben, besteht, wenn der Schlichtungsausschuß den ursprünglich wiederbeschäftigungspflichtigen Arbeitgeber wegen Fehlens einer der Voraussetzungen, insbesondere der tatsächlichen Möglichkeit zur Wiederbeschäftigung, von dieser Pflicht entbunden hat (vgl. unten S. 60), die Wiederbeschäftigungspflicht für denjenigen Arbeitgeber, bei dem sie zuletzt beschäftigt waren. Doch ist diese Pflicht insofern beschränkt, als sie der ursprünglichen Wiederbeschäftigungspflicht nachsteht, so daß also ein Arbeitgeber zunächst die ursprünglich Berechtigten wieder einzustellen hat (§ 5).
3. Nicht jede beliebige frühere Beschäftigung begründet für den Arbeitgeber die Wiederbeschäftigungspflicht, sondern nur eine solche, die für eine gewisse Dauer bestimmt war. Eine Beschäftigung, die nur für eine vorübergehende Zeit stattfinden sollte, die daher entweder nur zur Aushilfe oder nur zu einem vorübergehenden Zweck bestanden hat, begründet eine Wiederbeschäftigungspflicht nicht (§ 11).
4. Endlich entfällt eine Wiederbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers dann, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten einen wichtigen Grund zur fristlosen Ent-

¹⁾ d. h. eine Person, die den Betrieb oder das Bureau des früheren Arbeitgebers tatsächlich fortführt, vgl. hierzu Krauss, Anm. 1 zu § 7.

lassung gegeben hat. In solchem Falle ist es nicht erforderlich, daß die Entlassung tatsächlich aus diesem Grunde erfolgt ist, es genügt vielmehr, wenn entweder der wichtige Grund zwar schon zur Zeit des Ausscheidens vorhanden war, aber erst nachträglich nach dem aus anderen Gründen erfolgten Ausscheiden zur Kenntnis des Arbeitgebers gekommen ist, oder wenn jener Grund zwar erst nach dem Ausscheiden entstanden ist, ohne dieses Ausscheiden und bei Fortbestehen des Dienstverhältnisses aber den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte (§ 3, Abs. 2).

D. Auch bei Erfüllung der Voraussetzungen der Kriegsteilnahme bzw. Zivilinternierung und der vorgeschriebenen früheren Beschäftigung als Arbeiter oder Angestellter besteht eine Pflicht zur Wiederbeschäftigung für den Arbeitgeber nicht unter allen Umständen, sondern nur bei **rechtzeitiger Meldung** zum Wiedereintritt bei dem Arbeitgeber und **rechtzeitiger Anrufung** des Schlichtungsausschusses bei verweigerter Wiedereinstellung. Wird dies seitens des Arbeitnehmers versäumt, so erlischt für den Arbeitgeber die Wiederbeschäftigungspflicht.

1. Die Meldung besteht darin, daß sich die Wiederbeschäftigungsberechtigten bei ihrem wiederbeschäftigungspflichtigen Arbeitgeber zu sofortiger Wiederaufnahme ihrer früheren Tätigkeit bereit erklären, und zwar innerhalb einer bestimmten Meldefrist.

Diese Meldefrist ergibt sich einmal aus ihrer Dauer, andererseits aus ihrem Beginn (§ 4)¹⁾.

a. Die Dauer der Meldefrist beträgt grundsätzlich 2 Wochen, bei den aus der Kriegsgefangenschaft oder Zivilinternierung zurückkehrenden Personen 6 Wochen. Soweit die nach den bisherigen V.On. geltenden Meldefristen²⁾ am 5. 9. 19, dem Tage des Inkrafttretens der V.O. vom 3. 9. 19, noch nicht abgelaufen waren, gilt nunmehr die angegebene Dauer der Meldefrist, bzw. verlängert sich die bereits begonnene

¹⁾ Diese Bestimmungen sind durch Vermischung von Dauer und Beginn der Meldefrist außerordentlich unklar gefaßt.

²⁾ Diese bisherige Meldefrist lief für die bereits militärisch Entlassenen bei Arbeitern bis zum 6.2.19, bei Angestellten bis zum 23.2.19, im Falle der früheren Aufnahme einer Beschäftigung bis zum 30.4.19, für die noch nicht Entlassenen bis zum Ablauf von 2 Wochen nach ihrer ordnungsmäßigen oder behelfsmäßigen Entlassung, für die Zivilinternierten, die noch nicht die Befugnis zur freien Ortswahl im Deutschen Reiche hatten, bis zum Ablauf von 2 Wochen, nachdem sie diese erlangt hatten, für bereits

Meldefrist bis zur Gesamtdauer, wie sie nach der neuen V.O. gilt. War sie bereits abgelaufen, so hat es dabei sein Bewenden.

- b. Die Meldefrist beginnt zu verschiedenen Zeitpunkten einmal für die am 5. 9. 19, dem Tage des Inkrafttretens der neuen V.O., noch nicht Entlassenen, ferner für die an diesem Tage bereits Entlassenen, sowie endlich für solche Kriegsteilnehmer und Zivilinternierte, die infolge Wechsels ihrer Arbeitsstelle nach dem 1. August 1914 und Entbindung des ursprünglich pflichtigen Arbeitgebers von der Wiederbeschäftigungspflicht gegenüber ihrem letzten Arbeitgeber wiederbeschäftigungsberechtigt geworden sind:
- α) War die Entlassung am 5. 9. 19 noch nicht erfolgt, so beginnt die Meldefrist mit dem Tage der ordnungsmäßigen Entlassung bzw. (bei Zivilinternierten) dem Tage der Erlangung der Befugnis zur freien Ortswahl im Deutschen Reich.
- β) War die Entlassung am 5. 9. 19 bereits erfolgt bzw. die Befugnis zur freien Ortswahl im Deutschen Reiche erlangt, so ist die Meldefrist nach Maßgabe der bisherigen Vorschriften begonnen (vgl. S. 58 Anm. 2). Eine Ausnahme hiervon gilt jedoch für Kriegsteilnehmer (nicht auch für Zivilinternierte), die entweder einer der neu gebildeten Reichswehr- oder Grenzformationen angehört haben, oder von einer militärischen Stelle zur Abwicklung der Abrüstung angestellt worden sind.
- aa) Haben die entlassenen Kriegsteilnehmer nach ihrer Entlassung der Reichswehr oder Reichsmarine angehört oder bei Heeres- oder Marineverbänden zur Aufrechterhaltung der inneren Ordnung oder des Grenzschutzes Verwendung gefunden, und ist der Eintritt in eine dieser Formationen entweder binnen 6 Wochen nach ihrer Entlassung oder zwar später, aber doch noch vor dem 6. Februar (bei Arbeitern) bzw. 23. Februar 1919 (bei Angestellten) erfolgt¹⁾, so beginnt die Meldefrist mit dem Tage, der ihrer ordnungsmäßigen

entlassene Kriegsteilnehmer, die bei Heeres- oder Marineverbänden zur Aufrechterhaltung der inneren Ordnung oder des Grenzschutzes Verwendung gefunden hatten, bis zum Ablauf von 2 Wochen nach dem auf ihre ordnungsmäßige Entlassung aus diesen Verbänden folgenden Tage, sofern bei ihrem Eintritt in jene Verbände nicht schon die auf die erste Entlassung folgende Meldefrist abgelaufen war.

¹⁾ Wegen dieser Daten vgl. die frühere Anmerkung.

Entlassung aus diesen Verbänden folgt, jedoch spätestens mit dem 31. 3. 1920.

- bb) Haben die entlassenen Kriegsteilnehmer zwar bei keiner derartigen militärischen Neuformation Dienst getan, sind sie aber infolge ihrer Kenntnis der Verhältnisse zur Abwicklung der Abrüstung von ihrem letzten Truppenteil bzw. Ersatztruppenteil oder ihrer letzten Militär- bzw. Marinebehörde in unmittelbarem Anschluß an ihre Entlassung durch Zivildienstvertrag angestellt worden, so beginnt die Meldefrist mit ihrer Entlassung aus diesem Vertragsverhältnis, spätestens jedoch ebenfalls mit dem 31. 3. 20.
- γ) Handelt es sich endlich um solche Kriegsteilnehmer oder Zivilinternierte, die infolge Wechsels ihrer Beschäftigung nach dem 1. August und Entbindung des ursprünglichen Arbeitgebers von der Wiederbeschäftigungspflicht gegenüber ihrem letzten Arbeitgeber wiederbeschäftigungsberechtigt sind (vgl. oben S. 57), so beginnt für diese die — hier stets 2 Wochen dauernde — Meldepflicht mit dem Tage, an dem die Befreiung des zuerst in Anspruch genommenen Arbeitgebers dem Arbeitnehmer bekannt geworden ist.
2. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist erforderlich, wenn der Arbeitgeber die Wiedereinstellung verweigert (§ 14).
- a) Die Frist innerhalb deren die Anrufung erfolgen muß, beträgt 3 Wochen.
- b) Die Frist beginnt mit dem Tage, an dem der Wiederbeschäftigungsberechtigte von der Weigerung Kenntnis erhielt, frühestens jedoch mit dem 15. 3. 20.
- E. Die letzte Voraussetzung des Bestehens einer Wiederbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers bildet endlich die **tatsächliche Möglichkeit** der Wiederbeschäftigung des früheren Arbeitnehmers (§ 11). Ist der Betrieb überhaupt eingestellt, oder machen die besonderen Verhältnisse des Betriebes, wie Mangel an Kohle, Rohstoffen, Aufträgen, Rentabilität, die Wiederbeschäftigung tatsächlich ganz oder zum Teil unmöglich, so entfällt die Pflicht zur Wiederbeschäftigung.
- Ist die Wiederbeschäftigung nur teilweise möglich, können also zwar einzelne, aber nicht alle Berechtigten von dem pflichtigen Arbeitgeber wiederbeschäftigt werden, so bestimmt der Arbeitgeber im Benehmen mit dem Betriebsrat, welche Arbeiter oder Angestellten nicht wiederbeschäftigt zu werden brauchen.

Der Betriebsrat kann, wenn die Entscheidung des Arbeitgebers gegen seine Vorschläge ausfällt, das Streitverfahren vor dem Schlichtungsausschuß eröffnen (vgl. unten S. 243ff.).

III. Der **Inhalt** der Wiederbeschäftigungspflicht ist ein vierfacher, er besteht nämlich in der dem Wiedertzubeschäftigenden gegenüber begründeten Verpflichtung, ihn einzustellen, zu beschäftigen, zu entlohnen und vorläufig zu behalten¹⁾.

A. Die **Einstellung** besteht in dem Abschluß eines Arbeitsvertrages und der tatsächlichen Aufnahme in die Arbeitnehmerschaft des Betriebes. Die Einstellung hat grundsätzlich innerhalb von 2 Wochen zu erfolgen, nachdem der Arbeiter oder Angestellte sich zu der Wiederaufnahme der Arbeit meldet. Wenn jedoch besondere Umstände dazu nötigen, ist dem Arbeitgeber zur Schaffung von Arbeitsgelegenheit angemessene Zeit zu lassen (§ 8, Abs. 1).

B. Die **Beschäftigung** hat möglichst in der gleichen Weise wie vor der Entlassung zu erfolgen, doch ist der Arbeitgeber berechtigt²⁾, den Wiedereingestellten auch andere Arbeit zu übertragen, die ihnen billigerweise zugemutet werden kann³⁾. Eine Pflicht zur Erteilung einer Vollmacht oder Vertretungsbefugnis besteht für den Arbeitgeber auch dann nicht, wenn die Wiedereingestellten während ihrer früheren Tätigkeit eine solche gehabt haben.

Frühere Lehrlinge sind im Falle ihrer Wiedereinstellung nicht nur als solche zu beschäftigen, sondern in einer Stellung, die sie bei ordnungsmäßiger Fortführung der Lehrzeit erreicht haben würden. Doch gilt dies nur dann, wenn sie den Nachweis⁴⁾ der Befähigung für eine solche Beschäftigung erbringen (§ 8).

C. **Lohn oder Gehalt**, zu dem die Arbeiter und Angestellten wieder eintreten, richtet sich, sofern ein Tarifvertrag abgeschlossen oder für allgemein verbindlich erklärt ist, nach diesem. Anderenfalls ist die Vergütung in dem neu abzuschließenden Arbeitsvertrag festzusetzen. In diesem Falle be-

¹⁾ Da es sich lediglich um eine privatrechtliche Vertragspflicht handelt (vgl. oben S. 53/54), so ist eine inhaltliche Abänderung dieser Pflicht durch Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich, etwa indem statt der Wiederbeschäftigung im Einverständnis mit dem Arbeiter oder Angestellten diesem vom Arbeitgeber eine Abfindung gezahlt wird.

²⁾ Doch kann er dazu nicht verpflichtet werden. Mitteilungsbl. 13, S. 157.

³⁾ Mit Syrup-Billerbeck, Anm. 7 zu § 8, wird man annehmen können, daß dies auch durch „Verborgung“ an Dritte geschehen kann.

⁴⁾ Gesellenprüfung ist nicht erforderlich, vielmehr genügt praktische Vorführung. Syrup-Billerbeck, Anm. 6 zu § 8.

stimmt sich die Höhe der Vergütung nach dem Satz, der den anderen Arbeitnehmern des Betriebs oder Bureaus unter sonst gleichen Verhältnissen gewährt wird (§ 9)¹⁾ 2).

- D. Eine **Entlassung** der Wiedereingestellten ist frühestens nach Ablauf von 3 Monaten zulässig, und zwar nur zum Ende eines Kalendermonats. Bis dahin sind dagegen die Arbeitgeber den Wiedereingestellten gegenüber verpflichtet, eine Kündigung zu unterlassen („Sperrzeit“). Zu dem angegebenen Zeitpunkt dürfen sie ihnen aber auch dann kündigen, wenn eine Kündigung nach sonstigen gesetzlichen Vorschriften unzulässig wäre. In diesem Falle beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen.

IV. Die **Verwirklichung** der Wiederbeschäftigungspflicht kann von den zur Wiederbeschäftigung berechtigten Arbeitnehmern in einem besonderen Streitverfahren vor dem Schlichtungsausschuß erzwungen werden, das unten bei den Arbeitsstreitigkeiten dargestellt ist (vgl. S. 264). Eine Verwirklichung im Wege der Gewerbeaufsicht oder Bestrafung findet dagegen nicht statt.

§ 15.

Die Pflicht zur Weiterbeschäftigung der bisher Beschäftigten³⁾.

Die Weiterbeschäftigung der bisher Beschäftigten dient dem gleichen Zweck wie die Wiederbeschäftigung der früher Beschäftigten und bildet deren Ergänzung. Denn Zweck beider Maßregeln ist die Arbeitsbeschaffung durch Vermehrung der Arbeitsgelegenheit bei dem einzelnen Arbeitgeber in der Weise, daß ihm nicht fremde Arbeitskräfte aufgezwungen werden, sondern daß er lediglich angehalten wird, die selbstgewählten Arbeitskräfte zu beschäftigen. Dies geschieht bei der Wiederbeschäftigung in der Weise, daß der Arbeitgeber die Arbeitskräfte, die infolge des Krieges ihre Arbeitsstelle aufgeben mußten, wieder in ihre früheren Arbeitsplätze einstellen muß. Dagegen besteht das Wesen der Weiterbeschäftigung darin, daß der Arbeitgeber die von ihm zurzeit beschäftigten Arbeitskräfte, die er meist als Ersatz für die durch den Krieg entzogenen Arbeitskräfte inzwischen neu eingestellt hatte, auf ihrer Arbeitsstelle belassen muß. Und es würde andererseits keine Vermehrung der vorhandenen Arbeitsgelegenheit

¹⁾ Wegen Anrechnung der Erwerbslosenunterstützung auf den Lohn vgl. § 15, Abs. 2.

²⁾ Vgl. hierzu auch unten S. 156.

³⁾ Vgl. hierzu auch die Vorschriften des Betriebsrätegesetzes über das Verfahren bei Kündigungen und dazu unten S. 215 ff.

sondern lediglich ein Austausch der Arbeitskräfte innerhalb der gleichen Menge von Arbeitsgelegenheit stattfinden, wenn der Arbeitgeber, der neue Arbeitskräfte einstellt, dafür andere entlassen wollte. Wenn er daher auf der einen Seite gezwungen wird, neue Arbeitskräfte einzustellen, so muß er auf der anderen Seite genötigt sein, die bisher beschäftigten Arbeitskräfte zu behalten¹⁾.

Die Weiterbeschäftigung ist daher gleichzeitig mit der Wiederbeschäftigung in denselben Verordnungen geregelt worden²⁾ (vgl. oben S. 53), so daß die rechtliche Grundlage auch für die Weiterbeschäftigung nunmehr die V.O. vom 12. 2. 20 bildet³⁾ 4).

I. Ihrer **rechtlichen Natur** nach ist daher auch die Pflicht zur Weiterbeschäftigung keine durch Zwang und Strafe gesicherte öffentlichrechtliche Schutzpflicht, sondern lediglich eine privatrechtliche Vertragspflicht des Arbeitgebers gegenüber den von ihm bisher beschäftigten Personen, der ein privatrechtliches Forderungsrecht dieser Personen gegen ihren bisherigen Arbeitgeber auf Weiterbeschäftigung, d. h. auf Unterlassung einer Kündigung, gegenübersteht (vgl. oben S. 53/54)⁵⁾.

II. **Voraussetzung** des Bestehens einer solchen Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers ist eine sechsfache, nämlich: bisherige Beschäftigung eines Arbeitnehmers, die Eigenschaft als Arbeiter oder Angestellter auf seiten des bisher Beschäftigten, ein bestimmter Grund für die Entlassung des Beschäftigten (Verminderung der Arbeitnehmerzahl), die Zumutbarkeit einer Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Streckung der Arbeit, ev. das Vorliegen eines besonderen Weiterbeschäftigungsgrundes und

¹⁾ Bei Zusammentreffen beider Rechte hat der Beschäftigte die Wahl. Schlichtungsausschuß Kiel, Mitteilungsblatt 10, S. 116.

²⁾ Dazu kam noch die bereits durch die V.O. vom 3. 9. 19, § 27 aufgehobene V.O., betreffend die Wirksamkeit von Kündigungen der Arbeiter und Angestellten in Reichs- und Staatsbetrieben vom 21. 7. 19 (R.G.Bl.S. 660).

³⁾ Die Pflicht zur Weiterbeschäftigung war in der ersten Zeit der Demobilmachung von erheblicher Bedeutung und daher damals in den V.O. vom 4. und 24. 1. 19 eingehend geregelt. Bereits die V.O. vom 3. 9. 19 hat fast alle diese Bestimmungen weglassen können, und auch die damals noch aufrecht erhaltenen Bestimmungen über die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung bei der Kündigung haben durch die wesentlich weitergehenden diesbezüglichen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes (vgl. unten S. 215 ff.) ihre Bedeutung verloren und sind daher nunmehr aufgehoben.

⁴⁾ Vgl. außer der oben S. 53, Anm. 2 angegebenen Literatur auch noch Güz, Entlassung von Arbeitern und Angestellten, Anskunfts-kartei des Arbeitsrechts Heft 4, und Krauss, daselbst Heft 6, Schmidt, Soz. Praxis 29, S. 408, Hedemann, Recht und Wirtschaft 19, S. 188 sowie unten S. 215, Anm. 1.

⁵⁾ Zweifelnd Hedemann a. a. O. S. 193 in Folge Nichttrennung der Weiterbeschäftigungspflicht von der Notbeschäftigungspflicht (vgl. unten S. 66 ff.).

endlich die rechtzeitige Anrufung des Schlichtungsausschusses bei verweigerter Weiterbeschäftigung¹⁾.

- A. Die **bisherige Beschäftigung** kann beliebiger Art gewesen sein und bei einem beliebigen Arbeitgeber und zu beliebiger Zeit stattgefunden haben. Nur wenn die Beschäftigung lediglich zu vorübergehender Aushilfe oder für einen vorübergehenden Zweck erfolgt ist, so wird dadurch eine Weiterbeschäftigungspflicht nicht begründet (§ 12, Abs. 3).
- B. Bezüglich der Eigenschaft als **Arbeiter oder Angestellter** vgl. oben S. 54/55. Kriegsteilnahme oder Zivilinternierung oder deutsche Reichsangehörigkeit des Beschäftigten ist hier nicht erforderlich.
- C. Eine Weiterbeschäftigungspflicht besteht nur, wenn der Arbeitgeber die Kündigung ausschließlich aus dem Grunde und zu dem Zwecke aussprechen will, die **Zahl seiner Arbeitnehmer zu vermindern**²⁾. Soll die Kündigung aus einem anderen Grunde erfolgen, etwa wegen Untüchtigkeit, so ist sie also zulässig, soweit nicht etwa nach Maßgabe des Betriebsrätegesetzes begründeter Einspruch dagegen erhoben wird (vgl. unten S. 215 ff.). Eine Einstellung des ganzen Betriebes ist keine Verminderung der Arbeitnehmerzahl und steht mit der Weiterbeschäftigungspflicht nicht in Widerspruch. Sie ist daher zulässig³⁾.
- D. Aber auch wenn der Arbeitgeber die Kündigung lediglich zur Verminderung der Zahl der Arbeitnehmer aussprechen will, ist sie dann zulässig, wenn ihm eine Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Streckung der Arbeit **nicht zugemutet** werden kann, d. h. wenn eine Verkürzung der Arbeitszeit der übrigen Arbeiter insoweit, daß für den zu Entlassenden wieder Arbeitsgelegenheit vorhanden wäre, eine solche Schädigung für ihn bedeuten würde, daß sie von ihm billigerweise nicht zu verlangen ist.

Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den besonderen Verhältnissen des Betriebes, besonders seiner Wirtschaftlichkeit⁴⁾.

¹⁾ Nach den ursprünglichen V.On. vom 4. bzw. 24. 1. 19 waren zur Weiterbeschäftigung alle Arbeiter und Angestellten berechtigt, die bei Inkrafttreten dieser V.On., d. h. am 9. bzw. 27. 1. 19, bei einem weiterbeschäftigungspflichtigen Arbeitgeber beschäftigt waren.

²⁾ Dies gilt ohne Rücksicht darauf, ob die Verminderung aus Anlaß von zwangsweiser Weiterbeschäftigung von Kriegsteilnehmern oder aus anderem Grunde erfolgen soll.

³⁾ Ebenso Syrup-Billerbeck, Anm. 1 zu § 12.

⁴⁾ Vgl. Hedemann, Recht und Wirtschaft 19, S. 192.

Niemals braucht indessen der Arbeitgeber in eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter 24 Stunden zu willigen. Dies ist vielmehr unter allen Umständen die unterste Grenze, die ihm zugemutet werden kann¹⁾.

- E. Soweit dem Arbeitgeber eine Arbeitsstreckung nicht zugemutet werden kann, besteht für ihn eine Weiterbeschäftigungspflicht nicht allgemein, sondern nur bei Bestehen eines besonderen **Weiterbeschäftigungsgrundes**. Der Arbeitgeber darf nämlich dann zwar Entlassungen zur Verminderung der Zahl seiner Arbeitnehmer vornehmen; er darf dies aber nicht wahllos tun, sondern soll zunächst diejenigen Arbeitnehmer entlassen, für die ein besonderer Beschäftigungsgrund nicht besteht, und erst dann diejenigen, für die ein solcher Grund vorliegt, und zwar in einer der Bedeutung dieses Grundes entsprechenden Reihenfolge. Nach Maßgabe dieser Reihenfolge besteht dann eine Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers, soweit ihm zwar eine Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Arbeitsstreckung nicht zugemutet werden kann, aber andere Arbeitnehmer vorhanden sind, die zur Entlassung zunächst an der Reihe sind. Erst soweit dies nicht der Fall ist und dem Arbeitgeber auch dann eine Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Arbeitsstreckung noch nicht zugemutet werden kann, entfällt auch bezüglich der Arbeitnehmer mit besonderem Beschäftigungsgrund die Weiterbeschäftigungspflicht.

Die besonderen Beschäftigungsgründe sind in der Weise bestimmt, daß zwar in erster Reihe die Betriebsverhältnisse, vor allem die Ersetzbarkeit des einzelnen Arbeitnehmers im Verhältnis zu der Wirtschaftlichkeit des Betriebes entscheidet, also Tüchtigkeit, Leistungsfähigkeit und besondere Kenntnisse, im übrigen aber soziale Erwägungen für die Bestimmung der besonderen Beschäftigungsgründe maßgebend sind.

Ein besonderer Beschäftigungsgrund besteht nämlich einmal unter Berücksichtigung von Lebensalter, Dienstalter und Familienstand für die älteren eingearbeiteten Arbeitnehmer und die Arbeitnehmer mit unterhaltsbedürftigen Angehörigen. Ein besonderer Beschäftigungsgrund besteht ferner unter Berücksichtigung der durch den Krieg verschlechterten sozialen Lage für die ehemals selbständigen Gewerbetreibenden und die am 1. August 1914 oder später im Ausland tätig Gewesenen. Und ein besonderer Beschäftigungsgrund besteht endlich unter

¹⁾ Im Falle der Arbeitsstreckung ist der Arbeitgeber zu einer Kürzung des Lohnes berechtigt (§ 12, Abs. 2 und unten S. 155).

Berücksichtigung des Erfordernisses einer geregelten Berufsausbildung für die Lehrlinge. Allen voran gehen indessen Kriegsbeschädigte und Kriegshinterbliebene, soweit nicht für erstere ohnehin die besonderen Bestimmungen des Gesetzes über die Beschäftigung von Schwerbeschädigten (vgl. unten S. 70ff.) gelten.

F. Die **Anrufung des Schlichtungsausschusses** ist auch hier erforderlich, wenn der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung verweigert, insbesondere wenn er dieser Pflicht zuwider eine Kündigung ausspricht. Wird in diesem Fall die rechtzeitige Anrufung des Schlichtungsausschusses unterlassen, so erlischt die Weiterbeschäftigungspflicht endgültig (§ 14).

Die Frist beträgt auch hier, ebenso wie bei der Wiederbeschäftigung, 3 Wochen und beginnt mit dem Tage der Kenntnis von der Weigerung bzw. Entlassung, jedoch frühestens mit dem 15. 3. 20.

III. Der **Inhalt** der Pflicht zur Weiterbeschäftigung besteht in der dem bisherigen Arbeitnehmer gegenüber begründeten Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterlassung einer Kündigung, also zur Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses unter den bisherigen Arbeitsbedingungen. Doch gilt dies nur, soweit der Arbeitnehmer der Kündigung widerspricht. Denn da es sich um eine Vertragspflicht und nicht um eine Schutzpflicht handelt, so ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Inhalt und Umfang der Weiterbeschäftigungspflicht möglich und vor allem ihre Ablösung durch Geldabfindung mit Zustimmung des Arbeitnehmers grundsätzlich statthaft¹⁾.

IV. Die **Verwirklichung** der Weiterbeschäftigungspflicht kann von den zur Weiterbeschäftigung berechtigten Arbeitnehmern in einem besonderen Streitverfahren vor dem Schlichtungsausschuß erzwungen werden, das unten bei den Arbeitsstreitigkeiten dargestellt ist (vgl. S. 264). Eine Verwirklichung im Wege der Gewerbeaufsicht oder Bestrafung findet dagegen nicht statt.

§ 16.

Die Pflicht zur Notbeschäftigung von Kriegsteilnehmern.

Während der Arbeitgeber sowohl im Fall der Wiederbeschäftigungspflicht wie der Weiterbeschäftigungspflicht lediglich genötigt ist, die schon bisher von ihm beschäftigten Arbeitskräfte wieder anzunehmen bzw. zu behalten, geht die Verpflichtung zur Notbeschäftigung dahin, daß er auf kurze Zeit auch neue Arbeits-

¹⁾ Vgl. oben S. 61, Anm. 1.

kräfte, die er noch niemals eingestellt hatte, aufnimmt, und zwar erforderlichenfalls auf eine erst neu einzurichtende Arbeitsstelle. Doch wird ihm wenigstens nur die Anzahl der Arbeitskräfte, die er neu einzustellen hat, vorgeschrieben, während die Auswahl der Personen die er einstellen will, ihm wiederum verbleibt.

Die Pflicht zur Notbeschäftigung von Kriegsteilnehmern war ursprünglich in der V.O. vom 24. 1. 19 eingeführt worden, in der zuerst die Wiederbeschäftigung und Weiterbeschäftigung der Angestellten geregelt wurde. Sie hat daher dann zunächst in der an die Stelle jener V.O. getretenen V.O. vom 3. 9. 19 und nunmehr in der V.O. vom 12. 2. 20 (vgl. S. 53) ebenfalls ihre Regelung gefunden. Jedoch ist diese Regelung für die Notbeschäftigung grundsätzlich in rechtlich verschiedener Weise wie für die beiden anderen Pflichten erfolgt.

I. Ihrer **rechtlichen Natur** nach ist nämlich die Pflicht der Arbeitgeber zur Notbeschäftigung im Gegensatz zu den Pflichten zur Wiederbeschäftigung und Weiterbeschäftigung keine gegenüber dem einzelnen einzustellenden Arbeitnehmer bestehende private Vertragspflicht. Dies ist auch schon darum unmöglich, weil es hier an einem Verträge, auf dessen Nachwirkung eine solche Pflicht gegründet werden könnte, fehlt. Die Pflicht zur Notbeschäftigung ist vielmehr eine öffentlichrechtliche, dem Staate gegenüber begründete und daher durch Zwang und Strafe gesicherte Schutzpflicht, die demnach der Einklagbarkeit durch den einzelnen einzustellenden Arbeitnehmer entkleidet ist.

II. **Voraussetzung** des Bestehens einer solchen Pflicht ist in formeller Beziehung eine diesbezügliche behördliche Anordnung¹⁾, in materieller Beziehung eine bestimmte Art oder ein bestimmter Umfang eines Unternehmens.

A. **Formellrechtlich** besteht die Notbeschäftigungspflicht niemals unmittelbar kraft Gesetzes, sondern lediglich auf Grund besonderer Anordnung, zu welcher das Gesetz bestimmte Behörden in bestimmten Formen ermächtigt (§§ 16, 17).

1. Die Behörden, die ermächtigt sind, den Arbeitgebern eine solche Notbeschäftigungspflicht aufzuerlegen, sind die Demobilisierungsausschüsse. Gegen ihren Bescheid findet binnen fünf Tagen seit der Zustellung Beschwerde an den Demobilisierungskommissar statt²⁾, der endgültig entscheidet.

¹⁾ Hierin entspricht sie also der Pflicht zur Freimachung von Arbeitsstellen, vgl. oben S. 47.

²⁾ Diese Beschwerde kann „von den Beteiligten“ erhoben werden, d. h. dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer sowie den wirtschaftlichen Vereinigungen beider. Vgl. Syrup-Billerbeck, Anm. 6 zu § 16.

2. Die Form, in der eine Notbeschäftigungspflicht auferlegt werden kann, ist die eines Bescheides des Demobilisierungsausschusses an den Arbeitgeber. Ein solcher Bescheid hat die Auferlegung der Verpflichtung zu enthalten, eine bestimmte Mindestzahl von Kriegsteilnehmern und Zivilinternierten als Arbeitnehmer einzustellen, und zwar für eine bestimmte Dauer, die höchstens 3 Monate betragen darf. Ist für diese Neueinstellung eine Arbeitsstreckung bezüglich der bisherigen Arbeitnehmer erforderlich, so hat der Bescheid hierfür eine angemessene Frist zur entsprechenden Einrichtung des Betriebes zu bezeichnen. Er hat endlich anzugeben, wo und bis wann gegen den Inhalt des Bescheides eine Beschwerde zulässig ist¹⁾. Ein solcher Bescheid ist förmlich zuzustellen und wird mit der Zustellung an den Arbeitgeber wirksam.
- B. Eine solche formelle Notbeschäftigungspflicht durch behördliche Anordnung kann aber nur begründet werden, wenn bestimmte **materiellrechtliche Voraussetzungen** vorliegen. Diese bestehen einmal in bestimmten Eigenschaften des Arbeitgebers, ferner in bestimmten Eigenschaften des von ihm betriebenen Unternehmens, und endlich in der Beschränkung auf bestimmte Personengruppen, deren Einstellung allein aufgegeben werden kann. Fällt eine dieser Voraussetzungen später weg, so ist der Bescheid wieder aufzuheben (§§ 16, 17).
1. Die Arbeitgeber, denen eine solche Pflicht auferlegt werden kann, sind die Unternehmer solcher Betriebe oder Inhaber solcher Bureaus, die entweder in der Regel mindestens 20 Arbeiter oder 10 Angestellte beschäftigen²⁾, oder deren Betrieb oder Bureau erst seit dem 1. August 1914 entstanden oder wesentlich vergrößert worden ist. Ausgenommen hiervon sind einmal die Körperschaften des öffentlichen Rechts, denen eine Notbeschäftigungspflicht also niemals auferlegt werden kann, und ferner solche Arbeitgeber, die freiwillig und ohne sonstige wesentliche Vergrößerung ihres Unternehmens den Bestand von Arbeitnehmern, den sie am 1. 9. 19 hatten, um 5 % durch Arbeitnehmer der hier in Frage kommenden Art erhöhen.
2. Das Unternehmen, für welches eine Verpflichtung zur Notbeschäftigung auferlegt werden soll, muß derartig sein,

¹⁾ Syrup-Billerbeck, Anm. 9 zu § 16.

²⁾ Dieser Fall ist durch die V.O. vom 3.9.19 neu eingefügt, bisher war die Notbeschäftigungspflicht nur auf den zweiten Fall, die Unternehmer von Kriegsbetrieben, beschränkt.

daß infolge seiner besonderen Verhältnisse die Neueinstellung entweder ohne weiteres oder durch Arbeitsstreckung möglich ist. Nur wenn und soweit dies der Fall ist, ist die Auferlegung einer Notbeschäftigungspflicht zulässig.

3. Nicht zugunsten jedes beliebigen Arbeitnehmers kann eine Notbeschäftigungspflicht angeordnet werden, sondern nur zugunsten bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern, nämlich der Kriegsteilnehmer, der reichsdeutschen Zivilinternierten und der reichsdeutschen aus dem Ausland oder dem abgetrennten oder besetzten Gebiet Ausgewiesenen, die an der Rückkehr durch eine fremde Macht verhindert sind.

III. Der **Inhalt** der Notbeschäftigungspflicht besteht in der Verpflichtung des Arbeitgebers, eine bestimmte Anzahl von Personen der genannten Art in sein Unternehmen einzustellen, zu beschäftigen, zu entlohnen und vorläufig nicht zu entlassen (§§ 18, 19). Diese Verpflichtung beschränkt sich also lediglich auf die Anzahl der neu einzustellenden Personen, während ihre Auswahl dem Arbeitgeber überlassen ist, nur muß die Auswahl aus einer der drei Gruppen erfolgen, zu deren Gunsten die Notbeschäftigungspflicht überhaupt auferlegt werden kann (Kriegsteilnehmer, Zivilinternierte, Ausgewiesene). Aus ihnen kann er solche Personen wählen, die sich nach Vorbildung, Vertrauenswürdigkeit und körperlicher Beschaffenheit für sein Unternehmen eignen.

- A. Die **Einstellung** besteht in dem Abschluß eines Arbeitsvertrages und der tatsächlichen Aufnahme in die Arbeitnehmerschaft des Betriebes.
- B. Die **Beschäftigung** hat in angemessener Weise zu erfolgen. Dies geschieht durch Übertragung solcher Dienste, die den Eingestellten billigerweise zugemutet werden können.
- C. **Lohn oder Gehalt** hat dem zu entsprechen, was den anderen Arbeitnehmern des Betriebes oder Bureaus unter sonst gleichen Verhältnissen gewährt wird.
- D. Die **Entlassung** der Noteingestellten darf frühestens zum Ende der in dem Bescheide ausgesprochenen Dauer der Einstellungspflicht¹⁾ erfolgen. Vorher sind dagegen die Arbeitgeber den Noteingestellten gegenüber verpflichtet, eine Kündigung zu unterlassen. Zu dem angegebenen Zeitpunkt ist aber eine Kündigung auch dann zulässig, wenn sie zu diesem Termin nach sonstigen gesetzlichen Vorschriften noch nicht statthaft wäre. In diesem Falle beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat.

¹⁾ Die ihrerseits höchstens 3 Monate betragen darf. Vgl. oben S. 68.

IV. Die **Verwirklichung** der Notbeschäftigungspflicht ist lediglich durch Strafandrohung gesichert, während dem einzelnen Einzustellenden keinerlei Ansprüche gegen den Arbeitgeber zustehen (§ 20). Wenn sich nämlich ein Arbeitgeber der Notbeschäftigungspflicht „in schuldhafter Weise“¹⁾ entzieht, so kann er auf Antrag des Vorsitzenden des Demobilmachungsausschusses vom Schlichtungsausschuß für jede nicht besetzte Arbeitsstelle mit einer Buße bis zu 10 000 Mark belegt werden²⁾.

§ 17.

Die Pflicht zur Beschäftigung von Schwerbeschädigten.

Die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter ist die für die Arbeitgeber schärfste Maßregel zum Zweck der Beschaffung von Arbeitsgelegenheit. Denn hier werden die Arbeitgeber genötigt, nicht nur eine bestimmte Anzahl von Personen in die Betriebe einzustellen, deren Auswahl ihnen überlassen ist, sondern vielmehr einzelne bestimmte Personen, die ihnen zur Einstellung bezeichnet werden. Dazu kommt, daß die Leistungen dieser Personen infolge ihrer verminderten Arbeitsfähigkeit vielfach nicht den für ihre Beschäftigung aufgewendeten Kosten entsprechen werden, so daß also Aufwendungen vom Arbeitgeber verlangt werden, die nicht im Interesse des Betriebes, sondern der Allgemeinheit zu machen sind, und für deren Aufbüdung auf den Arbeitgeber die Tatsache der Betriebsunterhaltung lediglich den äußeren Anlaß, nicht aber den inneren Grund bildet, um eine Aufgabe zu erfüllen, die nicht im Interesse des Betriebes, sondern außerhalb desselben im Interesse der Allgemeinheit liegt³⁾.

Infolgedessen steht die Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung Schwerbeschädigter in wirtschaftlicher Beziehung hart an

¹⁾ Was damit gemeint ist, ist unklar. Anscheinend soll dadurch neben einer glatten Weigerung zur Einstellung auch ein böswilliges Verhalten des Arbeitgebers getroffen werden, das die Einstellung tatsächlich unmöglich macht. Vgl. Syrup-Billerbeck, Anm. 3 zu § 19.

²⁾ Die Festsetzung einer solchen Buße wird vom Demob.Komm. für vollstreckbar erklärt und dann wie Gemeindeabgaben beigetrieben. Ihr Betrag ist an die Hauptfürsorgeorganisation für Kriegsbeschädigtenfürsorge zu zahlen und von dieser im Interesse kriegsbeschädigter Arbeitnehmer zu verwenden (§ 20 Abs. 2). Vgl. unten S. 267.

³⁾ Nach dem Wortlaut des Gesetzes trifft zwar beides nicht zu, formell hat vielmehr der Arbeitgeber mit Ausnahme des Falles des § 13 Abs. 2 Satz 2 unter den Schwerbeschädigten die Wahl, und es ist die Entlohnung nach der Arbeitsfähigkeit zu bemessen. Tatsächlich wird aber vielfach auch außerhalb des Falles des § 13 Abs. 2 Satz 2 eine Möglichkeit der Auswahl gar nicht bestehen, und es wird der Lohn die aus der Arbeit des Schwerbeschädigten erwachsenden Vorteile übersteigen müssen.

der Grenze des eigentlichen Arbeitsrechts und nähert sich der rechtlichen Kategorie öffentlichrechtlicher Pflichten, die auf dem Gebiete des Steuerrechts, besonders des Gewerbesteuerrechts, bestehen. Der juristischen Form nach ist die neue Pflicht aber auf die Verhältnisse des Betriebes, die Fürsorge des Arbeitgebers für bestimmte Arbeitnehmer und die Arbeitsbeschaffung zugeschnitten und daher rechtsenzyklopädisch ein Bestandteil des Arbeitsrechts.

Die Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung Schwerbeschädigter war zunächst durch die V.O. vom 9. 1. 19 (R.G.Bl. S. 28) eingeführt worden. Diese Verordnung wurde abgeändert durch weitere Verordnungen vom 1. 2. 19 (R.G.Bl. S. 132), 11. 3. (R.G.Bl. S. 301), 10. 4. (R.G.Bl. S. 389), 14. 6. (R.G.Bl. S. 581), 11. 8. (R.G.Bl. S. 1382) und 24. 9. 20 (R.G.Bl. S. 1720)¹⁾. Diese Regelung, die ursprünglich nur für die Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vorgesehen war, sollte nach Artikel III der V.O. vom 11. 8. 19 bis zum Inkrafttreten eines Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter gelten. Dieses Gesetz ist nunmehr unter dem 6. 4. 20 ergangen²⁾ (R.G.Bl. S. 458) und bildet die alleinige rechtliche Grundlage dieser Materie, während die früheren Verordnungen³⁾ nach § 22 sämtlich aufgehoben sind⁴⁾⁵⁾.

I. Ihrer **rechtlichen Natur** nach ist die Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung Schwerbeschädigter eine doppelte, so daß also

¹⁾ Erläuterungen zu den beiden frühesten Verordnungen von Boywidt (Verlag Carl Heymann, 1919). Vgl. ferner Gassner, Kriegsbeschädigtenfürsorge 3, S. 120 ff., Konrad daselbst S. 128 ff., Weigert daselbst S. 305 ff., Horion, Soz. Praxis 28, S. 136 u. 155, Flatow, Jur. Woch. 19, S. 76, Günther, Gew. u. Kaufm. Ger. 24, S. 128, v. Schulz daselbst S. 201, Weigert, Arbeitsnachweis 6, S. 221.

²⁾ Entwurf nebst Begründung: Drucksache der Nationalversammlung Nr. 1750; Kommissionsbericht: Drucksache Nr. 2422. Gegenüber dem Entwurf sind durch die Kommission vor allem die Berufsgenossenschaften als Träger der Fürsorge für die Unfallverletzten beseitigt, und es ist statt dessen die Fürsorge auch für die letzteren der Hauptfürsorgestelle übertragen.

³⁾ Nach der bisherigen V.O. waren lediglich alle Betriebe verpflichtet, ursprünglich auf je 100 Beschäftigte, in landwirtschaftlichen Betrieben auf je 50 Beschäftigte je 1 Schwerbeschädigten einzustellen, seit der V.O. vom 24. 9. 19 auf 25—50 Beschäftigte 1, auf je weitere 50 Beschäftigte je 1 weiteren Schwerbeschädigten. Ferner war für die Kündigung Schwerbeschädigter zunächst eine Sperrfrist vorgesehen, die immer wieder verlängert wurde, während seit der V.O. vom 11. 8. 19 die Wirksamkeit der Kündigung von der Zustimmung der Hauptfürsorgeorganisation abhängig sein sollte.

⁴⁾ Besprechung des Entwurfs von Weigert in der Zeitschr. Kriegsbeschädigtenfürsorge 4, S. 85.

⁵⁾ Durch das Gesetz werden etwa $\frac{1}{2}$ Million Kriegsbeschädigte und $\frac{1}{4}$ Million Unfallbeschädigte erfaßt. Komm. Ber. S. 2. Vgl. indessen auch Komm. Ber. S. 9, wonach die gegenwärtigen Zahlen geringer sind.

zwei verschiedene Gruppen von Pflichten, die ihrer rechtlichen Natur nach durchaus verschieden sind, aber teilweise gleichen Inhalt haben, nebeneinander stehen.

Den Arbeitgebern sind nämlich einmal eine Reihe öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen in bezug auf die Beschäftigung Schwerbeschädigter auferlegt, die gegenüber dem Staate bestehen und deren Einhaltung daher durch staatliche Organe¹⁾ überwacht und durch Zwang und Strafe gesichert wird. Die Auferlegung derartiger Pflichten wird gerechtfertigt durch das Interesse der Allgemeinheit an ihrer Durchführung.

Ein Teil dieser Pflichten bezieht sich aber auch auf das Verhältnis des Arbeitgebers zum einzelnen einzustellenden bzw. eingestellten Schwerbeschädigten. An ihrer Einhaltung hat daher dieser ein eigenes unmittelbares Interesse. Insoweit besteht deshalb neben der öffentlichrechtlichen Schutzpflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Staat gleichzeitig eine sich inhaltlich damit deckende privatrechtliche Pflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Schwerbeschädigten, deren Durchführung auch von diesem in einem besonders geordneten Verfahren erzwungen werden kann^{2) 3)}.

Dagegen besteht keinerlei eigenes Recht des Schwerbeschädigten gegenüber dem Staat auf Beschaffung einer Arbeitsstelle, etwa nach der Art des Anspruchs auf Militärversorgung. Insoweit vielmehr überhaupt eine Pflicht des Staates zur Arbeitsbeschaffung angenommen werden kann, liegt sie lediglich im Rahmen der allgemeinen Staatsaufgaben, wie etwa Artikel 163 Abs. 2 der

¹⁾ Als solche fungieren gemäß § 13 auch die Hauptfürsorgestellten und der Vertrauensmann. Wegen des letzteren vgl. unten S. 84/85.

²⁾ Über sonstige Fälle dieser Art doppelter Pflichten gleichen Inhalts im Arbeitsrecht vgl. Kaskel, Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes, S. 14/15.

³⁾ Da auch der Betriebsrat und insbesondere der Vertrauensmann der Arbeitnehmer nach §§ 11 u. 13 für die Durchführung der Pflichten der Arbeitgeber in bezug auf Schwerbeschädigte zu sorgen haben, der letztere auch selbständig das Streitverfahren beantragen kann, so könnte man annehmen, daß eine dritte, der öffentlichrechtlichen Schutzpflicht inhaltlich gleiche Pflicht des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmerschaft des Betriebes (vgl. unten S. 174) besteht. Eine solche Konstruktion scheint mir indessen überflüssig und irreführend. Vielmehr üben Betriebsrat und Vertrauensmann nicht eigene Rechte, sondern lediglich staatliche Rechte aus, und diese Ausübung ist ihnen im § 11 ausdrücklich übertragen und sogar zur Pflicht gemacht. Insoweit handeln also auch Betriebsrat und Vertrauensmann nur als staatliche Organe zur Durchführung der öffentlichrechtlichen Schutzpflicht des Arbeitgebers, nicht dagegen als Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes zur Durchführung einer der letzteren gegenüber bestehenden besonderen dritten Pflicht, die neben den Pflichten gegenüber Staat bzw. Schwerbeschädigten dem Arbeitgeber auferlegt wäre.

Reichsverfassung eine Pflicht des Staates zur allgemeinen Arbeitsbeschaffung gegenüber jedermann aufstellt. Eine Verpflichtung des Staates gegenüber dem einzelnen, ihm einen Arbeitsplatz zu beschaffen, wird hierdurch aber gegenüber dem Schwerbeschädigten ebensowenig begründet, wie gegenüber anderen Personen.

II. Voraussetzung des Bestehens einer Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung Schwerbeschädigter ist das Vorhandensein bestimmter Eigenschaften auf Seiten der Arbeitgeber, ferner das Vorhandensein von Schwerbeschädigten und endlich das Vorliegen bestimmter Umstände, unter denen eine solche Pflicht besteht.

A. Die Arbeitgeber, denen eine solche Pflicht obliegt, sind alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber ohne Rücksicht auf den Gegenstand des Unternehmens und die Persönlichkeit des Unternehmers, sofern sie nur überhaupt als Arbeitgeber über einen Arbeitsplatz verfügen, mag dieser zurzeit besetzt oder frei sein. Als Arbeitsplatz gilt hierbei im Gegensatz zum gesamten sonstigen Arbeitsrecht auch eine Beamtenstelle jeder Art (§ 2). Eine Ausnahme hiervon gilt lediglich für Dienstherrschaften bezüglich der von ihnen beschäftigten Dienstboten¹⁾, deren Arbeitsplätze also nicht hierunter fallen. Und ferner können einzelne Arbeitgeber durch die Hauptfürsorgestelle der Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge²⁾ von der Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter ganz oder teilweise befreit werden, wenn dies nach der besonderen Lage des Falles erforderlich ist, z. B. bei Erfordernis ganz bestimmter, bei Schwerbeschädigten unmöglich vorauszusetzender Fachkenntnisse sämtlicher zu beschäftigender Personen (§ 5, Abs. 3, Satz 1).

B. Schwerbeschädigte, zu deren Gunsten die hier behandelte Pflicht besteht, sind nicht etwa alle Personen, die überhaupt eine schwere Beschädigung erlitten haben, sondern nur solche, die wegen ihrer Beschädigung eine Rente in bestimmter Höhe auf Grund der Militärversorgungs- oder Unfallversicherungsgesetze beziehen. Als Schwerbeschädigte im Sinne des Gesetzes gelten nämlich bestimmte Militärrentner, ferner bestimmte

¹⁾ Dies wird freilich im Gesetz nirgends ausdrücklich ausgesprochen, dürfte aber einmal aus § 11 Abs. 1 hervorgehen, ferner bei Berücksichtigung aller anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Wege der Analogie angenommen werden müssen und endlich aus der Natur des Dienstbotenverhältnisses zu folgern sein, das bei der damit begrifflich verbundenen Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft ein stärkeres persönliches Vertrauensverhältnis voraussetzt, das nicht durch Zwangseinstellung begründet werden kann.

²⁾ Über diese vgl. V. O. vom 8. 2. 19 (R. G. Bl. S. 182).

Unfallrentner und endlich bestimmte kraft Gesetzes oder Bestimmung der Hauptfürsorgestelle gleichgestellte Personen (§§ 3, 16, 17). Ausnahmsweise kann indessen trotz Vorliegens dieser Voraussetzungen die bevorrechtigte Stellung des Schwerbeschädigten durch Beschluß zeitweise entzogen werden (§ 15).

1. Militärrentner sind alle Personen, die auf Grund der Versorgungsgesetze eine Militärrente beziehen. Sie gelten als Schwerbeschädigte nicht unter allen Umständen, sondern nur im Falle des Rentenbezuges aus einem bestimmten Grunde und in einer bestimmten Höhe.
 - a) Der Grund, um dessentwillen sie eine Militärrente beziehen, muß eine Dienstbeschädigung sein. Beziehen sie die Rente aus einem andern Grunde, vor allem wegen Ablaufes einer bestimmten Dienstzeit, so fallen sie nicht darunter. Ob es sich um eine Kriegsdienstbeschädigung oder um eine sonstige Dienstbeschädigung handelt, ist unerheblich.
 - b) Die Höhe der Militärrente muß mindestens 50 % der Vollrente betragen, doch genügt es, wenn die Prozentsätze der Militärrente zusammen mit denen einer Unfallrente 50 % der Vollrente ergeben.
2. Unfallrentner sind alle Personen, die eine Unfallrente beziehen. Auch sie gelten als Schwerbeschädigte nicht unter allen Umständen, sondern nur im Falle des Rentenbezuges aus einem bestimmten Grunde und in bestimmter Höhe.
 - a) Der Grund des Unfallrentenbezuges darf kein beliebiger sein, so daß etwa auch eine von privater Seite oder von einer Versicherungsgesellschaft bezogene Unfallrente ausreicht. Vielmehr muß der Bezug der Unfallrente entweder auf den Vorschriften der reichsgesetzlichen Unfallversicherung (R.V.O. Buch 3) bzw. entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften, oder auf Vorschriften des Unfallfürsorgegesetzes vom 18. 6. 01 (R.G.Bl. S. 211) beruhen, so daß die Renten also auf Grund eines der dort angeführten entschädigungspflichtigen Tatbestände (Versicherungsfälle) bezogen werden.
 - b) Die Höhe der Unfallrente muß mindestens 50 % der Vollrente betragen bzw. einer Einbuße an Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 % entsprechen; doch steht der Bezug mehrerer Unfallrenten von je weniger als 50 % einer einzigen Rente von 50 % gleich, wenn die Prozentsätze der einzelnen Renten zusammen mindestens 50 % ergeben.

3. Den Militärrentnern und Unfallrentnern sind als Schwerbeschädigte bestimmte Personen gleichgestellt. Diese Gleichstellung besteht teils unter allen Umständen bereits auf Grund des Gesetzes, teils nur auf Grund besonderer Bestimmung der Hauptfürsorgestelle.

- a) Kraft Gesetzes gleichgestellt sind lediglich bis zur Neuregelung des Versorgungsrechts die unter das bisherige Offiziers-Pensionsgesetz vom 31. 5. 06 fallenden Personen (Offiziere, Sanitätsoffiziere, Heeresbeamte), deren Erwerbsfähigkeit infolge einer Dienstbeschädigung um mindestens 50 % beeinträchtigt ist; ob dies der Fall ist, ist durch die Hauptfürsorgestelle festzustellen. Gleichgestellt sind ferner die im § 35 desselben Gesetzes genannten, als Heeresbeamte verwendeten oder auf Privatdienstvertrag angestellten Personen, die infolge einer Kriegsdienstbeschädigung eine Rente auf Grund einer mindestens 50 % betragenden Beschränkung der Erwerbsfähigkeit beziehen (§ 17).
- b) Durch Beschluß der Hauptfürsorgestelle können den Schwerbeschädigten auch bestimmte andere Personen gleichgestellt werden.
 - α) Dies gilt einmal für diejenigen Kriegsbeschädigten, deren Rente noch nicht festgesetzt ist, wenn bestimmt anzunehmen ist, daß ihre Erwerbsbeschränkung auf mindestens 50 % bemessen werden wird. Diese Möglichkeit ist also auf Kriegsbeschädigte beschränkt, d. h. lediglich auf solche Personen, die eine Militärrente auf Grund einer Kriegsdienstbeschädigung oder Kriegsverwundung erhalten, während eine gleiche Befugnis für andere Schwerbeschädigte nicht besteht. Die Gleichstellung ist zulässig bis zur endgültigen Feststellung der Rente (§ 16).
 - β) Die Hauptfürsorgestelle darf ferner andere Schwererwerbsbeschränkte, die nicht Schwerbeschädigte sind, z. B. Invalidenrentner, den Schwerbeschädigten ausnahmsweise gleichstellen. Doch gilt dies nur, soweit es im einzelnen Fall zur Vermeidung unbilliger Härten angemessen erscheint¹⁾. Die Wirkung einer solchen Gleichstellung besteht darin, daß der Arbeitgeber durch die Einstellung solcher gleichgestellter Personen seiner

¹⁾ Nach der Begründung ist hier vor allem an die Friedensblinden gedacht, die ihren Platz im Wirtschaftsleben nicht wieder verlieren sollen.

Pflicht hinsichtlich der Beschäftigung Schwerbeschädigter in gleicher Weise nachkommt, wie wenn er eigentliche Schwerbeschädigte beschäftigen würde (§ 7).

- γ) Die Hauptfürsorgestelle darf endlich Kriegsbeschädigte und Unfallverletzte, die eine Rente von weniger als 50%, jedoch von mindestens $33\frac{1}{3}\%$ beziehen, ebenfalls ausnahmsweise den Schwerbeschädigten gleichstellen, indessen nur dann, wenn sie ohne diese Hilfe um ihrer Beschädigung willen keinen Arbeitsplatz finden können (§ 7, Satz 2).
4. Eine Entziehung der bevorrechtigten Stellung als Schwerbeschädigter ist trotz Vorhandenseins der Eigenschaft als Militärrentner, Unfallrentner oder gleichgestellte Person unter bestimmten Voraussetzungen, in bestimmter Form und auf bestimmte Zeit möglich (§ 15).
- a) Die Voraussetzung, unter der eine solche Entziehung statthaft ist, liegt vor, wenn ein Schwerbeschädigter entweder einen Arbeitsplatz ohne berechtigten Grund¹⁾ von vornherein zurückweist, oder nach Antritt wieder verläßt, oder aber, wenn er durch sein Verhalten die Durchführung des Schwerbeschädigtengesetzes schuldhaft vereitelt²⁾.
- b) Die Form, in der eine Entziehung der Vorteile als Schwerbeschädigter möglich ist, ist ein Beschluß des Beirats der Hauptfürsorgestelle, in deren Bezirk der Beschädigte seinen Wohnsitz hat. Ein solcher Beschluß bedarf einer $\frac{2}{3}$ -Mehrheit. Vor der Entscheidung ist der Beschädigte zu hören. Der Inhalt des Beschlusses geht dahin, daß dem Beschädigten die Vorteile des Gesetzes für eine bestimmte, genau zu bezeichnende Frist nicht zugute kommen. Ein solcher Beschluß ist dem Beschädigten mitzuteilen, eine Form der Mitteilung ist nicht vorgeschrieben, so daß mündliche Mitteilung genügt: Eine Beschwerde findet nicht statt³⁾, der Beschluß ist daher keiner Rechtskraft fähig und kann jederzeit von der Stelle, die ihn erlassen hat, wieder aufgehoben werden.

¹⁾ Dies gilt auch dann, wenn er nach ärztlichem Gutachten zur Übernahme der Stelle befähigt ist, selbst aber seine Unfähigkeit behauptet. Dann muß er mindestens die Aufnahme der Arbeit versuchen, und das Weitere hängt davon ab, ob eine Verschlimmerung seines Zustandes eintritt, und welches Urteil der Arbeitgeber und seine Mitarbeiter über seine Eignung für den Arbeitsplatz abgeben.

²⁾ Z. B. im Fall der Simulation.

³⁾ § 15 wird in § 19 nicht genannt.

- c) Die Frist, für die eine solche Entziehung statthaft ist, beträgt höchstens 3 Monate, sie läuft vom Tage des Beschlusses an.
 - d) Die Wirkung eines solchen Beschlusses ist für die Dauer der im Beschluß bezeichneten Frist einerseits der Verlust der Rechte des Schwerbeschädigten auf Grund dieser seiner Eigenschaft gegenüber dem Arbeitgeber, und andererseits die Tatsache, daß ein Arbeitgeber durch die Beschäftigung derartiger Personen nicht mehr seiner besonderen Pflicht hinsichtlich der Beschäftigung Schwerbeschädigter nachkommen würde.
- C. Die Umstände, unter denen für die pflichtigen Arbeitgeber hinsichtlich der Schwerbeschädigten eine Beschäftigungspflicht besteht, sind entweder das Vorhandensein eines geeigneten Schwerbeschädigten für die Besetzung einer freien Arbeitsstelle (§ 1), oder aber eine behördliche Anordnung, nach welcher entweder bestimmte Arten von Arbeitsplätzen ohne Rücksicht auf ihre Anzahl oder umgekehrt eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen ohne Rücksicht auf ihre Art oder endlich einzelne bestimmte Arbeitsplätze für Schwerbeschädigte freizuhalten sind (§ 4 und 5).
- 1. Eine Beschäftigungspflicht besteht stets und ausnahmslos für sämtliche Arbeitsplätze bei Vorhandensein eines bestimmten geeigneten Schwerbeschädigten für die Besetzung eines Arbeitsplatzes (sog. „bewegliches System“) (§ 1).
 - a) In diesem Falle besteht die Beschäftigungspflicht unmittelbar kraft Gesetzes, ohne daß es besonderer behördlicher Anordnung bedarf.
 - b) Jedoch braucht sich der Arbeitgeber mangels einer solchen Anordnung nicht erst seinerseits nach etwa geeigneten Schwerbeschädigten umzusehen, die Pflicht besteht vielmehr nur dann, wenn um die Stelle ein oder mehrere bestimmte schwerbeschädigte Bewerber bereits vorhanden und dem Arbeitgeber bekannt sind.
 - c) Aber auch dann besteht eine Beschäftigungspflicht nur für den Fall der wirklichen Eignung des Schwerbeschädigten für die zu besetzende Stelle. Diese Eignung hat dem durchschnittlichen Maß der Leistungen zu entsprechen, welche die Stelle erfordert. Über dieses Durchschnittsmaß hinaus gehende Leistungen darf der Arbeitgeber aber auch dann nicht verlangen, wenn ein anderer Bewerber da ist, der diesen Anforderungen genügen

- würde, sondern er muß einen geeigneten Schwerbeschädigten einem geeigneten anderen Bewerber vorziehen¹⁾).
2. Eine Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter besteht ferner für einzelne nach Anzahl oder Art bestimmte Arbeitsplätze auf Grund besonderer behördlicher Anordnung. Zu einer solchen Anordnung sind bestimmte Behörden in bestimmtem Umfange ermächtigt.
- a) Die Behörden, die zu einer solchen Anordnung ermächtigt sind, sind verschieden, je nachdem es sich um Arbeitsplätze bei öffentlichen Körperschaften oder bei privaten Arbeitgebern handelt.
- α) Bei Arbeitsplätzen im Dienst öffentlicher Körperschaften einschließlich des Reiches und der Länder ist der Reichsarbeitsminister mit Zustimmung des Reichsrats zuständig (§ 4).
- β) Bei Arbeitsplätzen im Dienste privater Arbeitgeber ist der Reichsarbeitsminister allein, soweit es sich um einzelne bestimmte Arbeitsplätze handelt, ist die Hauptfürsorgestelle zuständig²⁾ (§ 5).
- b) Für den Umfang, in dem die behördliche Anordnung einer Beschäftigungspflicht für Schwerbeschädigte zulässig ist, bestehen drei Möglichkeiten:
- α) Die Anordnung kann nämlich entweder dahin gehen, daß bestimmte Arten von Arbeitsplätzen mit Schwerbeschädigten zu besetzen sind („Invalidenposten“). In diesem Falle entscheidet lediglich Art und Gegenstand der auszuführenden Arbeit innerhalb bestimmter Berufe oder Fächer, während die Anzahl der auf das einzelne Unternehmen hiernach entfallenden Arbeitsplätze unerheblich ist.
- β) Die Anordnung kann ferner dahin gehen, daß eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen, nämlich ein bestimmter Bruchteil aller in einem Unternehmen überhaupt vorhandenen Arbeitsplätze, mit Schwerbeschädigten zu besetzen ist (sog. „starres System“). In diesem Fall entscheidet lediglich die Zahl der in einem einzelnen Unternehmen vorhandenen Arbeitsplätze, ohne Rücksicht auf die Art und den Gegenstand der

¹⁾ Bei Streit über die Eignung findet das S. 84 geschilderte Verfahren statt.

²⁾ Der Reichsarbeitsminister soll vor Erlaß einer solchen Anordnung die berufenen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus den betreffenden Wirtschaftsgebieten hören (§ 5, Abs. 4), die Hauptfürsorgestelle den einzelnen Arbeitgeber und die Vertretung der Arbeitnehmer (§ 5, Abs. 3, Satz 2).

auf den einzelnen Plätzen zu leistenden Arbeit. Doch kann eine solche Anordnung auch auf bestimmte Berufsgruppen beschränkt, bzw. es können umgekehrt bestimmte Berufsgruppen davon ausgeschlossen oder verschieden stark berücksichtigt werden¹⁾.

- γ) Die Anordnung kann endlich dahin gehen, daß bestimmte einzelne Arbeitsplätze, weil sie für Schwerbeschädigte besonders geeignet erscheinen, diesen vorzubehalten sind. In diesem Fall ist sowohl die Anzahl wie die Art der Arbeitsplätze, die durch Schwerbeschädigte zu besetzen sind, bestimmt.

III. Der **Inhalt** der Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung Schwerbeschädigter ist ein sechsfacher. Er besteht nämlich in der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Meldung freier Stellen, zur Unterlassung der Neubesetzung dieser Stellen, zur Auskunfterteilung über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb, zur Einstellung, Beschäftigung und Entlohnung der Schwerbeschädigten, zu ihrer Weiterbeschäftigung und zu einer besonderen Betriebsfürsorge hinsichtlich der Schwerbeschädigten.

A. Die **Pflicht zur Meldung freier Stellen** bildet die notwendige Voraussetzung der eigentlichen Beschäftigungspflicht und soll ihre Durchführung erst möglich machen, indem sie einen Überblick über die für Schwerbeschädigte vorhandene Arbeitsgelegenheit schafft. Sie entspricht daher der oben in § 11 dargestellten allgemeinen Meldepflicht der Arbeitgeber, geht aber, wie die Meldepflicht offener landwirtschaftlicher Stellen, über diese in zweifacher Beziehung hinaus: sie besteht nämlich einmal für jede einzelne offene Stelle, nicht nur bei gemeinsamer Anforderung von fünf Arbeitskräften, und sie besteht ferner schon bei bloßem Vorhandensein einer Freistelle, nicht erst bei ihrer Besetzung (§ 6, Satz 1).

1. Die Meldepflicht entsteht auf Grund der Tatsache, daß ein von einem privaten Arbeitgeber oder einer öffentlichen Körperschaft auf behördliche Anordnung mit Schwerbeschädigten zu besetzender bestimmter Arbeitsplatz oder ein Arbeitsplatz bestimmter Art frei wird.
2. Die Meldepflicht besteht in der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Mitteilung dieser Tatsache binnen 3 Tagen seit ihrem Eintritt.
3. Meldestelle ist die Hauptfürsorgestelle.

¹⁾ Bei Saisonbetrieben gilt für die Zeit, für die das vermehrte Arbeitsbedürfnis besteht, auch in Ansehung des Bruchteils die erhöhte Anzahl von Arbeitsstellen.

B. Die Pflicht zur **Unterlassung der Neubesetzung** freigewordener Stellen bildet die Ergänzung zur Meldepflicht und entspricht in ihrer rechtlichen Eigenart dem Beschäftigungsverbot von Landarbeitern in gewerblicher Arbeit (vgl. oben S. 45). Sie soll die für die Schwerbeschädigten bestimmten Stellen diesen nun auch tatsächlich reservieren (§ 6, Satz 2—3).

1. Die Pflicht knüpft unmittelbar an die Meldepflicht an, sie entsteht daher mit der Tatsache der erfolgten Anmeldung.
2. Die Pflicht besteht in der Verpflichtung, die Besetzung der als offen gemeldeten Stelle zu unterlassen, bis die Hauptfürsorgestelle einen geeigneten Schwerbeschädigten zur Besetzung der Stelle benannt hat.
3. Die Pflicht ist aber befristet: sie besteht nur bis zur Höchstdauer von 6 Tagen nach erfolgter Meldung. Findet bis dahin die Benennung eines geeigneten Schwerbeschädigten nicht statt, so erlischt sie, und der Arbeitgeber erhält bezüglich der Neubesetzung dieser Stelle volle Freiheit.
4. Ausnahmsweise besteht die Pflicht überhaupt nicht, soweit nämlich die Besetzung im Interesse des Betriebes nicht aufgeschoben werden kann¹⁾.

C. Die Pflicht zur **Auskunfterteilung** ist ebenfalls eine Ergänzung der Meldepflicht. Denn sie bildet, wie jene, die Voraussetzung zur Schaffung eines Überblicks über die für Schwerbeschädigte vorhandene Arbeitsgelegenheit und bietet ferner die Möglichkeit zur Nachprüfung der Vollständigkeit und Richtigkeit der Meldungen (§ 9, Abs. 1).

1. Die Pflicht entsteht, wenn eine Auskunft verlangt wird. Ohne ein ausdrückliches Verlangen ist dagegen ein Arbeitgeber zur Auskunft nicht verpflichtet.
2. Die Pflicht besteht in der Verpflichtung, einmal über bestimmte vorgelegte Fragen wahrheitsgemäße Mitteilungen zu machen, und ferner Einblick in den Betrieb zu dulden.
3. Der Umfang der Pflicht wird dadurch begrenzt, daß sie nur insoweit besteht, als es im Interesse der Schwerbeschädigten notwendig ist²⁾.

¹⁾ Wer hierüber entscheidet, ist nicht gesagt; m. E. sind die Meldestellen zuständig, gegen deren Beschluß ev. das Streitverfahren (vgl. unten S. 86) vor dem Schlichtungsausschuß angerufen werden kann.

²⁾ Wegen der Zulässigkeit der Beschwerde an den Reichsarbeitsminister gemäß § 19 vgl. unten S. 85/86.

4. Die Pflicht besteht gegenüber der Hauptfürsorge-
stelle. Die für diese Stelle tätigen Personen sind bei Ver-
meidung von Strafe zur Geheimhaltung der bei dieser Ge-
legenheit zu ihrer Kenntnis gelangten Geschäfts- und Be-
triebsverhältnisse verpflichtet.

D. Die Pflicht zur **Einstellung, Beschäftigung und Entlohnung**
entspricht im wesentlichen den gleichen Verpflichtungen be-
züglich der Kriegsteilnehmer (vgl. oben S. 61).

1. Die Pflicht zur Einstellung ist die Hauptpflicht des
Arbeitgebers hinsichtlich der Beschäftigung Schwer-
beschädigter.

- a) Die Pflicht entsteht bei Meldung eines geeigneten
Schwerbeschädigten auf eine offene Stelle, insbesondere
auf eine für Schwerbeschädigte reservierte Stelle.

Für den Betrieb ungeeignete Bewerber braucht der
Arbeitgeber weder auf gewöhnliche, noch auf reservierte
Stellen einzustellen, wobei sich die Eignung sowohl auf
die körperliche Tauglichkeit wie auf anständiges Be-
nehmen gegenüber dem Arbeitgeber zu erstrecken hat¹⁾.
Doch darf er bei den reservierten Stellen an die körper-
liche Eignung nicht den gleichen Maßstab stellen wie
an unbeschädigte Bewerber, und kann vor allem höch-
stens der zu besetzenden Stelle entsprechende Durch-
schnittsleistungen verlangen.

Für die Besetzung von Beamtenstellen bestehen be-
sondere Vorschriften hinsichtlich Vorbildung, Reihen-
folge, Wartezeit, Beförderung und Versetzung. Diese
Vorschriften sollen nicht zugunsten der Schwerbeschädig-
ten überhaupt beseitigt, aber so umgestaltet werden daß
sie die Einstellung Schwerbeschädigter erleichtern (§ 2,
Satz 2).

- b) Die Einstellungspflicht besteht in der Verpflichtung
zum Abschluß eines Arbeitsvertrages und zur tatsäch-
lichen Einreihung des Schwerbeschädigten in die Arbeit-
nehmerschaft.

Landwirtschaftliche Arbeitgeber können statt dessen,
soweit nicht eine einzelne bestimmte Stelle, sondern
lediglich ein bestimmter Bruchteil aller Stellen in ihrem
Betrieb für Schwerbeschädigte vorbehalten ist, den
Schwerbeschädigten Siedlungsland, das ihnen und ihrer

¹⁾ Vgl. Boywidt, Anm. 3 zu § 6.

Familie den angemessenen Unterhalt gewährt, zu Eigentum oder Pacht überlassen¹⁾. Tun sie dies, so werden sie damit von ihrer Einstellungspflicht frei, und zwar bezüglich derjenigen Anzahl von Schwerbeschädigten, die sie angesiedelt haben, so daß also die Ansiedlung eines Schwerbeschädigten seiner Einstellung entspricht (§ 8).

2. Die Beschäftigungspflicht ergibt sich, soweit ein bestimmter Arbeitsplatz vorbehalten ist, aus der Art desselben, anderenfalls ist der Schwerbeschädigte einigermaßen entsprechend seiner Vorbildung und der ihm verbliebenen Erwerbsfähigkeit mit produktiver Arbeit zu beschäftigen²⁾.
3. Die Höhe des vom Arbeitgeber zu zahlenden Lohnes ist nach der Arbeitsfähigkeit des Schwerbeschädigten zu bemessen (§ 13, Abs. 2, Satz 4). Regelmäßig wird die Höhe seiner Rente hierfür insofern einen Anhalt bilden, als mindestens derjenige Teil des Lohnes eines Vollarbeitsfähigen zu zahlen ist, der dem nach der Rentenfeststellung verbliebenen Rest seiner Erwerbsfähigkeit entspricht³⁾. Ist die Arbeitsleistung aber in Wahrheit höher zu bewerten, so ist der höhere Betrag zu zahlen.

E. Auch die **Pflicht der Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung** entspricht dieser oben S. 62 dargestellten Pflicht anderen Arbeitnehmern gegenüber. Sie besteht in der Aufstellung einer allgemein längeren Kündigungsfrist gegenüber Schwerbeschädigten, verbunden mit der Pflicht zur Mitteilung der erfolgten Kündigung an die beteiligten amtlichen Stellen, sowie in einer Pflicht zur Unterlassung jeglicher Kündigung für eine bestimmte Übergangszeit.

1. Grundsätzlich ist eine Kündigung sowohl für den Arbeitgeber wie für den Schwerbeschädigten zulässig. Will indessen der Arbeitgeber kündigen, so beträgt die Kündigungsfrist, sofern sie nicht nach Vertrag oder Gesetz noch länger ist, 4 Wochen. Die Kündigung ist ferner der

¹⁾ Hierauf besteht indessen niemals ein Rechtsanspruch, vielmehr besteht lediglich ein Recht der landwirtschaftlichen Arbeitgeber, im Wege einer *facultas alternativa* statt der eigentlich geschuldeten Einstellung und Beschäftigung die Siedlung zu gewähren.

²⁾ Boywidt, Anm. 11 zu § 1.

³⁾ Dies gilt m. E. auch dann, wenn in Wahrheit der Wert der Arbeit hinter diesem Satz zurückbleibt. Vielmehr bleibt dann nur übrig, einen Antrag auf Erhöhung der Rente zu stellen, wozu auf Veranlassung des Arbeitgebers auch die Kriegs fürsorgestelle berechtigt sein dürfte.

Hauptfürsorgestelle mitzuteilen, und die Kündigungsfrist läuft erst von dem Tage ab, an dem eine solche Mitteilung abgesandt ist.

Eine Ausnahme von der vierwöchigen Kündigungsfrist gilt einmal für den Fall, daß ein Schwerbeschädigter nur zu vorübergehender Aushilfe oder versuchsweise eingestellt worden war und seine Beschäftigung tatsächlich 4 Wochen noch nicht überschritten hat, sowie ferner für den Fall, daß ein wichtiger Grund vorliegt, der nach dem Gesetz zu fristloser Kündigung berechtigt (§ 12).

Hört die Eigenschaft als Schwerbeschädigter auf, etwa durch Herabsetzung der Rente auf unter 50 % der Vollrente, so entfällt damit die Weiterbeschäftigungspflicht, und die Kündigung erfolgt wieder nach den allgemeinen Bestimmungen¹⁾.

2. Ein Kündigungsverbot, also eine Verpflichtung zur Unterlassung jeglicher Kündigung, ist nur für eine Übergangszeit vorgesehen. Für die Dauer von 6 Monaten nach dem Inkrafttreten des Gesetzes, d. h. bis zum 22. 10. 20, ist nämlich eine Kündigung nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zulässig. Doch ist diese Zustimmung zu erteilen, wenn dem Schwerbeschädigten ein anderer angemessener Arbeitsplatz gesichert ist.

Auch hier gelten Ausnahmen für den Fall lediglich vorübergehender oder aushilfsweser Einstellung, und bei Berechtigung zu fristloser Entlassung (§ 18)²⁾.

- F. Endlich ist den Arbeitgebern eine besondere Pflicht zur **Betriebsfürsorge** hinsichtlich der Schwerbeschädigten auferlegt (§ 9, Abs. 2). Soweit es nämlich erforderlich ist, um die dauernde Unterbringung der Schwerbeschädigten sicherzustellen, ist ein Arbeitgeber auf Verlangen der Hauptfürsorgestelle verpflichtet, Betriebsräume, Betriebsvorrichtungen,

¹⁾ Doch wird nach Boywidt, Anm. 7 zu § 5, in der Praxis zur Vermeidung von Beunruhigung nur eine Besserung von mindestens 15⁰/₁₀ als genügend zur Entlassung erachtet.

²⁾ Eine weitere Ausnahme gilt nach § 18 Abs. 2 für den Fall, daß ein Arbeitgeber bei Inkrafttreten des Gesetzes mehr als 6 Schwerbeschädigte auf 100 insgesamt vorhandene Arbeitnehmer beschäftigt hatte. Die Kündigung braucht dann nur „im Benehmen“, nicht mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu erfolgen, darf jedoch nur allmählich geschehen, so daß monatlich höchstens einem Viertel der 6⁰/₁₀ der Arbeitnehmerschaft übersteigenden Schwerbeschädigten gekündigt wird.

Maschinen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß eine möglichst große Zahl von Schwerbeschädigten in dem Betriebe Beschäftigung finden kann. Damit wird dem Arbeitgeber also eine über § 120 a—e Gew.O. hinausgehende, der Vorschrift des § 120 c Gew.O. für Jugendliche entsprechende erhöhte Fürsorgepflicht hinsichtlich der Art der Beschäftigung und der Vermeidung von Betriebsgefahren aufgebürdet, die sich aus der Beschäftigung Schwerbeschädigter für ihn ergeben. Doch darf ihm diese Pflicht nicht auferlegt werden, soweit ihre Durchführung den Betrieb ernstlich schädigen würde, mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre, oder soweit staatliche oder berufsgenossenschaftliche Unfallverhütungsvorschriften ihr entgegenstehen¹⁾.

IV. Die **Verwirklichung** der Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung Schwerbeschädigter ist in den §§ 10, 11, 13, 14 und 19 geregelt. Die Regelung ist überaus unklar.

Danach ist zu unterscheiden die verwaltungsmäßige Durchführung der Beschäftigungspflicht, die Entscheidung von Streitigkeiten über diese Pflicht, und die Erzwingung ihrer Erfüllung durch Strafen.

A. Die **verwaltungsmäßige Durchführung** ist das Hauptmittel zur Verwirklichung der Beschäftigungspflicht.

1. Sie hat zum Gegenstande einmal die Feststellung, bei welchem Arbeitgeber eine Beschäftigungspflicht besteht bzw. durch zu erlassende Anordnung begründet werden kann, ferner die Ermöglichung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht durch Nachweisung geeigneter Schwerbeschädigter, sodann die Kontrolle, ob die Beschäftigungspflicht auch tatsächlich vom Arbeitgeber erfüllt wird, und endlich die Veranlassung der notwendigen Maßnahmen (Einleitung des Streitverfahrens, Bestrafung) im Falle der Nichterfüllung oder Verweigerung der Erfüllung.
2. Als Organe hierfür stehen nebeneinander die Hauptfürsorgestelle, die Vertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Gewerbeaufsichtsbeamten, die Dienstaufsichtsbehörden der öffentlichen Körperschaften und die Arbeitervertretungen der Einzelbetriebe (Betriebsräte und Obleute, vgl. unten S. 169ff.). An Stelle der letzteren ist in Betrieben mit mindestens 100 Arbeitnehmern vom Betriebsrat nach

¹⁾ Sonst hat er Beschwerde an den Reichsarbeitsminister (§ 19).

Anhörung der schwerbeschädigten Arbeitnehmer des Betriebes ein besonderer Vertrauensmann zu bestellen, der tunlichst selbst Schwerbeschädigter sein soll. Mit diesem zusammen wiederum hat ein Beauftragter des Arbeitgebers im Interesse der Schwerbeschädigten zusammenzuwirken, und beide zusammen, die vom Arbeitgeber der Hauptfürsorgestelle zu benennen sind, dienen dieser Stelle als Vertrauensleute für den Betrieb.

Soweit die Durchführung des Schwerbeschädigtengesetzes in Frage steht, ist ferner die Hauptfürsorgestelle so umgestaltet, als nach näherer Bestimmung des Reichsarbeitsministers die Berufsgenossenschaften der Reichsunfallversicherung, die öffentlichen Arbeitsnachweise und die Vereinigungen Unfallbeschädigter im Beirat der Hauptfürsorgestelle Sitz und Stimme erhalten.

3. Die Zuständigkeit aller dieser Organe untereinander ist dahin abgegrenzt, daß die Einstellung und Beschäftigung der Schwerbeschädigten grundsätzlich Sache der Hauptfürsorgestelle ist. Sie hat indessen dabei „im Einvernehmen“ mit den Vertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, den Organen der Gewerbeaufsicht und den Arbeitsnachweisen vorzugehen, ohne daß indessen gesagt wird, wer zu entscheiden hat, wenn eine Verständigung nicht gelingt¹⁾.

Für die Beamten der Körperschaften des öffentlichen Rechts liegt dagegen die Durchführung der Beschäftigungspflicht den Trägern der Dienstaufsicht ob, jedoch „im Benehmen mit der Hauptfürsorgestelle“. Hier ist indessen für den Fall von Meinungsverschiedenheiten die Entscheidung einer höheren Instanz vorgesehen, nämlich bei Dienststellen des Reiches die Entscheidung der Reichsregierung, im übrigen die Entscheidung der Landeszentralbehörden.

4. Eine Beschwerde im Verwaltungswege findet gegen Anordnungen der Hauptfürsorgestelle grundsätzlich nicht statt. Nur gegen die Anordnung der Freihaltung einzelner Arbeitsplätze für Schwerbeschädigte, gegen das Verlangen nach Auskunft bzw. Einblick in den Betrieb und gegen die Auferlegung bestimmter Maßnahmen der Betriebsfürsorge (vgl. oben S. 83/84) kann der Arbeitgeber Be-

¹⁾ Bei beamteten Stellen bleibt dann nur die Dienstaufsichtsbeschwerde übrig.

schwerde beim Reichsarbeitsminister einlegen, der endgültig entscheidet.

B. Ein **Streitverfahren** ist im § 13 vorgesehen für „Streitigkeiten über die Verpflichtungen aus diesem Gesetz“, also über Bestehen, Inhalt und Umfang der Beschäftigungspflicht.

1. **Zuständig**¹⁾ zur Entscheidung derartiger Streitigkeiten ist der Schlichtungsausschuß. Bei der Entscheidung muß ein unparteiischer Vorsitzender sowie ein Schwerbeschädigter als nicht ständiger Vertreter der Arbeitnehmer mitwirken. Hierfür kann der Beirat der Hauptfürsorgestelle den Schlichtungsausschüssen ihres Bezirks eine Vorschlagsliste von schwerbeschädigten Arbeitnehmern einreichen.
2. Parteien im Streitverfahren sind auf der einen Seite der Arbeitgeber, auf der anderen Seite entweder der Schwerbeschädigte oder die mit der ordnungsmäßigen Durchführung befaßte Stelle (Hauptfürsorgestelle, Betriebsrat, Vertrauensmann der Arbeitnehmer). Ist ursprünglich nur der Schwerbeschädigte als Partei beteiligt, so kann trotzdem die Hauptfürsorgestelle sich dem Verfahren anschließen und es selbständig wie eine Partei betreiben.
3. Das Verfahren ist das der Schlichtungsordnung (vgl. unten S. 243ff). Nur kann der Schiedsspruch stets für verbindlich erklärt werden. Diese Erklärung erfolgt, wenn an dem Verfahren nur private Arbeitgeber beteiligt sind, durch die höhere Verwaltungsbehörde, wenn sich der Schiedsspruch gegen die Behörde einer Körperschaft des öffentlichen Rechts richtet und diese sich ihm nicht unterwirft, bei Beteiligung einer Reichsbehörde durch das zuständige Reichsministerium, im übrigen durch die Landeszentralbehörden.
4. Fordert der Schiedsspruch die Einstellung Schwerbeschädigter, so können auf Antrag der Hauptfürsorgestelle die einzustellenden Schwerbeschädigten sogleich namentlich bezeichnet werden. In diesem Falle gilt ein Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Schwerbeschädigtem nach Maßgabe des Schiedsspruches und, soweit dieser eine Regelung nicht vorsieht, nach Maßgabe der Arbeits-

¹⁾ Juristisch handelt es sich nicht eigentlich um eine Frage der Zuständigkeit, sondern der Gerichtsbarkeit.

verträge gleichartiger Arbeitnehmer als abgeschlossen, wobei die Entlohnung nach der Arbeitsfähigkeit des Schwerbeschädigten zu bemessen ist.

5. Das Verhältnis des Streitverfahrens zur verwaltungsmäßigen Durchführung der Beschäftigungspflicht dürfte dahin zu bestimmen sein, daß die Anrufung des Streitverfahrens, soweit es sich um Bestehen, Inhalt und Umfang der Beschäftigungspflicht handelt, stets zulässig ist, also sowohl gegenüber dem Schwerbeschädigten wie gegenüber einer mit der verwaltungsmäßigen Durchführung der Beschäftigungspflicht befaßten Stelle, und daß die Entscheidung in diesem Verfahren für die verwaltungsmäßige Durchführung maßgebend ist.
- C. Eine **Bestrafung** wegen Verletzung der Beschäftigungspflicht ist nach § 14 sowohl wegen vorsätzlichen wie wegen fahrlässigen Verstoßes gegen die gesetzlichen Vorschriften statthaft, jedoch nur gegen einen privaten Arbeitgeber, nicht gegen den Inhaber einer öffentlichen Dienststelle. Voraussetzung eines Strafverfahrens ist ein Antrag der Hauptfürsorgestelle, zuständig ist auch hier der Schlichtungsausschuß. Die zulässige Strafe besteht in einer Geldstrafe bis zu 10 000 Mark für jeden Fall des Verstoßes. Vor der Entscheidung ist der beschuldigte Arbeitgeber zu hören. Gegen die Entscheidung ist binnen 4 Wochen Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde zulässig, welche die Entscheidung nach eingetretener Rechtskraft für vollstreckbar erklären kann¹⁾.

Eine Bestrafung ist indessen unzulässig, wenn der Arbeitgeber nachweist, daß er in den letzten 3 Monaten vor dem Verstoß durchschnittlich 10 % seiner Arbeitsplätze mit Schwerbeschädigten besetzt hat. Durch eine derartige Beschäftigung kann daher jeder Arbeitgeber ein für allemal jede Möglichkeit einer Bestrafung ausschließen.

¹⁾ Die Geldstrafe wird wie Gemeindeabgaben beigetrieben und ist an die Hauptfürsorgestelle zu zahlen, die sie für Zwecke der Schwerbeschädigtenfürsorge verwendet.

Zweiter Teil.

Die Arbeitslosenfürsorge.

Erstes Kapitel.

Allgemeines.

§ 18.

Entstehung und Bedeutung.

I. Die Arbeitslosenfürsorge ist das Gegenstück zur Arbeitsbeschaffung. Nach Artikel 163 R.V. und § 1 des Sozialisierungsgesetzes vom 23. 3. 19 (R.G.Bl. S. 341) hat „der Staat die Pflicht, jedem Deutschen eine wirtschaftliche Existenz zu ermöglichen. Soweit im einzelnen angemessene Arbeitsgelegenheit nicht nachgewiesen werden kann, wird für seinen notwendigen Unterhalt gesorgt“, wobei „das Nähere der Bestimmung durch besondere Reichsgesetze überlassen“ wird. Die Durchführung des ersten Grundsatzes ist die Aufgabe der Arbeitsbeschaffung, die Durchführung des zweiten Grundsatzes ist die Aufgabe der Arbeitslosenfürsorge¹⁾.

Schon bevor der Grundsatz in Verfassung und Sozialisierungsgesetz ausdrücklich ausgesprochen war, war er durch die Gesetzgebung tatsächlich anerkannt. Das Zurückfluten der demobilisierten Heeresmassen ließ trotz aller auf Arbeitsbeschaffung gerichteter Maßnahmen die Gefahr bestehen, daß das Wirtschaftsleben nicht imstande sein werde, alle diese Massen alsbald wieder aufzunehmen und ihnen eine irgendwie geartete Erwerbstätigkeit zu gewähren, daß vielmehr eine Erwerbslosigkeit von niegekanntem Umfang einsetzen werde. Diese Gefahr wurde dadurch verstärkt, daß mindestens in den ersten Wochen und Monaten viele Kriegsteilnehmer auch gar nicht die psychische Fähigkeit, vielleicht auch nicht die Neigung gehabt hätten, sogleich wieder in eine geordnete bürgerliche Tätigkeit überzutreten, während ein Arbeitszwang in Anbetracht der politischen Lage, der Schwäche der öffentlichen Gewalt und der Gemütsverfassung weiter Massen erfolglos oder

¹⁾ Nichts anderes bedeutet auch der neue Zusatz zu § 2 der Rechtsverordnung über Erwerbslosenfürsorge, daß das Ziel dieser Fürsorge im einzelnen Falle die Beendigung der Erwerbslosigkeit durch Aufnahme von Arbeit ist, und daß Unterstützung nur zu gewähren ist, soweit dieses Ziel nicht erreicht werden kann.

sogar undurchführbar erscheinen mußte. Sobald daher das Waffenstillstandsangebot Anfang Oktober 1918 erlassen wurde, wurde die Frage der Schaffung einer Arbeitslosenfürsorge brennend, und das neugebildete Reichsarbeitsamt übernahm in gemeinsamer Arbeit mit den Vertretern der Gewerkschaften die Ausarbeitung einer Verordnung über Erwerbslosenfürsorge. Die Veröffentlichung verzögerte sich indessen bis nach der Umwälzung vom 9. November. Der Erlaß einer V.O. über Erwerbslosenfürsorge war daher die erste gesetzgeberische Maßnahme der neuen Regierung. Diese Maßnahme ging formell von dem neugebildeten Reichsamt für wirtschaftliche Demobilmachung aus, das indessen lediglich die vom Reichsarbeitsamt bereits ausgearbeitete Vorlage unter dem 13. November mit Gesetzeskraft vom gleichen Tage verkündete (R.G.Bl. S. 1305). Die V.O. ist durch weitere Verordnungen vom 3. 12. 18 (R.G.Bl. S. 1401), 21. 12. 18 (R.G.Bl. S. 1445), 15. 1. 19 (R.G.Bl. S. 82), 14. 3. 19 (R.G.Bl. S. 303) und 15. 4. 19 (R.G.Bl. S. 399) abgeändert und auf Grund des Artikel II der letztgenannten Verordnung unter der Überschrift „Reichsverordnung über Erwerbslosenfürsorge“ am 23. 4. 19¹⁾ (R.G.Bl. S. 416) in neuer Fassung bekannt gemacht worden. Sie ist inzwischen abermals durch weitere Verordnungen vom 27. 10. 19 (R.G.Bl. S. 1827) und 15. 1. 20 (R.G.Bl. S. 54) abgeändert und ergänzt und auf Grund des Art. V der letztgenannten V.O. zum drittenmal unter dem 26. 1. 20 (R.G.Bl. S. 98) in neuer Fassung verkündet worden. Diese Fassung bildet die gegenwärtige Rechtsgrundlage²⁾.

II. Die Erwerbslosenfürsorge überragt alle anderen Einrichtungen des neuen Arbeitsrechts an wirtschaftlicher und politischer **Bedeutung**.

Zwar ist die Erwerbslosenfürsorge keine völlige Neuschöpfung des neuen Arbeitsrechts.. Vielmehr war schon vor-

¹⁾ Druckfehlerberichtigung R.G.Bl. S. 442.

²⁾ Erläuterungen zu der früheren V.O. von Leppert, Braunsche Hofbuchdruckerei, Karlsruhe 1919. Vgl. ferner Kaskel, D.J.Z. 1919, S. 56 ff., Gaebel, Soz. Praxis 28, S. 477 u. 763, Löwenthal, Soz. Praxis 28, S. 544, Völckert, daselbst S. 857, Wehrle, daselbst S. 950, Sahm, Pr.V.Bl. 40, S. 498, Hübner, Die gemeinnützige Rechtsauskunft 4, Nr. 3, Michel, Zeitschr. f. Kommunal. Wirtsch. und Politik 9, S. 393. Reiches Material enthalten die „Mitteilungen der Erwerbslosenfürsorge Groß-Berlin“ (Naucksche Buchdruckerei). Nach Fertigstellung des Druckes ist ferner erschienen: Toni Morgenstern, Arbeitslosenversicherung und Deutsche Erwerbslosenfürsorge, Leipzig (Verlag Meiner). Angekündigt, aber noch nicht erschienen sind Erläuterungen zur V.O. vom 26. 1. 20 von Lehfeldt (Verlag Heymann). Über die Änderungen der neuesten V.O. vgl. Völkens D. J. Z. 20, S. 306.

her während des Krieges eine Erwerbslosenfürsorge von Reichswegen eingeführt gewesen, nämlich für die Arbeiter einzelner Industrien, die durch Maßnahmen der Kriegswirtschaft stillgelegt und deren Arbeitnehmer daher versorgt werden mußten. Demgemäß war im Laufe des Krieges nacheinander eine Erwerbslosenfürsorge für die Arbeiter der Textil-, Bekleidungs-, Schuhwaren- und Tabakindustrie durchgeführt worden. Diese Erwerbslosenfürsorge war indessen auf die Arbeitnehmer einer einzelnen Industrie beschränkt gewesen und erhielt dadurch nur geringe praktische Bedeutung, daß es bei dem während des Krieges herrschenden Arbeitermangel stets schnell gelang, die arbeitslos gewordenen und unter die Erwerbslosenfürsorge fallenden Personen einer anderen Erwerbstätigkeit zuzuführen. Die praktische Anwendung jener Formen der im Kriege eingeführten Erwerbslosenfürsorge blieb daher auf verschwindend wenig Fälle beschränkt.

Die neue Erwerbslosenfürsorge ist dagegen bei der Lage des Arbeitsmarktes und dem Rückgang der Arbeitsfreudigkeit mindestens zeitweise die wirtschaftliche Grundlage der Existenz eines großen Teiles der Gesamtbevölkerung geworden. Die Höchstzahl¹⁾ der Erwerbslosen, die gleichzeitig Unterstützung erhielten (Mitte Februar 1919) betrug 1. 100. 889²⁾, die Zahl der Personen, die auf Grund der Reichserwerbslosenfürsorge überhaupt unterstützt worden sind, dürfte am 1. Januar 1920 zwei Millionen überstiegen haben³⁾, und noch am 1. Januar 1920 wurden nach den Berichten der Demobilmachungskommissare 371675 Erwerbslose unterstützt⁴⁾.

Kein anderer Teil des neuen Arbeitsrechts hat vom politischen Standpunkt aus eine so scharfe Kritik erfahren, wie die

¹⁾ Genaue Zahlen fehlen, da eine zuverlässige Statistik erst allmählich geschaffen wurde und selbst jetzt noch nicht besteht. Nach Schätzung verschiedener Sachverständiger dürften die wirklichen Zahlen noch wesentlich höher sein, als die hier angegebenen.

²⁾ Vgl. die graphische Darstellung in dem vom Demobilmachungsamt herausgegebenen Blatt die wirtschaftliche Demobilmachung, 2. Jahrg., Nr. 109 vom 14. 5. 19 und die Unterlagen dazu in Nr. 49 vom 28. 2. 19 desselben Blattes, wonach die Zahl auf der Meldung der Demob.Kommissare beruht.

³⁾ Zu dieser Zahl kommt man, wenn man die Berliner Zahlen zugrunde egt. Dort betrug, unter Zugrundelegung der monatlichen Zahlen für den Bestand am Anfang des Monats, Zugang und Abgang die Gesamtzahl der im ersten Jahr Unterstützten etwa doppelt so viel wie die Höchstzahl der gleichzeitig Unterstützten.

⁴⁾ Etwa der vierte Teil aller Erwerbslosen ist auf Groß-Berlin entfallen, die anscheinend höchste Zahl betrug am 11. 3. 19 = 275 035 (Mitteilungen Heft 9, S. 8).

Erwerbslosenfürsorge. Man hat ihr vorgeworfen, daß sie die Arbeitsscheu begünstige, während doch nur angestrengteste Arbeit den Wiederaufbau ermögliche, daß sie durch die Zahlung von Geld ohne Arbeit die Moral untergrabe, den notwendigen Abfluß von Arbeitskräften aus den Großstädten auf das Land verhindere und in den Arbeitslosen ein politisch bedenkliches Element züchte. Im Rahmen dieser lediglich juristischen Darstellung kann die Berechtigung dieser Kritik nicht nachgeprüft werden. Bemerkt sei nur, daß die Schaffung einer Erwerbslosenfürsorge an sich aus den unter I. angegebenen Gründen eine Notwendigkeit war, wenn man nicht Hunderttausende, vor allem unter den Angehörigen der kaufmännischen Berufe, verhungern lassen wollte, und daß eine Kritik daher nicht gegen die Schaffung einer Erwerbslosenfürsorge als solche, sondern gegen die Art ihrer gesetzestechnischen Ausgestaltung, vor allem ihre unbeschränkte Dauer, und noch mehr gegen ihre vom Gesetzgeber unabhängige praktische Handhabung gerichtet werden darf¹⁾.

Die Erwerbslosenfürsorge ist eine vorübergehende Maßnahme. Sie ist durch V.O. des Reichsdemobilmachungsamts eingeführt, gilt daher höchstens bis zum Ende der wirtschaftlichen Demobilmachung. In der ursprünglichen V.O. war der Zeitpunkt ihres Außerkrafttretens spätestens 1 Jahr nach ihrer Verkündung, also zum 13. November 1919, in Aussicht genommen, während nach § 18 der jetzt geltenden V.O. der Zeitpunkt des Außerkrafttretens von der Reichsregierung oder der von ihr bezeichneten Behörde bestimmt werden soll. Jedenfalls ist die Erwerbslosenfürsorge eine reine Übergangsmaßnahme, die in ihrer gegenwärtigen Form nicht für die Dauer bestimmt ist, sondern in eine Arbeitslosenversicherung übergehen soll, für die ein Gesetzentwurf bereits ausgearbeitet ist²⁾.

§ 19.

Rechtliche Natur.

Die rechtliche Natur der Erwerbslosenfürsorge ist verschieden von zwei ihr scheinbar verwandten Gebieten, nämlich einerseits von der Arbeitslosenversicherung, andererseits von der Armenunterstützung.

I. Der **Arbeitslosenversicherung** ist die Erwerbslosenfürsorge zwar insofern ähnlich, als sie, ebenso wie jene, für den Fall der Erwerbslosigkeit bestimmte Leistungen gewährt. Sie unterscheidet

¹⁾ Vgl. auch unten S. 99, Anm. 1.

²⁾ Vgl. Michel, a. a. O.

sich aber von der Arbeitslosenversicherung in vier wichtigen Punkten:

- A. Eine Arbeitslosenversicherung, wenigstens eine solche, die in den Rahmen unserer Sozialversicherung eingegliedert wäre, müßte auf bestimmte soziale Berufsstände begrenzt sein. Denn nur wer zu diesen versicherungsrechtlich privilegierten Berufsständen, also den Arbeitern, Angestellten, Dienstboten usw., gehört, ist nach deutschem Recht versicherungsfähig und kann demgemäß im Fall des Eintritts des Versicherungsfalles Entschädigungsansprüche erlangen¹⁾. Die jetzige Erwerbslosenfürsorge ist dagegen berufsständisch unbeschränkt, vielmehr genügt die bloße Tatsache des Mangels an Erwerbs Gelegenheit als Voraussetzung ihres Bezuges.
- B. Die Gewährung von Leistungen der Arbeitslosenversicherung ist nur denkbar, wenn der Zeit der Arbeitslosigkeit, für welche die Leistungen beansprucht werden, eine Zeit der Arbeit vorangegangen ist. Es wäre dagegen nicht möglich, daß jemand, der bisher niemals gearbeitet hat, seinen Eintritt in die Versicherung lediglich durch die Erklärung nunmehriger Arbeitsbereitschaft beginnen wollte. Bei der Erwerbslosenfürsorge wird der Anspruch auf die Leistungen dagegen erworben, auch ohne daß dem Zustand der Erwerbslosigkeit ein Zustand der Erwerbstätigkeit vorangegangen zu sein braucht.
- C. Wenn auch die Sozialversicherung nach richtiger Ansicht²⁾ rechtlich keine Versicherung bildet, und daher der Bezug ihrer Leistungen für den einzelnen Versicherten unabhängig von der Zahlung der vorgeschriebenen Versicherungsbeiträge ist, so sind doch wenigstens wirtschaftlich Entschädigungsleistung und Beitragsleistung in der Weise miteinander in Verbindung gesetzt, daß die Mittel für die Leistungen ganz oder überwiegend durch die Interessenten, vor allem durch die Arbeitnehmer als die Empfänger der künftigen Leistungen, nach gewissen der Privatversicherung ähnlichen Grundsätzen aufgebracht werden müssen. Bei der Erwerbslosenfürsorge sind dagegen die Interessenten an der Aufbringung der Mittel völlig unbeteiligt. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer haben als solche irgendwelche Beiträge zu leisten, vielmehr werden sämtliche Kosten

¹⁾ Vgl. Kaskel-Sitzler, Grundriß des sozialen Versicherungsrechts S. 38 ff.

²⁾ Vgl. insbesondere Rosin, Recht der Arbeiterversicherung I S. 255 ff. und Rechtsnatur der Arbeiterversicherung, ferner Laband, Staatsrecht 5. Aufl., III S. 289 ff. und Kaskel-Sitzler S. 33 ff.

lediglich aus öffentlichen Mitteln bestritten, nämlich durch das Reich, den Staat oder die Gemeinde aufgebracht¹⁾.
D. In der Sozialversicherung ist die Versicherungsfähigkeit und demgemäß die Gewährung der Leistungen grundsätzlich nur an die Zugehörigkeit zu einem vom Gesetzgeber als versorgungsbedürftig anerkannten Berufsstande gebunden, während die Versorgungsbedürftigkeit des Einzelnen regelmäßig unerheblich ist. Der einzelne Versicherte erhält vielmehr Leistungen, auch wenn er ihrer gar nicht bedarf, bzw. Leistungen, die für seinen besonderen Bedarf nicht ausreichen. Die Erwerbslosenfürsorge und die Gewährung ihrer Leistungen richten sich dagegen umgekehrt lediglich nach der Versorgungsbedürftigkeit des Einzelnen.

II. Gerade hierin entspricht die Erwerbslosenfürsorge der **Armenunterstützung**, bei der die Unterstützung ebenfalls ausschließlich vom Unterstützungsbedürfnis des Einzelnen abhängt und aus öffentlichen Mitteln erfolgt. Die Erwerbslosenfürsorge unterscheidet sich aber von der Armenunterstützung dadurch, daß die Armenunterstützung als ein Almosen gegeben wird, auf dessen Gewährung dem Armen keinerlei eigenes Recht zusteht. Dagegen hat der Erwerbslose auf die Gewährung der Leistungen der Erwerbslosenfürsorge bei Vorhandensein der gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen einen eigenen Rechtsanspruch, dessen Durchsetzung er erforderlichenfalls im Wege eines geordneten Verfahrens erzwingen kann. Daher bestimmt § 2 ausdrücklich, daß der Erwerbslosenfürsorge nicht der Rechtscharakter der Armenpflege beigelegt werden darf.

III. Die Erwerbslosenfürsorge besteht vielmehr in Wahrheit in der Einräumung eines subjektiven öffentlichen Rechts gegenüber dem zur Fürsorge Verpflichteten, regelmäßig der Gemeinde, auf Gewährung bestimmter, gesetzlich umschriebener Leistungen für den Fall der Erfüllung bestimmter, gesetzlich vorgesehener Voraussetzungen, deren wichtigste die Erwerbslosigkeit ist, d. h. der tatsächliche Mangel an Erwerbstätigkeit trotz vorhandener Arbeitsbereitschaft. Dieses subjektive öffentliche Recht ist der **Unterstützungsanspruch**. Der Unterstützungsanspruch entsteht bei Erfüllung seiner Voraussetzungen ipso jure und kann gegen den Verpflichteten, falls dieser die Erfüllung verweigert, im Wege eines geordneten Verfahrens durchgesetzt werden. Er gehört in die gleiche Gruppe von subjektiven öffentlichen Rechten,

¹⁾ Infolgedessen gibt es hier auch keine Selbstverwaltung der Beteiligten.

wie der Anspruch der Militärpersonen auf Gewährung der Versorgungsleistungen nach Maßgabe der Militärversorgungsgesetze oder der Anspruch der Versicherten bei Eintritt eines Versicherungsfalles auf Gewährung der Entschädigungsleistungen nach Maßgabe der sozialen Versicherungsgesetze, nur daß es hier keiner besonderen, auf bestimmte Berufsstände beschränkten Versorgungsfähigkeit oder Versicherungsfähigkeit bedarf, daß die Unterstützungsfähigkeit vielmehr insoweit mit der allgemeinen Rechtsfähigkeit zusammenfällt¹⁾.

§ 20.

Durchführung.

Die Durchführung der Erwerbslosenfürsorge ist nicht durch das Reich selbst geschehen, etwa durch Schaffung einer eigenen Behördenorganisation und Übernahme in eigene Verwaltung. Vielmehr hat sich das Reich nur darauf beschränkt, bestimmte Normativbestimmungen für die Erwerbslosenfürsorge aufzustellen, hat aber im übrigen die Pflicht zur verwaltungsmäßigen Durchführung der Erwerbslosenfürsorge im Rahmen jener Normativbestimmungen den Gemeinden übertragen und lediglich die Frage der Kostentragung und der Bereitstellung der erforderlichen Mittel seitens des Reiches für die Erwerbslosenfürsorge selbst geregelt.

I. Die **Normativbestimmungen**, die das Reich für die Erwerbslosenfürsorge erlassen hat, gehen über ein bloßes Rahmengesetz hinaus und regeln fast erschöpfend das ganze Rechtsgebiet. Nur hinsichtlich der Bestimmungen von Art und Höhe der Leistungen, der Feststellung einer Wartezeit, der Schaffung weiterer Voraussetzungen und bestimmter Ausschließungsgründe für die Unterstützung ist den Gemeinden gemäß § 9, Abs. 1, § 10, Abs. 1 und 2 zur Schaffung ergänzender Rechtssätze ein Spielraum geblieben.

II. Dagegen ist die gesamte **verwaltungsmäßige Durchführung** den Gemeinden übertragen. Dies ist in der Weise geschehen, daß nach § 2 sämtliche Gemeinden verpflichtet sind, eine Erwerbslosenfürsorge nach Maßgabe jener Normativbestimmungen einzurichten²⁾.

¹⁾ Vgl. hierzu auch Georg Jellinek, System der subjektiven öffentlichen Rechte, 2. Aufl., S. 268, Anm. 2, und Kaskel-Sitzler, a. a. O.

²⁾ Dies galt bisher nur, soweit nicht etwa Erwerbslosenfürsorgeeinrichtungen bereits bestanden, die für die Erwerbslosen günstiger waren, als die durch die Reichsfürsorge vorgesehenen Einrichtungen, und die daher nach dem bisherigen § 15 aufrecht zu erhalten waren. Diese Bestimmung, die vor allem für die Textilarbeiter Schlesiens und der Lausitz Bedeutung hatte, ist nunmehr aufgehoben. Die Aufhebung tritt nach näherer Bestimmung der Landeszentralbehörde, spätestens jedoch am 1. 4. 20 in Kraft (Art. 2, V. O. v. 15. 1. 20).

Kommt eine Gemeinde dieser Pflicht nicht nach und richtet sie trotz vorhandenen Bedürfnisses keine oder keine genügende Erwerbslosenfürsorge ein, so wird sie von der Kommunalaufsichtsbehörde¹⁾ dazu gezwungen. Auch kann diese Behörde an Stelle der Gemeinde und für ihre Rechnung die notwendigen Anordnungen treffen. Nur wenn eine Gemeinde leistungsunfähig ist, kann nach Bestimmung der Kommunalaufsichtsbehörde an ihrer Stelle ein weiterer Kommunalverband, soweit er die Gemeinde nicht nur zu unterstützen hat, die Einrichtung und Durchführung der Erwerbslosenfürsorge selbst übernehmen.

Die Gemeinde hat also insbesondere die nötigen Räume zu beschaffen, das erforderliche Personal anzustellen, durch dieses prüfen zu lassen, ob die Voraussetzungen zur Gewährung der Erwerbslosenfürsorge gegeben sind, die Höhe der in jedem einzelnen Fall in Betracht kommenden Leistungen festzustellen, diese Leistungen zunächst auszahlen und die verauslagten Beträge, soweit die Gemeinde nicht endgültig kostentragungspflichtig ist, von den erstattungspflichtigen Stellen einzuziehen. Sie hat ferner grundsätzlich die laufende Kontrolle über die Erwerbslosen zu üben und die gesamten für die Krankenfürsorge der Erwerbslosen erforderlichen Meldungen und Zahlungen vorzunehmen. Sie hat endlich die zur Ergänzung der Normativbestimmungen erforderlichen Vorschriften zu erlassen. Für die Nichtbefolgung der vom Reich oder den Gemeinden auf dem Gebiet der Erwerbslosenfürsorge erlassenen Vorschriften kann die Gemeinde Ordnungsstrafen bis zum Betrage von 150 Mark festsetzen, die in die Gemeindekasse fließen.

III. Die **Kosten** der Erwerbslosenfürsorge, die bisher insgesamt nahezu 1 Milliarde betragen, werden nach § 4 zu $\frac{6}{12}$ vom Reich, zu $\frac{4}{12}$ vom Land und zu $\frac{2}{12}$ von der Gemeinde getragen²⁾. Für leistungsschwache Gemeinden oder für einzelne Bezirke kann die Reichsregierung über die $\frac{6}{12}$ hinaus eine Erhöhung der Reichsbeihilfe bewilligen. Zu den Kosten gehört der Gesamtaufwand, der für die Durchführung der Erwerbslosenfürsorge an auszahlenden Leistungen, persönlichen und sächlichen Ausgaben entsteht; es fallen also hierunter auch die notwendigen besonderen Verwaltungskosten an Räumen, Personal usw.³⁾ Diese sämtlichen Kosten werden zunächst von der Gemeinde ver-

¹⁾ D.h. in Preußen vom Regierungspräsidenten.

²⁾ Doch kann die Reichsbeihilfe bzw. Landesbeihilfe entzogen werden, wenn die zulässigen Höchstunterstützungssätze (vgl. unten S. 109/110) überschritten werden (§ 4, Abs. 3).

³⁾ Dagegen nicht die Kosten der für die Erwerbslosen etwa eingerichteten Kurse, Vorträge usw., „da Bildungsbestrebungen über den Rahmen der Erwerbslosenfürsorge hinausgehen“. Mitteilungen Heft 12, S. 10.

auslagt. Die Gemeinde stellt den Antrag auf Erstattung der verauslagten Kosten durch Vermittlung der höheren Verwaltungsbehörde bei der Landeszentralbehörde, die ihrerseits die Anforderungen für jeden Monat bis zum 15. des folgenden Monats bei dem Reichsfinanzminister anmeldet.

Um ferner einen Abbau der Erwerbslosenfürsorge zu fördern, vor allem Arbeitsgelegenheit für die Erwerbslosen zu beschaffen, können den Gemeinden zur Unterstützung von Maßnahmen, die hierfür geeignet sind, Darlehen oder Zuschüsse aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge bewilligt werden (§ 15)¹⁾. Die Höhe der Zuschüsse ist keine feste oder den tatsächlichen Aufwendungen der Gemeinde hierfür notwendig entsprechende, sondern wird von Fall zu Fall bestimmt, und zwar nach Maßgabe der Anzahl der Erwerbslosen, die durch die Abbaumaßnahmen tatsächlich der Erwerbslosenfürsorge entzogen oder von ihr ferngehalten werden. Zuständig für die Bewilligung von Zuschüssen und die Festsetzung ihrer Höhe ist der Reichsarbeitsminister²⁾. Die dafür erforderlichen Kosten werden in gleicher Weise auf Reich, Land und Gemeinde verteilt, wie die sonstigen Kosten der Erwerbslosenfürsorge.

IV. Die Erwerbslosenfürsorge setzt sich aus **zwei verschiedenen Bestandteilen** zusammen, nämlich aus der Gewährung von Erwerbslosenunterstützung (Kap. II) und aus der Krankenfürsorge für Erwerbslose (Kap. III). In beiden Fällen sind nicht nur Art und Form der Fürsorge verschieden, sondern es hört grundsätzlich die eine Fürsorge auf, wenn die andere beginnt.

Zweites Kapitel.

Die Erwerbslosenunterstützung.

Die Erwerbslosenunterstützung beruht auf der Einräumung eines subjektiven öffentlichen Rechts auf Unterstützung (des Unterstützungsanspruchs) an die Erwerbslosen. Je nachdem, wann ein solcher Unterstützungsanspruch entsteht, was der Unterstützungsberechtigte auf Grund des Anspruchs verlangen kann, von wem er es verlangen kann und auf welche Weise er es verlangen kann, gliedert sich die Lehre von der Erwerbslosenunterstützung in Voraussetzungen (§ 21), Gegenstand (§ 22), Schuldner (§ 23) und Verwirklichung (§ 24) des Unterstützungsanspruchs.

¹⁾ Sog. „Produktive Erwerbslosenfürsorge“. Die Ausführungsverordnung des Reichsarbeitsministers vom 10. 1. 20 (Mitteilungen 25, S. 47 ff.) konnte nicht mehr berücksichtigt werden.

²⁾ Dieser kann die Befugnisse ganz oder zum Teil auf andere Stellen übertragen (§ 15, Abs. 2).

§ 21.

Voraussetzungen des Unterstützungsanspruchs.

Die Voraussetzungen des Unterstützungsanspruchs zerfallen in solche, die kraft Reichsrechts unter allen Umständen vorliegen müssen, damit ein Unterstützungsanspruch zur Entstehung gelangt, und solche, die darüber hinaus kraft Ermächtigung des Reichsrechts die einzelne Gemeinde für ihren Bezirk schaffen kann, die also nur dann zur Entstehung eines Unterstützungsanspruchs erfüllt zu sein brauchen, wenn eine Gemeinde von jener Ermächtigung Gebrauch gemacht und die Entstehung eines Unterstützungsanspruchs für ihren Bezirk tatsächlich auch noch von der Erfüllung dieser weiteren Voraussetzungen abhängig gemacht hat. Wir unterscheiden demgemäß die notwendigen Mindestvoraussetzungen und die zulässigen Mehrvoraussetzungen des Unterstützungsanspruchs.

I. Die **notwendigen Mindestvoraussetzungen**, die also kraft Reichsrechts stets erfüllt sein müssen, damit ein Anspruch auf Erwerbslosenfürsorge entsteht, sind Unterstützungsfähigkeit, Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit, Erwerbslosigkeit und Bedürftigkeit.

A. Die **Unterstützungsfähigkeit** ist die Eigenschaft einer Person, Unterstützungsansprüche erlangen zu können; sie ist die besondere Rechtsfähigkeit in bezug auf den Unterstützungsanspruch. Nur wer unterstützungsfähig ist, kann überhaupt Unterstützungsansprüche erwerben.

Die Unterstützungsfähigkeit unterscheidet sich in ihrer rechtlichen Ausgestaltung von der Versicherungsfähigkeit dadurch, daß sie nicht auf die Mitglieder bestimmter, rechtlich und wirtschaftlich abhängiger Berufsstände beschränkt ist, sondern grundsätzlich allen Personen zusteht, so daß auch die bisher selbständigen Unternehmer sowie die Angehörigen freier oder beamteter Berufsstände darunter fallen.

Eine Beschränkung der Unterstützungsfähigkeit gegenüber der allgemeinen Rechtsfähigkeit besteht vielmehr nur auf natürliche Personen, ferner hinsichtlich des Alters und endlich hinsichtlich der Staatsangehörigkeit. Dagegen stehen Männer und Frauen einander nunmehr¹⁾ gleich.

¹⁾ Neue Bestimmung der V. O. vom 15.1.20. Nach dem bisherigen § 7 waren Frauen nur dann unterstützungsfähig, wenn sie auf Erwerbstätigkeit angewiesen waren. Und dies war nur dann anzunehmen, wenn sie selbst oder solche Personen, die ihnen gegenüber unterhaltsberechtigt waren, ohne die Erwerbstätigkeit der Frau der Armenunterstützung anheimgefallen wären. Dabei mußte es sich um eine im Hauptberuf ausübende, nicht um eine bloße Nebenbeschäftigung handeln.

1. Unterstützungsfähig sind nur natürliche Einzelpersonen, niemals juristische Personen oder Personengemeinschaften. Mögen die letzteren auch ihre frühere Erwerbsmöglichkeit verloren haben und Not leiden, so kann höchstens eine Unterstützung nach anderen Bestimmungen, niemals aber nach der Erwerbslosenfürsorge für sie in Frage kommen.
 2. Eine Altersgrenze besteht nur hinsichtlich des Beginns der Unterstützungsfähigkeit. Die Unterstützungsfähigkeit tritt nämlich erst mit dem vollendeten 16.¹⁾ Lebensjahre ein (§ 6, Abs. 1). Eine obere Altersgrenze ist dagegen, soweit Arbeitsfähigkeit besteht, nicht eingeführt.
 3. Ausländer standen bisher hinsichtlich der Unterstützungsfähigkeit den Inländern gleich. Nach einer neuen²⁾ Bestimmung des § 7 gilt dies nunmehr nur noch, soweit ihr Heimatstaat deutschen Erwerbslosen nachweislich eine gleichwertige Fürsorge gewährt.
- B. **Arbeitsfähigkeit** bedeutet die sonst im Sozialrecht als Erwerbsfähigkeit bezeichnete Eigenschaft³⁾. Sie ist im Gegensatz zur Unterstützungsfähigkeit keine rechtliche, sondern eine tatsächliche Fähigkeit. Unter Erwerbsfähigkeit versteht man die Fähigkeit, die dem Menschen innewohnende Arbeitskraft als Erwerbsquelle zu verwerten. Erwerbsunfähigkeit ist daher entweder mangelnde Arbeitskraft oder mangelnde Verwertbarkeit derselben zum Erwerb⁴⁾. Die Erwerbsfähigkeit ist nicht auf den einzelnen Beruf, der etwa früher ausgeübt worden ist, beschränkt („Berufsfähigkeit“), sondern im Rahmen des gesamten Arbeitsmarktes zu beurteilen, soweit der Einzelne auf demselben unter Berücksichtigung seiner persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für eine Stelle einigermaßen in Betracht kommt.

Die Arbeitsfähigkeit ist nach § 6 notwendige Voraussetzung eines Unterstützungsanspruchs. Nur wer arbeitsfähig ist, kann Erwerbslosenunterstützung erhalten. Denn wer arbeitsunfähig ist, kommt für einen Erwerb durch Arbeit ohnehin nicht in

¹⁾ Durch V.O. vom 15. 1. 20 erhöht, bisher mit dem 14. Lebensjahr.

²⁾ Neue Bestimmung der V.O. vom 15. 1. 20.

³⁾ Der Ausdruck „Arbeitsfähigkeit“ ist daher in § 6 eigentlich unrichtig, denn Arbeitsfähigkeit bedeutet regelmäßig (anders nur in der Krankenversicherung) lediglich die Fähigkeit, überhaupt Arbeit zu leisten, ohne Rücksicht auf ihre Verwertbarkeit. In § 6a, Abs. 2 wird auch richtig nicht von Arbeitsfähigkeit, sondern von „Erwerbsfähigkeit“ gesprochen.

⁴⁾ Siefert in Monatschr. f. Arb. u. Ang. Vers. 1913, Sp. 7 ff.; Kaskel in Zeitschr. f. d. ges. Vers. Wissensch. 1917, Sp. 539.

Frage, kann also, weil es nicht gelingt, ihm eine Erwerbsmöglichkeit zu verschaffen, auch nicht als Ersatz dafür Erwerbslosenfürsorge beanspruchen.

Ist die Arbeitsfähigkeit nicht völlig aufgehoben, sondern nur beeinträchtigt, so kommt es darauf an, ob der verbleibende Rest der Arbeitsfähigkeit ausreicht, um irgendwo auf dem Arbeitsmarkt einen mit angemessenem Erwerb verbundenen Arbeitsposten, dessen Übernahme unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse (Ausbildung, Kenntnisse) billigerweise zugemutet werden kann, auszufüllen, falls ein solcher Posten frei wäre. Beziehen Beschränkt-Arbeitsfähige wegen dieser Beeinträchtigung eine Rente, so ist das Maß an Beeinträchtigung, bis zu dem eine Arbeitsfähigkeit noch als vorliegend erachtet wird, gesetzlich bestimmt. Nach § 6a, Abs. 2 gelten nämlich Rentenempfänger nur insoweit als arbeitsfähig, als die Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit, um derentwillen die Rente bezogen wird, nicht $66\frac{2}{3}\%$ übersteigt, so daß also alle Empfänger einer Invalidenrente ohne weiteres als arbeitsunfähig für die Erwerbslosenfürsorge auscheiden.

Diese Grenze von $66\frac{2}{3}\%$ wird regelmäßig auch für solche Fälle als Maßstab dienen können, in denen eine Rente nicht bezogen wird. Andererseits gilt nach § 6a eine Ausnahme für den Fall, daß der Rentenempfänger vor Eintritt der Erwerbslosigkeit trotz der Beeinträchtigung auf Grund tatsächlicher Arbeitsleistung, also nicht nur wegen Mildtätigkeit des Arbeitgebers, mindestens $\frac{2}{3}$ des Ortslohnes verdient hat. In diesem Falle gilt er trotz des Rentenbezuges als arbeitsfähig.

- C. **Arbeitswilligkeit** ist die Bereitwilligkeit, nachgewiesene angemessene Arbeit anzunehmen (§ 8). Nur wer arbeitswillig ist, kann Erwerbslosenunterstützung beanspruchen¹⁾. Es be-

¹⁾ Die Arbeitswilligkeit ist die in der Praxis am schwierigsten festzustellende Voraussetzung des Unterstützungsanspruchs, und die schwersten Angriffe gegen die Erwerbslosenfürsorge werden gerade damit begründet, daß diese Voraussetzung außer Acht gelassen oder ihr Vorhandensein nicht streng genug geprüft worden sei. Dieser Vorwurf ist de facto zweifellos in zahlreichen Fällen berechtigt. Doch standen die mit der Prüfung betrauten Beamten vielfach unter so starkem Druck und Terror der Erwerbslosen, daß sie eine sachgemäße Entscheidung dieser die Erwerbslosen am meisten aufreizenden Frage zu fällen, oft tatsächlich nicht in der Lage waren. Dagegen trifft den Gesetzgeber in diesem Punkte kein Vorwurf: Bereits in der ersten Fassung der V. O. über Erwerbslosenfürsorge war die Arbeitswilligkeit als Voraussetzung des Unterstützungsanspruchs genannt und die Art der annahmepflichtigen Arbeit näher umschrieben. Da sich diese Bestimmungen als nicht ausreichend

darf daher der Feststellung, einmal, wann eine Arbeit nachgewiesen, ferner, wann sie als angemessen anzusehen und endlich, was unter Ablehnung zu verstehen ist.

1. Nur die Ablehnung einer nachgewiesenen, nicht dagegen die Ablehnung einer beliebigen anderweitig sich bietenden oder angebotenen Arbeit begründet Arbeitsunwilligkeit des Ablehnenden im gesetzlichen Sinne. Nachgewiesen ist eine Arbeit nur dann, wenn sie vom zuständigen nicht gewerbsmäßigen Arbeitsnachweis (allgemeinen- oder Fach-Arbeitsnachweis) oder von der sonstigen Stelle oder Organisation, der die Kontrolle der Erwerbslosen übertragen ist, angeboten wird¹⁾.
2. Angemessen ist eine Arbeit dann, wenn sie dem Erwerbslosen sowohl subjektiv, d. h. nach seinen persönlichen Eigenschaften, wie objektiv, d. h. nach den Arbeitsbedingungen und sonstigen äußeren Umständen der Arbeit, zugemutet werden kann.
 - a) Subjektiv kommt für die Angemessenheit einer Arbeit in Betracht die körperliche Fähigkeit, die Arbeit zu leisten, die Gleichwertigkeit der Arbeit mit der bisherigen Berufstätigkeit und die örtliche Erreichbarkeit der Arbeit.
 - a) Eine Arbeit, die dem Arbeitssuchenden nach seiner körperlichen Beschaffenheit nicht zugemutet werden kann, kann abgelehnt werden. Dies ist der Fall, wenn der Erwerbslose entweder nicht die Kraft oder nicht die Widerstandsfähigkeit besitzt, um ohne Gefahr einer körperlichen Schädigung die Arbeit auszuführen, oder aber, wenn bei ihm bereits eine körperliche Beeinträchtigung vorhanden ist, deren Verschlimmerung infolge derartiger Arbeit droht. In beiden Fällen wird die mit der Prüfung betraute Stelle, falls sie die darauf gestützte Weigerung der Arbeitsübernahme für un-

erwiesen, wurde durch die Abänderungsverordnung vom 25. 1. 19 die jetzt geltende Fassung eingeführt, wonach die Gemeinden ausdrücklich für verpflichtet erklärt werden, bei mangelnder Arbeitswilligkeit die Erwerbslosenunterstützung zu versagen oder zu entziehen, und die Art der anzunehmenden bzw. ablehnbaren Arbeit schärfer als bisher umrissen wird. Wenn diese Bestimmungen nach Wortlaut und Sinn richtig angewendet würden, wäre es ausgeschlossen, daß Nichtarbeitswillige (Arbeitsschene) eine Erwerbslosenunterstützung erhalten.

¹⁾ Eine — tatsächliche — Ausnahme hiervon gilt in Fällen, in denen gemäß der neuen Bestimmung des § 8, Abs. 1, Satz 4 die Unterstützung zeitlich beschränkt ist, weil Aussicht besteht, daß der Erwerbslose sich inzwischen durch eigene Bemühung Arbeit verschaffen kann.

gerechtfertigt hält, das Gutachten eines Arztes einfordern müssen, ehe sie den Mangel an Arbeitswilligkeit feststellt.

- β) Die Gleichwertigkeit der Arbeit mit der bisherigen Berufstätigkeit braucht nicht so weit zu gehen, daß dem Arbeitssuchenden etwa nur Arbeit seines bisherigen Berufes angeboten werden dürfte, vielmehr darf die angebotene Arbeit auch außerhalb des bisherigen Berufes liegen. Doch muß die angebotene Arbeit wenigstens einigermaßen im technischen und sozialen Wertverhältnis zur bisherigen Berufsarbeit und Vorbildung stehen, so daß zwar der gelernte Arbeiter auch ungelernete Arbeit übernehmen muß, nicht aber der Kopfarbeiter eine vorwiegend körperliche, der geistige Arbeiter eine lediglich mechanische Tätigkeit.
- γ) Was endlich die örtliche Erreichbarkeit der Arbeit betrifft, so darf die angebotene Arbeit nach ausdrücklicher Gesetzesbestimmung auch außerhalb des Wohnorts liegen¹⁾. Dies gilt auch dann, wenn der Erwerbslose an seinem Wohnort einen gemeinsamen Haushalt mit Familienangehörigen führt und deren Mitnahme an den Beschäftigungsort nicht möglich ist. Doch werden in solchem Fall die Umstände des Falles dahin zu prüfen sein, ob nicht in der Unterbringung des Arbeitssuchenden außerhalb seines Wohnortes eine unbillige Härte liegt, insbesondere ob nicht bei Verheirateten dadurch die Versorgung der Familie unmöglich wird.
- b) Objektiv angemessen nach Arbeitsbedingungen und sonstigen äußeren Umständen ist eine Arbeit nach der Bestimmung des Gesetzes, sofern nicht zwei Ausnahmefälle vorliegen, wenn nämlich entweder ein nicht angemessener ortsüblicher Lohn geboten wird, oder wenn die Unterkunft sittlich bedenklich ist. Dazu wird als dritter Fall objektiv unangemessener Arbeit der Fall anzunehmen sein, daß die angebotene Arbeit Streikarbeit ist.
- α) Über die Frage der Angemessenheit und Ortsüblichkeit des Lohnes ist im Zweifel das Gutachten

¹⁾ Nur für ausländische Zivilpersonen, denen durch die Militärbefehlshaber ein inländischer Aufenthaltsort zugewiesen war, konnte der Demob.-Kommissar die Orte, an denen Arbeit anzunehmen war, nach dem § 9a, Abs. 3 beschränken. Die Bestimmung ist durch die V.O. vom 15.1.20 aufgehoben.

des Demobilisierungsausschusses des Beschäftigungs-ortes maßgebend¹⁾. Bei Notstandsarbeiten oder anderen Arbeiten, die mit Mitteln der Erwerbslosenfürsorge unterstützt werden, kann der Reichsarbeitsminister oder die von ihm bezeichnete Stelle bestimmen, welcher Lohn als angemessener ortsüblicher Lohn zu gelten hat (§ 8, Abs. 1, Satz 3). Daß bei Vorhandensein eines Tarifvertrages kein geringerer als der tarifmäßig vereinbarte Lohn in Betracht kommt, folgt schon aus der durch die V.O. vom 23. 12. 18 eingeführten Unabdingbarkeit der Tarifverträge (vgl. oben S. 19). Dies dürfte auch dann gelten, wenn nur der Arbeitgeber, nicht aber der Arbeitslose, am Tarifvertrag beteiligt ist, nicht aber umgekehrt, wenn dies zwar für den Arbeitslosen, nicht aber für den Arbeitgeber gilt. Andererseits gilt auch ein Mindesttariflohn als angemessen²⁾.

- β) Sittliche Bedenken hinsichtlich der Unterkunft werden vor allem für Arbeiterinnen in Betracht kommen, wenn die Trennung der Geschlechter nicht ordnungsmäßig durchgeführt ist, oder gemeinsame Unterbringung mit sittlich anstößigen Personen vorgenommen werden soll.
- γ) Da nach der Anschauung der Arbeitnehmerkreise der Streikbruch als unmoralische Handlung und als ein In den Rücken fallen gegenüber den Arbeitskameraden gilt, kann den Arbeitnehmern die Übernahme von Streikarbeit nicht zugemutet werden, mag der Streik als solcher auch unberechtigt sein.
3. Eine Ablehnung der angebotenen Arbeit liegt nicht nur dann vor, wenn der Arbeitsuchende sich ausdrücklich weigert, die Arbeit anzunehmen, sondern auch dann, wenn er die Arbeit nicht antritt oder freiwillig ohne wichtigen Grund alsbald wieder verläßt, oder wenn er durch sein Verschulden alsbald wieder entlassen wird.
- D. Erwerbslosigkeit ist tatsächlicher Mangel einer Erwerbstätigkeit, wobei unter Erwerbstätigkeit jede entgeltliche Beschäftigung zu verstehen ist. Doch genügt nicht jede beliebige

¹⁾ Eine ausdrückliche Bestimmung dieses Inhalts, die bisher in § 8, Abs. 1, Satz 3 enthalten war, ist zwar durch V.O. vom 15. 1. 20 aufgehoben, tatsächlich dürfte die Bestimmung aber trotzdem fortbestehen.

²⁾ Vgl. Mitteilungen Heft 21, S. 17.

Erwerbslosigkeit als Voraussetzung des Unterstützungsanspruchs, sondern nur eine solche, die ursächlich auf den Krieg zurückzuführen ist¹⁾.

Die Erwerbslosigkeit kann eine volle oder teilweise sein.

1. Volle Erwerbslosigkeit liegt vor bei gänzlichem Mangel jeglicher Erwerbstätigkeit. Sie ist die Voraussetzung für die Gewährung der vollen Erwerbslosenunterstützung.
2. Teilweise Erwerbslosigkeit liegt vor, wenn die Erwerbstätigkeit die Arbeitszeit und Arbeitskraft nur teilweise in Anspruch nimmt und der Lohn demgemäß ein unzureichender, insbesondere hinter den Sätzen der Erwerbslosenfürsorge zurückbleibender ist. Sie ist die Voraussetzung für die Gewährung einer teilweisen Unterstützung.

Besonders geregelt ist der Fall, daß die teilweise Erwerbslosigkeit auf vorübergehende Einstellung oder Beschränkung der Arbeit zurückzuführen ist, in deren Folge die an der Arbeitstätte sonst übliche Zahl von Arbeitsstunden (ohne Überstunden) nicht erreicht wird, so daß Lohnkürzungen eintreten. Hier liegt gemäß § 9, Abs. 2 eine teilweise Erwerbslosigkeit bereits dann vor, wenn der verbleibende Arbeitsverdienst für die Woche oder Doppelwoche den Wochen- bzw. Doppelwochenbetrag der Erwerbslosenunterstützung nicht nur nicht erreicht, sondern ihn nicht um einen bestimmten Betrag übersteigt. Dieser Betrag wird in der Weise berechnet, daß 70%²⁾ des tatsächlichen Wochenarbeitsverdienstes mindestens den Wochenbetrag der Erwerbslosenunterstützung erreichen müssen, widrigenfalls teilweise Erwerbslosigkeit angenommen wird.

¹⁾ Hierzu genügt jeder irgendwie geartete ursächliche Zusammenhang, wenn nur der Krieg eine Mitursache der Erwerbslosigkeit bildet. Ist die Erwerbslosigkeit überwiegend auf Streik oder Aussperrung zurückzuführen, so ist sie nach ausdrücklicher Vorschrift des § 6, Abs. 2 nicht als Kriegsfolge anzusehen. Vielmehr darf in solchem Falle trotz Vorliegens des sonstigen Voraussetzungen eine Erwerbslosigkeit die Unterstützung frühestens 4 Wochen nach Abschluß des Streiks oder der Aussperrung gewährt werden. Doch gilt dies nur bei Streik oder Aussperrung im eigenen bisherigen Betrieb des Erwerbslosen, nicht dagegen bei Einstellung des Betriebs infolge Streiks in einem anderen Betrieb und dadurch verursachten Mangels an Kohlen und sonstigem Material. Über Erwerbslosenfürsorge und Streik vgl. auch Mitteilungen Heft 17, S. 2 und Heft 19, S. 5. Wer abgefunden ist (vgl. oben S. 61, Anm. 1), gilt nicht als erwerbslos.

²⁾ Im Fall besonderen Bedürfnisses kann der Satz durch die Landeszentralbehörde mit Ermächtigung des Reichsarbeitsministers und Reichsfinanzministers bis auf 60% herabgesetzt werden (§ 9, Abs. 2, Satz 3).

E. Die letzte Mindestvoraussetzung zur Entstehung eines Unterstützungsanspruches ist **Bedürftigkeit**. Nur solche Erwerbslose erhalten eine Erwerbslosenunterstützung, die bedürftig sind¹⁾. Diese Bedürftigkeit muß sowohl dem Grade wie der Ursache nach bestimmter Art sein.

1. Dem Grade nach liegt gemäß § 6, Satz 2 Bedürftigkeit nur dann vor, wenn die Einnahmen des Erwerbslosen einschließlich der Einnahmen der in seinem Haushalt lebenden Familienangehörigen nicht ausreichen, um damit den notwendigen Lebensunterhalt zu bestreiten. Hat der Erwerbslose zwar weder eigene Einnahmen noch eigenes Vermögen, jedoch einen Unterhaltsanspruch gemäß §§ 1601 ff. B.G.B. gegen leistungsfähige Verwandte, so liegt Bedürftigkeit nicht vor²⁾. Ist Vermögen vorhanden, so ist auch auf den Stamm desselben, nicht nur auf seine Zinsen zurückzugreifen, doch soll nach § 11 kleiner Besitz, wie Spargroschen, Wohnungseinrichtung u. dgl. für die Frage der Bedürftigkeit nicht in Betracht gezogen werden. Die vorhandenen Mittel brauchen nur auszureichen, um den notdürftigen Unterhalt, nicht etwa um den standesgemäßen Unterhalt des Erwerbslosen zu bestreiten.
2. Die Ursache der Bedürftigkeit muß auf einen Rückgang der Einnahmen infolge der Erwerbslosigkeit zurückzuführen sein. Beruht die Bedürftigkeit auf anderen Gründen, etwa geschäftlichen Verlusten, so genügt eine solche Bedürftigkeit nicht als Voraussetzung eines Unterstützungsanspruches, auch wenn die anderen Voraussetzungen, insbesondere Erwerbslosigkeit, gegeben sind.

II. **Zulässige Mehrvoraussetzungen** zur Entstehung eines Unterstützungsanspruches sind solche, die nur insoweit zur Entstehung eines Unterstützungsanspruches vorzuliegen brauchen, als eine Gemeinde von der Ermächtigung Gebrauch gemacht hat, über die reichsrechtlichen Mindestvoraussetzungen hinaus ihrerseits weitere Voraussetzungen aufzustellen. Es sind das vor allem Er-

¹⁾ Nur bei teilweiser Erwerbslosigkeit wird aus praktischen Erwägungen von dem Erfordernis der Bedürftigkeit abgesehen (§ 9, Abs. 2), vgl. auch Ausführungsbestimmungen für Groß-Berlin, Art. 19, Mitteilungen Heft 7, S. 5.

²⁾ Angehörige eines unterstützten Erwerbslosen, die gegen diesen einen Unterhaltungsanspruch haben und bis zum Eintritt seiner eigenen Unterstützungsbedürftigkeit tatsächlich ganz oder in der Hauptsache von ihm unterhalten worden sind, erhalten keine selbständige Erwerbslosenunterstützung, sondern lediglich Familienzuschläge zu der Unterstützung ihres bisherigen Ernährers (§ 6, Abs. 3).

füllung einer Wartezeit und Teilnahme an gewissen Bildungsveranstaltungen und Lehrkursen. Doch können die Gemeinden nach § 10 die Erwerbslosenunterstützung auch noch von weiteren Voraussetzungen abhängig machen.

A. Die Einführung einer **Wartezeit** bedeutet, daß ein Erwerbsloser **nicht** sogleich bei Eintritt der Erwerbslosigkeit, sondern erst nach einer gewissen Dauer derselben Unterstützung erhält. Sie liegt grundsätzlich im freien Ermessen der Gemeinde. Eine Wartezeit kann indessen seitens der Gemeinde nicht unbeschränkt eingeführt werden, sondern nur für eine bestimmte Höchstdauer und nur gegenüber bestimmten Personen (§ 9, Abs. 1, Satz 1 und 3).

1. Die Höchstdauer der Wartezeit darf eine Woche nicht übersteigen. Doch beginnt diese Zeit nicht mit dem Eintritt der Erwerbslosigkeit als solcher, sondern erst mit der Anmeldung des Unterstützungsanspruchs¹⁾.

2. Die Personen, denen gegenüber die Einführung einer Wartezeit unzulässig ist, sind Kriegsteilnehmer, bestimmte teilweise Erwerbslose und heimgekehrte Zugezogene.

a) Über den Begriff der Kriegsteilnehmer vgl. oben S. 55. Ihnen gegenüber kann eine Wartezeit niemals festgesetzt werden.

b) Teilweise Erwerbslose im Sinne dieser Vorschrift sind nur diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverdienst wegen vorübergehender Einstellung oder Beschränkung der Arbeit unter den angegebenen Satz (vgl. oben S. 103 u. 111) gesunken ist. Für die ihnen in diesem Fall zustehende Teilrente ist die Einführung einer Wartezeit unzulässig.

c) Heimgekehrte Zugezogene sind solche Personen, die während des Krieges zugezogen waren und in ihren früheren Wohnort zurückgekehrt sind. Dort darf für sie bei ihrer Rückkehr hinsichtlich der zu gewährenden Unterstützung keine Wartezeit eingeführt werden.

B. Die Pflicht zur Teilnahme an **Bildungsveranstaltungen** und **Lehrkursen** soll dem Müßiggang entgegnetreten. Sie kommt vor allem für Jugendliche in der Form einer Pflicht zum Besuch der Fortbildungsschule in Betracht. Die Gemeinden

¹⁾ Eine in den Lauf der Wartezeit fallende kurze Beschäftigung bringt keine neue Wartezeit in Lauf, daher sind die Beschäftigungstage von der Wartezeit abzuziehen. Mitteilungen 1919, Heft 3, S. 2.

können nämlich bestimmen, daß die Erwerbslosenunterstützung nur im Fall der Teilnahme an solchen Veranstaltungen und der Beibringung eines Nachweises hierüber¹⁾ gewährt wird.

§ 22.

Gegenstand des Unterstützungsanspruchs.

I. **Allgemeines.** Gegenstand des Unterstützungsanspruchs sind die Leistungen der Erwerbslosenunterstützung.

A. 1. Die **Dauer** dieser Leistungen währt grundsätzlich so lange, als sämtliche Voraussetzungen des Unterstützungsanspruchs vorhanden sind.

a) Doch beginnt der Bezug dieser Leistungen bzw. der Lauf einer etwa eingeführten Wartezeit nicht schon mit dem Eintritt der Erwerbslosigkeit, sondern erst mit der Anmeldung des Anspruchs auf Unterstützung, da erst von diesem Zeitpunkt an die Arbeitswilligkeit festgestellt werden kann²⁾ ³⁾.

b) Die Leistungen endigen, wenn auch nur eine einzige Voraussetzung des Unterstützungsanspruchs in Wegfall kommt, also vor allem mit dem Aufhören der Erwerbslosigkeit durch Übernahme einer Erwerbstätigkeit⁴⁾ oder mit eintretendem Mangel an Arbeitswilligkeit, wie er durch Ablehnung einer nachgewiesenen angemessenen Arbeit in die Erscheinung tritt. Nur bei Wegfall der Voraussetzung der Arbeitsfähigkeit hört die Erwerbslosenunterstützung nicht unter allen Umständen auf, nach aus-

¹⁾ Z. B. durch Stempel der Schule für jeden Tag der Teilnahme.

²⁾ Doch können für Kriegsteilnehmer Erleichterungen geschaffen werden, etwa dahin, daß die Unterstützung mit dem auf die Entlassung folgenden Tage, frühestens aber eine Woche vor der Meldung beginnt, vgl. auch Mitteilungen Heft 5, S. 2.

³⁾ Wegen des Beginnes der Leistungen frühestens 4 Wochen nach Abschluß eines Streiks oder einer Aussperrung vgl. oben S. 103, Anm. 1.

⁴⁾ Hat ein zur Wiederbeschäftigung oder Weiterbeschäftigung Berechtigter für eine Zeit, für die ihm nach der V. O. vom 12. 2. 20 (vgl. oben S. 53 ff.) ein Anspruch auf Lohn oder Gehalt oder auf Schadenersatz wegen verweigerter Beschäftigung zusteht, trotzdem versehentlich Erwerbslosenunterstützung bezogen, so ist sein Arbeitgeber verpflichtet, den Unterstützungsbetrag einschl. Familienzuschläge der zahlenden Stelle zurückzuerstatten, und kann dafür den gleichen Betrag von der Vergütung abziehen. Doch muß dem Arbeitnehmer ein täglicher Betrag in Höhe der Erwerbslosenunterstützung einschl. Familienzuschläge verbleiben. Eine solche Rückerstattung gilt indessen nicht, soweit die Arbeitnehmer des beschäftigungspflichtigen Betriebes wegen Arbeitsstreckung eine teilweise Erwerbslosenunterstützung bezogen haben (§ 15, V. O. vom 12. 2. 20).

drücklicher Bestimmung des § 12 f wird vielmehr die Unterstützung dann weiter gezahlt, wenn ausnahmsweise keine Leistungen der Krankenversicherung gewährt werden (vgl. unten S. 128). Ferner können nach § 10, Abs. 2 durch die Gemeinde bestimmte Ausschließungsgründe für den Bezug der Erwerbslosenunterstützung festgestellt werden, wie z. B. Mißbrauch der Einrichtung, Nichtbefolgung der Kontrollvorschriften u. dgl., bei deren Eintritt die Leistungen ebenfalls in Wegfall kommen, und endlich ist die Unterstützung von vornherein auf einen bestimmten Zeitraum zu beschränken, wenn begründete Aussicht besteht, daß es dem Erwerbslosen möglich sein werde, sich innerhalb dieses Zeitraums durch eigene Bemühung Arbeit zu verschaffen (§ 8, Abs. 1, Satz 4). In diesem Falle endigt die Unterstützung spätestens mit dem festgesetzten Zeitpunkt, auch wenn der Erwerbslose bis dahin eine Arbeit nicht gefunden hat¹⁾ 2).

2. Von dem Grundsatz, daß die Leistungen der Erwerbslosenunterstützung so lange gezahlt werden, als sämtliche Voraussetzungen des Unterstützungsanspruchs vorhanden sind, gilt nach § 5, Abs. 2 und 3 eine Ausnahme für die Zugezogenen. Wer nämlich seit dem 1. August 1914 von seinem bisherigen Wohnort an einen anderen Ort zugezogen ist, oder wer als früherer Kriegsteilnehmer nach seiner Entlassung nicht in seine frühere Heimat zurückgekehrt ist, soll veranlaßt werden, möglichst in seinen früheren Wohnort heimzukehren. Darum wird den zugezogenen Zivilpersonen und früheren Kriegsteilnehmern grundsätzlich eine Unterstützung außerhalb ihres Heimatortes nur auf die Dauer von 4 Wochen gewährt. Nach Ablauf von 4 Wochen hört dagegen die Unterstützung an dem neuen Wohnort auf und wird erst bei Übersiedlung in den früheren Wohnort dort fortgesetzt. Hierdurch soll erreicht werden, daß die gewalt-

¹⁾ Weist indessen der Erwerbslose nach, daß er sich ausreichend um Arbeit bemüht hatte, so kann er einen neuen Antrag auf Erwerbslosenunterstützung stellen. Ein solcher Fall wäre dann aber ein neuer Unterstützungsfall, so daß auch eine neue Wartezeit zu erfüllen wäre.

²⁾ Bei ausländischen Zivilpersonen, denen durch die Militärbefehlshaber ein inländischer Aufenthaltsort zugewiesen worden war, endigten ferner die Leistungen an diesem Aufenthaltsort mit dem Zeitpunkt, an dem ihnen durch den Demob. Kommissar Gelegenheit zur Heimreise gegeben wurde. Der dies bestimmende § 9 a, Abs. 1 ist durch V. O. vom 15. 1. 20 als veraltet aufgehoben.

same Umschichtung der Bevölkerung während des Krieges, vor allem der Zustrom ländlicher Arbeiter in die Großstädte infolge der dort lockenden hohen Verdienste, wieder rückgängig gemacht wird. Eine Ausnahme hiervon gilt nur in vier Fällen, nämlich einmal für solche Erwerbslose, die vor Eintritt der Erwerbslosigkeit an dem neuen Wohnort mit ihrer Familie einen gemeinschaftlichen Hausstand begründet haben und noch führen, ferner für solche Erwerbslose, für die eine Rückkehr in ihren früheren Heimatsort tatsächlich unausführbar ist, sodann für Auslandsdeutsche und endlich für Erwerbslose, die am 1. 8. 14 ihren Wohnsitz im abgetrennten oder besetzten Gebiet hatten, sofern die Rückkehr dorthin aus politischen Gründen mit erheblichen Nachteilen für sie verknüpft ist.

- B. Die Leistungen der Erwerbslosenfürsorge sind **höchstpersönlich** und, abgesehen von den genannten Gründen, unentziehbar. Sie sind nach § 12 g der Pfändung nicht unterworfen, können daher nach § 400 B.G.B. auch nicht abgetreten werden, und es findet nach § 394 B.G.B. ihnen gegenüber keine Aufrechnung statt. Hinsichtlich der Besteuerung sind sie nach richtiger Ansicht nicht als Einkommen zu bewerten¹⁾.
- C. Die Leistungen der Erwerbslosenfürsorge **zerfallen** in Mindestleistungen, die unter allen Umständen gewährt werden müssen, Ersatzleistungen, die an ihrer Stelle, und freiwillige Mehrleistungen, die darüber hinaus gewährt werden können.

II. Die **Mindestleistungen** sind solche Leistungen, auf die der Erwerbslose unter allen Umständen einen Rechtsanspruch hat, die ihm daher von der Gemeinde auf Grund seines Unterstützungsanspruchs mindestens gewährt werden müssen und im Falle der Verweigerung eingeklagt werden können.

Mindestleistungen der Erwerbslosenfürsorge sind: die Erwerbslosenrente und die Gewährung freier Fahrt nebst Reisebeihilfe.

- A. Die **Erwerbslosenrente** ist eine für jeden Wochentag der Unterstützungsberechtigung (also nicht für Sonntage)²⁾ zahlbare Geldrente, die regelmäßig am Wochenende für die abgelaufene Woche ausgezahlt wird.

Ihre Höhe richtet sich einmal nach dem in den einzelnen Gemeinden geltenden Unterstützungssatz, ferner nach dem

¹⁾ Anders Entsch. d. Preuß. Finanzministers vom 24. 1. 19, Mitteilungen Heft 10, S. 9.

²⁾ Für Feiertage, die auf einen Wochentag fallen, ist dagegen Unterstützung zulässig, Mitteilungen Heft 17, S. 4—5.

Vorhandensein bezugsberechtigter Familienmitglieder, sodann danach, ob die Rente voll oder nur teilweise zu zahlen ist, und endlich nach der Anrechnungsfähigkeit anderer Leistungen auf die Rente.

1. Der Unterstützungssatz ist nicht ein für allemal reichsrechtlich bestimmt, vielmehr ist die Höhe des in jeder einzelnen Gemeinde geltenden Satzes der Bestimmung der Gemeinde selbst überlassen (§ 9, Abs. 1, Satz 1), während sich das Reich darauf beschränkt, hierfür sowohl nach unten wie nach oben eine Grenze zu ziehen.

a) Als untere Grenze für die Höhe des Unterstützungssatzes bestimmt § 9, Abs. 1, Satz 2, daß die Unterstützung ausreichend sein und mindestens den Ortslohn, wie er nach der R.V.O. festgesetzt ist, erreichen, bei Vorhandensein von Familienmitgliedern aber über den Ortslohn hinaus angemessen erhöht werden muß.

b) Die obere Grenze für die Höhe des Unterstützungssatzes bestimmt § 9, Abs. 3—5 dahin, daß dieser Satz ohne Familienunterstützung (vgl. unten) weder das anderthalbfache des Ortslohnes noch gewisse Höchstsätze übersteigen darf. Diese Höchstsätze sind für alle Orte nach Maßgabe ihrer Einreihung in das Ortsklassenverzeichnis festgesetzt, wie es für die Gewährung von Wohnungsgeldzuschüssen für die Reichsbeamten aufgestellt ist. Nur wo diese Höchstsätze in einem Mißverhältnis zu den Kosten der Lebenshaltung stehen, können sie durch Bestimmung der Landeszentralbehörde bis zum anderthalbfachen des Ortslohnes, jedoch nicht über die Sätze der Klasse A erhöht werden¹⁾.

Diese Höchstsätze, die getrennt für männliche und weibliche Erwerbslose aufgestellt sind, betragen:

	In den Ortsklassen:			
	Für Männer	A	B	C D u. E
über 21 Jahre	6,—	5,—	4,—	3,50
darunter	4,25	3,50	3,—	2,50

¹⁾ Über diese Höchstsätze hinaus darf keine Gemeinde oder Landesregierung gehen. Wo dies doch geschehen ist, ist es rechtswidrig und nach Maßgabe der Verfassungsbestimmung, daß Reichsrecht Landesrecht bricht, unwirksam. Außerdem kann nach § 4, Abs. 3 in solchem Falle die Reichsbeihilfe durch den Reichsfinanzminister, die Landesbeihilfe durch die Landeszentralbehörde entzogen werden, so daß eine solche Gemeinde die gesamten Kosten der Erwerbslosenfürsorge endgültig allein zu tragen hätte.

Für Frauen	In den Ortsklassen:			
	A	B	C	D u. E
über 21 Jahre, sofern sie nicht in dem Haushalt eines anderen leben	5,—	4,50	3,50	3,—
über 21 Jahre, sofern sie in dem Haushalt eines anderen leben	4,25	3,50	3,—	2,50
unter 21 Jahre	3,—	2,50	2,25	2,—

Die Landeszentralbehörden können nach § 17 bestimmen, daß für einheitliche Wirtschaftsgebiete sowohl der gleiche von ihnen festzusetzende Ortslohn wie der gleiche Höchstsatz zu gelten haben.

2. Die Zahl der Familienmitglieder ist für die Höhe der Rente von Bedeutung insofern, als einmal bei Vorhandensein mehrerer unterstützungsberechtigter Mitglieder der gleichen Familie ein Gesamthöchstbetrag der Arbeitslosenunterstützung bestimmt ist, so daß die Renten der einzelnen Mitglieder zu kürzen sind, andererseits bei Vorhandensein unterhaltsberechtigter Familienmitglieder des Arbeitslosen die Rente des letzteren zu erhöhen ist.
 - a) Beziehen mehrere Familienmitglieder, die in einem gemeinsamen Hausstand leben, jeder für sich selbständig Arbeitslosenunterstützung, so darf der Gesamtbetrag der solchen Familienmitgliedern zu zahlenden Unterstützungen nicht das $2\frac{1}{2}$ -fache der Unterstützung übersteigen, die dem höchstunterstützten Mitglied der Familie gezahlt wird, wobei der Vorstand der Familie als ihr Mitglied gilt (§ 6, Abs. 4). Sonst tritt eine verhältnismäßige Kürzung der einzelnen Leistungen ein.
 - b) Da die Arbeitslosenunterstützung den Arbeitsverdienst ersetzen soll, so erhält der Arbeitslose nicht nur für sich selbst eine solche Unterstützung, sondern auch für seine Familienangehörigen, die er zu unterhalten hat. Dies geschieht in der Form von Zuschlägen, die zu den eigentlichen Unterstützungssätzen für jedes Familienmitglied hinzuzuzahlen sind.
 - α) Zuschlagberechtigt sind die Ehefrau, die Kinder und sonstige zum Haushalt gehörige unterstützungsberechtigte Verwandte. Dies gilt auch für den geschiedenen oder getrennt lebenden Ehegatten und die bei ihm lebenden Kinder des Arbeitslosen, wenn sie von ihm ganz oder in der Hauptsache unterhalten worden sind, sowie unter der gleichen Voraussetzung auch für seine unehelichen Kinder, Stief- und Pflege-

kinder¹⁾. Personen, die zur Führung des Haushalts eines Erwerbslosen nötig sind, sind wie Familienmitglieder zu behandeln und daher ebenfalls zuschlagberechtigt.

- β) Die Höhe der Familienzuschläge ist nach unten dahin begrenzt, daß bei Vorhandensein von Familienmitgliedern der genannten Art die Rente über den Ortslohn hinaus angemessen erhöht werden muß. Als obere Grenze sind, ebenso wie für die Rente, bestimmte Höchstsätze für die einzelnen Orte nach Maßgabe ihrer Einreihung in das Ortsklassenverzeichnis festgesetzt. Diese Höchstsätze betragen:

	In den Orten der Ortsklasse			
	A	B	C	D u. E.
Für Ehefrau	2,50	2,25	2,—	1,75
Für Kinder und sonstige Angehörige	1,75	1,75	1,50	1,25

Die Familienzuschläge dürfen insgesamt nicht das $1\frac{1}{2}$ fache der dem Erwerbslosen selbst gewährten Unterstützung übersteigen.

3. Regelmäßig sind die angegebenen Sätze voll zu zahlen. In zwei Fällen kommt aber nur eine Teilrente in Frage, nämlich einmal bei nur teilweiser Erwerbslosigkeit und ferner bei nur geringer Bedürftigkeit.

- a) Beträgt bei teilweiser Erwerbslosigkeit der Arbeitsverdienst infolge nicht voller Ausnutzung der Arbeitskraft weniger als die Sätze der Erwerbslosenunterstützung, so ist die Differenz zwischen dem Verdienst und jenen Sätzen als Erwerbslosenunterstützung zu zahlen.

Beruhet die teilweise Erwerbslosigkeit auf vorübergehender Einstellung oder Beschränkung der Arbeit und dadurch eingetretener Lohnkürzung, so beträgt die Erwerbslosenunterstützung die Differenz zwischen dem Betrage von 70 %²⁾ des verbleibenden Wochen- (bzw. Doppelwochen-) Arbeitsverdienstes und dem Wochen- (bzw. Doppelwochen-) Unterstützungssatz bei voller Erwerbslosigkeit, jedoch höchstens so viel, daß Arbeitsverdienst und Erwerbslosenunterstützung insgesamt nicht mehr als den bisherigen Arbeitsverdienst bei voller Arbeitszeit ergeben (§ 9, Abs. 2).

¹⁾ Über die Auszahlung der Familienzuschläge in solchem Falle vgl. unten S. 121.

²⁾ Bzw. bis zu 60%, vgl. oben S. 103, Aum. 2.

Beispiel: Normaler Wochenarbeitsverdienst bei achtstündiger Arbeitszeit 120 Mark, infolge Herabsetzung der Arbeitszeit auf 4 Stunden 60 Mark, hiervon $70\% = 42$ Mark. Höchstunterstützungssatz für Erwerbslose mit Frau und 4 Kindern = $6 \times 15 = 90$ Mark. Teilrente = $90 - 42 = 48$ Mark, die voll auszahlend ist, da $60 + 48 = 108$ Mark ist, also weniger als 120 Mark.

- b) Wenn die Bedürftigkeit bereits durch einen Teilbetrag der Erwerbslosenunterstützung behoben werden kann, so ist nach § 6a, Abs. 1 nur der Teilbetrag zu gewähren.
4. Eine Anrechnung anderer Leistungen auf die Erwerbslosenunterstützung bedeutet eine Minderung der letzteren um die anrechnungsfähigen Beträge. Die Gemeinde darf dann also die Unterstützungsleistungen insoweit kürzen, als eine Anrechnung statthaft ist. In Höhe der anrechnungsfähigen Bezüge steht daher der Gemeinde gegenüber dem Unterstützungsanspruch eine peremptorische Einrede zu, die sie insoweit zu dauernder Verweigerung der Unterstützungszahlung berechtigt.

Anrechnungsfähig sind nach § 12 sämtliche Bezüge eines Erwerbslosen. Denn da die Erwerbslosenunterstützung nur das Existenzminimum gewähren soll, so besteht kein Anlaß, eine Unterstützung insoweit zu gewähren, als das Existenzminimum bereits gedeckt ist.

Demgemäß sind also anrechnungsfähig nicht nur Einnahmen aus einem Nebenerwerb, sowie sämtliche Zinsen einschließlich solcher aus Spargroschen, sondern grundsätzlich auch Unterstützungen, Leistungen aus einer privaten Versicherung und Renten¹⁾.

Für die letzteren besteht indessen eine Einschränkung: Unterstützungen, die der Erwerbslose auf Grund eigener oder fremder Vorsorge bezieht, sowie Rentenbezüge jeder Art sind nämlich nur in Höhe von $\frac{2}{3}$ ihres tatsächlichen Betrages anrechnungsfähig^{2) 3)}.

¹⁾ Eine Abfindung hinsichtlich einer Pflicht zur Wiederbeschäftigung oder Weiterbeschäftigung kommt für eine Anrechnung darum nicht in Frage, weil die Abgefundenen für die Zeit der Abfindung gar nicht als erwerbslos galten, und insoweit eine Erwerbslosenunterstützung nicht beziehen. Vgl. oben S. 61, Anm. 1, 66 u. 103, Anm. 1, sowie Richtlinien des Reichsarb.Min. für das Schlichtungsverfahren vom 21. 1. 20. I. 4.

²⁾ Die Neufassung des § 12 durch die V.O. vom 15. 1. 20 ist unklar und unjuristisch, da der Abs. 1 nicht von einer Anrechnung auf den Betrag der Rente, sondern von einem „in Betracht ziehen für die Beurteilung der Bedürftigkeit“ spricht. Gemeint ist aber offenbar das erstere. Nach bisherigem Recht bestand hinsichtlich der Anrechnungsfähigkeit dieser Bezüge eine doppelte Einschränkung:

B. Die zweite Mindestleistung der Erwerbslosenfürsorge ist die **Gewährung von freier Fahrt und Reisebeihilfe**. Auch auf diese Leistung besteht für die Erwerbslosen ein Rechtsanspruch, der im Fall der Leistungsverweigerung seitens der Gemeinde von den Berechtigten eingeklagt werden kann.

1. Anspruchsberechtigt auf diese Leistung sind die Unterstützungsberechtigten, also die Erwerbslosen, die alle Voraussetzungen zum Bezug der Erwerbslosenunterstützung erfüllt haben. Ein solcher Anspruch besteht in zwei Fällen, nämlich einmal im Falle der Heimfahrt Zugezogener, und andererseits im Falle der Reise an einen auswärtigen Beschäftigungsort (§ 5, Abs. 4, § 8 Abs. 2).

a) Zugezogen sind alle Personen, die nach dem 1. August 1914 von ihrem früheren Wohnort in einen anderen Ort verzogen sind, sowie die Kriegsteilnehmer, die nach ihrer Entlassung nicht in ihre Heimat zurückgekehrt, sondern in einem anderen Ort geblieben sind. Sie sollen aus den früher angegebenen Gründen zur Heimkehr veranlaßt werden.

b) Wenn der Beschäftigungsort vom Wohnort verschieden ist, so kann dem Erwerbslosen nicht zugemutet werden, auf seine eigenen Kosten in den Beschäftigungsort überzusiedeln, zumal er mangels ausreichender Mittel hierzu meist gar nicht in der Lage sein wird.

a. Einmal durften die Renten der Kriegsbeschädigten nur zu $\frac{2}{3}$, nicht in voller Höhe in Anrechnung gebracht werden. Dies galt nicht nur für die Mindestleistungen der Kriegsbeschädigten, auf deren Gewährung der Versorgungsanspruch gerichtet ist, sondern auch auf alle anderen Leistungen, vor allem die sogenannten „Kannbezüge“, deren Gewährung lediglich im freien Ermessen der Militärverwaltung liegt.

b. Und ferner durften sämtliche Bezüge nur insoweit angerechnet werden, als sie zusammen mit der Erwerbslosenunterstützung den dreifachen Ortslohn überschreiten würden. Wurde dieser Gesamtbetrag nicht erreicht, so war eine Anrechnung ausgeschlossen. Die auf Grund der Anrechnungsfähigkeit anderer Bezüge begründete Einrede bestand also nicht unter allen Umständen, sondern war, entsprechend den Renten der Sozialversicherung, lediglich eine Einrede des überschrittenen Gesamthöchstbetrages. (Vgl. Kaskel-Sitzler S. 61.)

³⁾ Bei entlassenen Kriegsgefangenen sind gemäß Entscheidung des Reichsarbeitsministeriums und Verf. des Preuß. Ministers des Innern vom 14. 7. 19 (Mitteilungen Heft 17, S. 12 und Heft 18, S. 16) die für die Dauer eines 8wöchigen Urlaubs bewilligten Friedensgebühren und das Entlassungsgeld nur als Unterstützung auf Grund fremder Vorsorge anrechnungsfähig.

2. Die Leistung der freien Fahrt und Reisebeihilfe besteht in der unentgeltlichen Aushändigung einer Fahrkarte, sowie in der Zahlung oder Erstattung eines Geldbetrages. Die Höhe des letzteren ist nach Lage des Einzelfalles unter Berücksichtigung der Mehraufwendungen zu bestimmen, die infolge der Reise gegenüber einem Verbleiben am Wohnort für den Erwerbslosen erforderlich werden. Sie umfaßt bei Zugezogenen¹⁾ auch die Kosten der Beförderung des Umzugsgutes.

Die Leistung der freien Fahrt und Reisebeihilfe ist dem Erwerbslosen nicht nur für sich selbst, sondern auch für seine Familienangehörigen zu gewähren, wenn sie im Haushalt des Erwerbslosen leben und zum Zweck der Weiterführung des Haushalts in den Beschäftigungsort mitreisen oder nachfolgen. Doch muß in diesem Falle der Nachweis erbracht werden, daß ihre Unterkunft im Beschäftigungsort gesichert ist.

III. **'Ersatzleistungen** sind solche Leistungen, welche die Gemeinde an Stelle der eigentlich geschuldeten Mindestleistungen gewähren kann. Auf ihre Gewährung hat der Erwerbslose niemals einen Anspruch, er kann vielmehr nur die Gewährung der Mindestleistungen verlangen. Die Gemeinde kann sich aber von ihrer Verpflichtung zur Gewährung der Mindestleistungen auch dadurch befreien, daß sie an deren Stelle die Ersatzleistungen gewährt. Ob sie dies tun will, steht aber lediglich in ihrem Ermessen. Sie hat also bezüglich Gewährung der Mindest- bzw. Ersatzleistungen eine *facultas alternativa*.

Nach § 9 Abs. 1, Satz 2 sind für das Gebiet der Erwerbslosenfürsorge Ersatzleistungen insofern zulässig, als die Gemeinde an Stelle der Geldunterstützung auch Sachleistungen gewähren kann, die etwa in Lebensmitteln, Mietsunterstützung u. dgl. bestehen können. Solche Sachleistungen können sowohl an Stelle der ganzen Geldleistungen wie auch eines Teiles von ihnen treten, sofern nur der Wert der Ersatzleistung dem der Mindestleistung gleichkommt^{2) 3)}.

¹⁾ Bei Verschiedenheit von Wohnort und Beschäftigungsort ist dagegen die Zahlung der Kosten der Beförderung des Umzugsgutes nicht Mindestleistung, sondern freiwillige Mehrleistung; vgl. unten S. 117.

²⁾ Ersatzleistungen sind m. W. nirgends eingeführt worden. Wo ihre Einführung erörtert wurde, wie z. B. in Dresden, scheiterte sie an der Schwierigkeit praktischer Durchführung und am Widerstand der Erwerbslosen.

³⁾ Eine weitere Ersatzleistung war bisher nach § 9a, Abs. 2 insofern vorgesehen, als die Fürsorge für ausländische Zivilpersonen, denen durch die Militärbefehlshaber ein inländischer Aufenthaltsort zugewiesen war,

IV. Freiwillige Mehrleistungen sind solche Leistungen, welche die Gemeinde über ihre Verpflichtung zur Gewährung von Mindestleistungen bzw. Ersatzleistungen hinaus freiwillig und nach freiem Ermessen gewährt.

Bei der Erwerbslosenfürsorge kommen fünf Gruppen von freiwilligen Mehrleistungen in Betracht, nämlich einmal eine Erhöhung der für die Erwerbslosenrenten vorgeschriebenen Mindestsätze, ferner die Fortdauer der Zahlung von Familienzuschlägen im Fall der Beschäftigung Erwerbsloser außerhalb ihres Wohnortes, sodann ein Zuschuß bis zur Erlernung der Fertigkeit eines neuen Berufs, weiter eine Winterbeihilfe und endlich eine Beihilfe zur Beförderung des Umzugsgutes.

A. Über die **Erhöhung der Mindestsätze der Erwerbslosenrente** vgl. oben S. 109. Wird eine solche Erhöhung von einer Gemeinde vorgenommen, so werden die so bestimmten Sätze für diese Gemeinde zu Mindestleistungen, auf deren Gewährung nunmehr ein Rechtsanspruch besteht, solange die Gemeinde die Sätze nicht wieder herabsetzt.

B. Die Gewährung von **Familienzuschlägen** ist an sich nur ein Teil der Erwerbslosenunterstützung. Hört diese auf, weil der bisher Erwerbslose eine Erwerbstätigkeit findet, so enden auch die Familienzuschläge.

Wenn aber der Beschäftigungsort vom Wohnort verschieden ist, so kann die Gemeinde im Wege der freiwilligen Mehrleistung während der Dauer des auswärtigen Arbeitsverhältnisses die Familienzuschläge weiter zahlen, wenn bei Verheirateten die Mitnahme der Familie in den auswärtigen Beschäftigungsort nicht angängig ist. Diese Weiterzahlung kann in voller Höhe der bisherigen Zuschläge oder auch nur in einem Teilbetrage davon erfolgen (§ 8, Abs. 3)¹⁾.

C. Ein **Zuschuß bis zur Erlernung der Fertigkeiten eines neuen Berufes** kann nach § 9, Abs. 7 als freiwillige Mehrleistung gewährt werden.

von dem Demob. Kommissar derart geregelt werden konnte, daß dem Erwerbslosen Unterkunft und Verpflegung von seinem bisherigen Arbeitgeber nach Maßgabe des während des Arbeitsverhältnisses Üblichen als Sachleistung gewährt wurde und die Gemeinde dem Arbeitgeber hierfür aus Mitteln und nach Maßgabe der Erwerbslosenfürsorge eine Vergütung zahlte. Die Bestimmung ist durch V. O. vom 15. 1. 20 als veraltet aufgehoben.

¹⁾ Ist die Arbeit land- oder forstwirtschaftlicher Art, so müssen die Familienzuschläge nach § 4c V. O. vom 16. 3. 19 gewährt werden, und zwar in Höhe des anderthalbfachen der Zuschläge der Erwerbslosenfürsorge, vgl. oben S. 39.

1. Voraussetzung der Gewährung eines solchen Zuschusses ist einmal die tatsächliche Annahme einer Arbeitsstelle, ferner das Erfordernis einer gewissen Dauer für die Erlernung der dort notwendigen Fertigkeiten und endlich eine durch den Mangel dieser Fertigkeiten bedingte Minderung des Verdienstes.
 - a) Nur wer eine Arbeitsstelle tatsächlich angenommen und die Arbeit dort angetreten hat, kann einen Zuschuß erhalten. Solange dagegen nur eine Vorbereitung auf einen künftigen Beruf stattfindet, ist die Gewährung eines Zuschusses unzulässig.
 - b) Die neue Arbeitsstelle muß Fertigkeiten erfordern, deren Erlernung eine gewisse Dauer beansprucht. Ob diese Dauer der Erlernungszeit durch persönliche Mängel des Erwerbslosen, etwa eine körperliche Beeinträchtigung, bedingt wird, oder aber ob jedermann die Fertigkeit nur allmählich erlernen könnte, macht keinen Unterschied.
 - c) Der Verdienst muß durch das Fehlen jener Fertigkeiten beeinträchtigt sein. Der Erwerbslose muß also dadurch gehindert werden, den vollen Verdienst zu erhalten, der auf der innegehabten Arbeitsstelle sonst erzielt wird. Und zwar muß der Verdienst so gering sein, daß er den bisherigen Betrag der Erwerbslosenunterstützung einschließlich der Familienzuschläge um weniger als eine Mark werktäglich übersteigt.
 2. Die Höhe des Zuschusses ist dahin begrenzt, daß der Zuschuß den Unterschied zwischen dem wirklich verdienten Lohn und dem um eine Mark werktäglich vermehrten Betrag der Erwerbslosenunterstützung nicht überschreiten darf.
 3. Die Dauer der Zahlung eines solchen Zuschusses ist nicht unbegrenzt, sondern auf eine Höchstzeit von 6 Wochen beschränkt. Über diese Zeit hinaus darf der Zuschuß niemals gewährt werden.
- D. Eine **Winterbeihilfe** ist durch § 9, Abs. 8—10 eingeführt worden.
1. Voraussetzung der Gewährung von Winterbeihilfe ist örtliche Teuerung, bestimmtes Lebensalter und längere Unterstützungsdauer.
 - a) Eine Teuerung wird grundsätzlich nur in den Orten der Ortsklassen A und B angenommen. Nur wenn die Unterstützung in einem solchen Orte gezahlt wird, ist die Gewährung von Winterbeihilfe zulässig. Nur in

Ausnahmefällen kann die Landeszentralbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle in Fällen besonderen Bedürfnisses zulassen, daß die Winterbeihilfe auch an Orten gewährt wird, die nicht zu den Ortsklassen A und B gehören.

b) Winterbeihilfe darf nur an Erwerbslose über 18 Jahre gewährt werden.

c) Die Unterstützungsdauer muß in den letzten 3 Monaten mindestens 60 Tage hindurch bestanden haben. Nur wer während dieser Zeitdauer die volle Erwerbslosenunterstützung bezogen hat, kann Winterbeihilfe erhalten.

2. Die Höhe der Winterbeihilfe wird grundsätzlich nach Monatsbeträgen bemessen. Nur soweit bei einem Erwerbslosen die Voraussetzungen für die Zahlung der Winterbeihilfe nicht während eines vollen Monats bestanden haben, wird ein entsprechender Bruchteil der Winterbeihilfe gewährt. Für die Berechnung dieses Bruchteils wird der Monat zu 26 Tagen berechnet.

Der Monatsbetrag beläuft sich bei Erwerbslosen mit zuschlagberechtigten Familienangehörigen auf den vierfachen Tagessatz der Unterstützung einschließlich der Familienzuschläge, bei den übrigen Erwerbslosen auf den dreifachen Tagessatz der Unterstützung.

3. Die Winterbeihilfe dauert längstens vom 1. 11. 19 bis zum 31. 3. 20. Sie wird monatweise gewährt und soll in der Regel in Sachleistungen bestehen.

E. Endlich kann im Falle der Verschiedenheit des Beschäftigungsorts vom Wohnort den Erwerbslosen neben der freien Fahrt in den Beschäftigungsort und der Beihilfe zu den Reiseunkosten auch noch eine **Beihilfe zu den Unkosten der Beförderung des Umzugsgutes** aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge gewährt werden. Diese Beihilfe besteht aus einem Geldbetrage, dessen Höhe von Fall zu Fall zu bestimmen ist und die tatsächlichen Kosten dieser Beförderung natürlich nicht übersteigen darf (§ 8, Abs. 2, Satz 3).

§ 23.

Schuldner des Unterstützungsanspruchs.

I. **Allgemeines.** Schuldner des Unterstützungsanspruchs, d. h. zur Auszahlung der Unterstützungsleistungen an die Unterstützungsberechtigten verpflichtet, sind die Gemeinden. Nur soweit im Fall der Leistungsunfähigkeit einer Gemeinde die

Kommunalaufsichtsbehörde oder die sonstige von der Landeszentralbehörde dazu bestimmte Behörde es anordnet, tritt ein weiterer Gemeindeverband an die Stelle der Gemeinde. Die Gemeinde ist jedoch nur die unmittelbar zur Auszahlung der Unterstützungsleistungen verpflichtete Stelle, während die endgültige Tragung der Kosten anderweitig geregelt ist (vgl. oben S. 95/96). Die Unterstützungsberechtigten können sich aber mit ihren Ansprüchen stets nur an die Gemeinde halten, und diese tritt ihnen daher als der eigentliche Schuldner des Unterstützungsanspruchs gegenüber, während die Frage der Kostenerstattung rechtlich und tatsächlich hiervon zu trennen ist.

II. Der Unterstützungsberechtigte kann aber nicht von jeder beliebigen Gemeinde die Befriedigung seines Anspruchs verlangen. Vielmehr ist unter den verschiedenen Gemeinden jeweilig nur eine bestimmte Gemeinde „zuständig“, die somit allein der rechte Schuldner des Unterstützungsanspruchs ist.

A. Für die Zuständigkeit kommen **vier verschiedene Gemeinden** in Betracht, nämlich die Gemeinde des Wohnorts, des Aufenthaltsorts, des früheren Wohnorts und des Entlassungsorts. Dabei ist unter Wohnort gemäß § 8 a derjenige Ort zu verstehen, „in dem sich eine Person nicht nur vorübergehend aufhält, sondern mit der Absicht längeren oder dauernden Verbleibens wohnt“, d. h. wo sie für eine von vornherein länger bestimmte oder doch wenigstens für eine nicht absehbare, aber als länger in Aussicht genommene Zeit tatsächlich bleiben will¹⁾. Dagegen ist der Aufenthaltsort der Ort, wo eine Person sich augenblicklich aufhält, ohne die Absicht zu haben, dort ständig oder auf längere Zeit zu bleiben. Der frühere Wohnort Zugezogener ist der Wohnort vor dem 1. August 1914 bzw. vor der Einziehung zum Militär. Der Entlassungsort endlich ist der Ort, nach welchem ein Kriegsteilnehmer vom Heere entlassen worden ist.

B. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die Zuständigkeit folgendermaßen **geregelt**:

1. Grundsätzlich zuständig für die Erwerbslosenunterstützung ist die Gemeinde des Wohnorts bzw. der Gemeindeverband, in dessen Bezirk der Wohnort belegen ist, und zwar bei Beginn der Unterstützungsbedürftigkeit (§ 5, Abs. 1).

¹⁾ im Gegensatz zum B.G.B. (§ 7) wird dagegen keine „Niederlassung“ verlangt.

2. Eine Ausnahme hiervon gilt für Kriegsteilnehmer, für Zugezogene, und im Falle besonderer Vereinbarung.
 - a) Für Kriegsteilnehmer ist grundsätzlich der frühere Wohnort vor ihrer Einziehung zuständig; wenn sie jedoch an diesen Ort nicht zurückgekehrt sind, und die Unterstützungsbedürftigkeit unmittelbar nach ihrer Entlassung vom Heere eintritt, so ist bis zur Höchstdauer von 4 Wochen der Entlassungsort unterstützungspflichtig (§ 5, Abs. 3).
 - b) Für Zugezogene ist in gleicher Weise grundsätzlich der frühere Wohnort vor dem 1. 8. 14 zuständig, doch ist, solange sie an diesen nicht zurückgekehrt sind, bis zur Höchstdauer von 4 Wochen der Aufenthaltsort unterstützungspflichtig. Nur in den Fällen der Führung eines gemeinschaftlichen Hausstandes für sich und die Familie am neuen Wohnort, bei tatsächlicher Unausführbarkeit der Rückkehr, bei Auslandsdeutschen und bei solchen Bewohnern der abgetrennten oder besetzten Gebiete, für welche die Rückkehr aus politischen Gründen mit erheblichen Nachteilen verbunden ist, bleibt der neue Wohnort bzw. der Aufenthaltsort auch über die Dauer von 4 Wochen hinaus unterstützungspflichtig (§ 5, Abs. 2).
 - c) Eine abweichende Vereinbarung der Gemeinden über ihre Zuständigkeit ist nur zulässig, wenn sie im öffentlichen Interesse liegt und von der Landeszentralbehörde oder der von ihr bezeichneten Stelle genehmigt wird (§ 5, Abs. 5).
- C. Eine besondere Regelung der Zuständigkeit ist endlich für die Gewährung einzelner Leistungen getroffen, nämlich für freie Fahrt und Reisebeihilfe und für die Gewährung von Zuschüssen zur Erlernung der Fertigkeiten eines neuen Berufes.
 1. Sowohl im Fall der Heimreise Zugezogener, wie der Fahrt an den vom Wohnort verschiedenen Beschäftigungsort ist der letzte Wohnort, nicht der frühere oder der Beschäftigungsort zuständig (§ 5, Abs. 4, § 8, Abs. 2).
 2. Die freiwillige Mehrleistung der Gewährung von Zuschüssen während der Erlernung von Fertigkeiten eines neuen Berufes ist abhängig von der Bewilligung der Gemeinde des letzten Wohnorts (§ 9, Abs. 8).

§ 24.

Verwirklichung des Unterstützungsanspruchs.

Die Verwirklichung des Unterstützungsanspruchs besteht darin, daß die zu gewährenden Unterstützungsleistungen einerseits festgestellt, andererseits dem Berechtigten ausgezahlt werden.

I. Die **Feststellung** der Leistungen geschieht in der Weise, daß die Unterstützungsberechtigten ihre Ansprüche bei der von der Gemeinde bestimmten Stelle, z. B. dem Arbeitsnachweis, anmelden. Hierzu werden Formulare bereitgehalten, die auszufüllen sind. Diese Formulare enthalten zugleich die Fragen, aus deren Beantwortung sich das Vorliegen der Voraussetzungen für den Unterstützungsanspruch ergibt.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, so wird die Unterstützung kurzerhand abgelehnt. Gegen die Ablehnung ist form- und fristlose Beschwerde an einen Fürsorgeausschuß zulässig. Fürsorgeausschüsse sind bei jeder Gemeinde zu bilden und bestehen aus einem Unparteiischen als Vorsitzenden und der gleichen Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Beisitzern. Gegen die Entscheidung des Fürsorgeausschusses ist weitere Beschwerde an die Kommunalaufsichtsbehörde zulässig, die endgültig entscheidet (§ 13¹).

Wird eine Unterstützungsberechtigung dagegen anerkannt, so ist zu unterscheiden, ob die Unterstützungsberechtigten einer Arbeitnehmerorganisation angehören oder nicht. Sind sie Mitglieder einer solchen Organisation, so sind sie dieser zur weiteren Kontrolle und Auszahlung der Unterstützungen zu überweisen, wenn die Organisation es beantragt und gewisse Garantien erfüllt, nämlich einerseits satzungsgemäß ihren Mitgliedern eine Erwerbs- oder Arbeitslosenunterstützung gewährt und andererseits genügende Sicherheit dafür bietet, daß die Auszahlung der Unterstützung und die Kontrolle der Erwerbslosen ordnungsmäßig erfolgt. Für Nichtorganisierte²) erfolgt dagegen die Kontrolle und Auszahlung durch die Gemeinde. Zum Zweck der Kontrolle haben sich die Arbeitslosen regelmäßig beim Arbeitsnachweis zu melden, um dort etwa vorhandene Arbeit nachgewiesen zu erhalten³).

¹) Dagegen sind die Schlichtungsausschüsse in Fragen der Arbeitslosenfürsorge niemals zuständig. Mitteilungen Heft 17, S. 8, Heft 20, S. 5. Auch die ordentlichen Gerichte oder Arbeitsgerichte sind niemals zuständig. Gew. u. Kaufm. Ger. 24. S. 213.

²) Bzw. für nicht überwiesene Organisierte.

³) In Zusammenarbeit mit den Arbeitsnachweisen sollen die Fürsorgeausschüsse darauf hinwirken, daß den Erwerbslosen baldmöglichst Arbeit vermittelt wird, hierzu sind die bereits längere Zeit Unterstützten der Zentralauskunftstelle (vgl. oben S. 34) unter Angabe ihrer Verwendungsfähigkeit namhaft zu machen (§ 13 Abs. 4).

Ist dies nicht möglich, so erhalten sie darüber eine Bescheinigung, auf Grund deren die Auszahlung durch die Gemeindekasse erfolgt.

Zur Feststellung des Sachverhalts bei teilweiser Erwerbslosigkeit sind die Arbeitgeber verpflichtet, über den Arbeitsverdienst Auskunft zu geben. Auch müssen sie auf Erfordern der Gemeinden die Errechnung und vorschußweise Auszahlung der Unterstützung in solchem Falle kostenlos selbst besorgen (§ 9, Abs. 2, Satz 2).

II. Die **Auszahlung** erfolgt in allen Fällen unmittelbar an den Unterstützungsberechtigten selbst oder bei dessen Behinderung an einen Vertreter, der sich über seine Vollmacht zur Empfangnahme ausweisen kann. Nur im Falle des Getrenntlebens der Ehegatten kann die Auszahlung der Familienzuschläge auch an denjenigen erfolgen, in dessen Haushalt das getrennt lebende Familienmitglied gepflegt wird (§ 9, Abs. 1, Satz 6).

Drittes Kapitel.

Die Krankenfürsorge der Erwerbslosen¹⁾.

§ 25.

Allgemeines.

I. Die Krankenfürsorge der Erwerbslosen bildet logisch und gesetzestechnisch einen **Bestandteil der Erwerbslosenfürsorge**, wenn sie auch in der rechtlichen Ausgestaltung der allgemeinen Krankenversicherung der R.V.O. angenähert und geradezu in diese eingegliedert ist. Dies kommt auch äußerlich dadurch zum Ausdruck, daß sie nicht in einer die R.V.O. ergänzenden Verordnung, sondern in der V.O. über Erwerbslosenfürsorge in den §§ 12 a—f mitgeregelt ist.

II. Eine besondere Krankenfürsorge der Erwerbslosen war schon darum **notwendig**, weil die Erwerbslosenunterstützung nur unter der Voraussetzung bestehender Arbeitsfähigkeit gewährt wird (vgl. oben S. 98). Trat daher eine Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ein, so hörte die Erwerbslosenunterstützung auf. Andererseits bot die Krankenversicherung der R.V.O. den Erwerbslosen keinen Schutz. Denn die Krankenversicherung gilt nur unter der Voraussetzung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, während der Erwerbslose ja gerade beschäftigungslos

¹⁾ Literatur: Kaskel in Ortskrankenkasse S. 65 u. S. 343, Spielhagen in Monatsschrift f. Arb. u. Ang. Vers. Sp. 81 u. Sp. 353, Müller in Arbeiter-Versorgung S. 281, Jäger in Arbeiter-Versorgung S. 121 u. 150.

ist. Und auch die Bestimmung des § 214 R.V.O., wonach im Falle der Erwerbslosigkeit die Krankenversicherung noch auf 3 Wochen nachwirkt, wenn eine genügend lange Zeit der Pflichtversicherung vorangegangen ist, bot keinen Schutz. Denn die Erwerbslosigkeit, der es jetzt abzuhelpen galt, pflegte die Dauer von 3 Wochen wesentlich zu überschreiten; auch hatten viele jetzt Erwerbslose früher eine krankenversicherungspflichtige Beschäftigung gar nicht gehabt, so daß die Bestimmung des § 214 R.V.O. ohnehin für sie nicht in Betracht kam.

III. Trotzdem ist die neue **Gesetzgebung** über Arbeitslosenfürsorge an die Schaffung einer Krankenfürsorge für die Arbeitslosen nur zögernd herangetreten.

Die ursprüngliche V.O. vom 13. 11. 18 enthielt eine solche Fürsorge überhaupt noch nicht, sondern beschränkte sich lediglich auf die Bestimmung, daß die Gemeinden bei solchen Arbeitslosen, die zur Weiterversicherung berechtigt waren, die Kosten dieser Versicherung im Wege der freiwilligen Mehrleistung übernehmen können. Erst die ergänzende V.O. vom 21. 12. 18 brachte, wiederum in Anknüpfung an die Weiterversicherung, eine eigentliche Krankenfürsorge, indem nunmehr die Gemeinden verpflichtet wurden, alle Arbeitslosen, die zur Weiterversicherung berechtigt waren, bei ihrer früheren Kasse zur Weiterversicherung anzumelden und die Beiträge aus Mitteln der Arbeitslosenfürsorge zu zahlen. Unterließ die Gemeinde die rechtzeitige Anmeldung, so sollte sie selbst im Erkrankungsfalle an Stelle der Kasse deren Leistungen zu gewähren haben. Wer hiernach keine Krankenfürsorge erhielt, sollte im Falle der Erkrankung die Arbeitslosenunterstützung weiter beziehen.

Diese Regelung nötigte die Gemeinden, alle Arbeitslosen daraufhin zu prüfen, ob und wo sie zur Weiterversicherung berechtigt waren, eine Arbeit, die bei den großen Gemeinden mit ihren Riesen Zahlen von Arbeitslosen praktisch undurchführbar war. Diese Gemeinden suchten sich daher dadurch zu helfen, daß sie mit ihren Allgemeinen Ortskrankenkassen Vereinbarungen trafen, wonach schlechthin alle ihre Arbeitslosen dort zur Krankenversicherung angemeldet werden sollten, ohne Rücksicht auf Weiterversicherungsrecht und Kassenzuständigkeit. Dieser zunächst gesetzwidrige Zustand ist durch die V.O. vom 15. 4. 19 legalisiert worden; dort ist zugleich die Krankenfürsorge der Arbeitslosen formell neugeordnet und damit die bisherige Entwicklung zu einem gewissen Abschluß gebracht.

IV. Hiernach sind **verschiedene Formen** der Krankenfürsorge für Arbeitslose zu unterscheiden, nämlich die regelmäßige Form

der Krankenfürsorge, die sich auf dem Recht der Erwerbslosen zur Weiterversicherung aufbaut (§ 26), und Ausnahmeformen einer solchen Fürsorge, die auf besonderer Vereinbarung beruhen oder wegen Unerreichbarkeit der zuständigen Kasse bestehen (§ 27). Greift keine dieser Formen Platz, so beschränkt sich die Krankenfürsorge der Erwerbslosen darauf, daß ihnen trotz mangelnder Arbeitsfähigkeit die Erwerbslosenunterstützung fortbezahlt wird (§ 28).

§ 26.

Die regelmäßige Form der Krankenfürsorge.

In der Regel besteht die Krankenfürsorge der Erwerbslosen darin, daß ausschließlich diejenigen Erwerbslosen¹⁾, die zur Weiterversicherung berechtigt sind, von der Gemeinde, von der sie Erwerbslosenunterstützung beziehen, zur Weiterversicherung anzumelden sind. Sie beziehen dann im Krankheitsfalle die auf Grund der R.V.O. und der Satzung ihrer Kasse ihnen zustehenden Leistungen (§ 12a).

I. Zur Weiterversicherung berechtigt sind²⁾ nach § 313 R.V.O. Kassenmitglieder, die vor ihrem Ausscheiden eine bestimmte Mindestzeit hindurch zwangsversichert gewesen sind, und die das Recht zur Weiterversicherung nicht hinterher verloren haben³⁾.

A. Die **Mindestzeit** vorangegangener Zwangsversicherung beträgt entweder in den letzten 12 Monaten 26 Wochen oder unmittelbar vorher 6 Wochen. Für Kriegsteilnehmer und Hilfsdienstpflichtige wird diese Berechnung in zweifacher Weise abgeändert⁴⁾:

1. Einmal wird die Dauer der Versicherung vor und nach dem Kriege, bzw. vor und nach Übernahme einer nicht versicherungspflichtigen Beschäftigung auf Grund des Hilfsdienstgesetzes als einheitliche Zeit gerechnet, es wird also die Militärzeit nicht als eine Unterbrechung der Versicherungsdauer behandelt, sondern sie bleibt überhaupt unberücksichtigt, so daß die Dauer einer Zwangsversicherung vor und nach solchen Zeiten zusammengezählt wird.

¹⁾ Nur voll Erwerbslose kommen in Frage, vgl. Mitteilungen Heft 21, S. 9.

²⁾ Vgl. Kaskel, Ortskrankenkasse 1919, S. 65/66.

³⁾ Ferner die bisher freiwillig Versicherten. Dagegen fallen nicht unter die V.O. die nach § 176 R.V.O. Versicherungsberechtigten, die dieses Recht nicht ausgeübt haben.

⁴⁾ V.O. vom 16.11.16 (R.G.Bl. S. 1279) § 2, V.O. vom 24.2.17 (R.G.Bl. S. 171) § 4.

2. Ferner wird eine Zeit der Erwerbslosigkeit nach Rückkehr in die Heimat bzw. nach Austritt aus einer nicht versicherungspflichtigen Beschäftigung auf Grund des Hilfsdienstgesetzes nicht angerechnet, sondern bleibt ebenfalls unberücksichtigt.

B. Das Recht der Weiterversicherung geht verloren durch Fristablauf und Nichtzahlung von Beiträgen:

1. Die Frist, innerhalb welcher die Weiterversicherung bei Vermeidung des Ausschlusses geltend gemacht werden muß, beträgt 3 Wochen vom Ausscheiden aus der Krankenkasse ab.

Jedoch sind alle Kriegsteilnehmer, die vor dem Kriege zur Weiterversicherung berechtigt waren, innerhalb von 6 Wochen nach ihrer Rückkehr immer noch berechtigt, von diesem Recht Gebrauch zu machen¹⁾.

2. Die Nichtbezahlung der Beiträge bewirkt nach § 314 R. V. O. den Verlust der Kassenmitgliedschaft, wenn zweimal hintereinander am Zahltag die Beiträge nicht entrichtet sind und seit dem ersten dieser Tage mindestens 4 Wochen vergangen sind.

Für Kriegsteilnehmer gilt dies aber wiederum nur dann, wenn ihre Kassenmitgliedschaft schon vor ihrer Einziehung erloschen war. Ist der Verlust dagegen während der Kriegszeit eingetreten, so sind sie innerhalb von sechs Wochen nach der Heimkehr zum Wiedereintritt in die Versicherung berechtigt²⁾.

II. Die **Anmeldung** der zur Weiterversicherung berechtigten Erwerbslosen erfolgt bei ihrer früheren Kasse, also bei derjenigen Krankenkasse, bei welcher der einzelne Erwerbslose zur Weiterversicherung berechtigt ist, und zwar in seiner bisherigen Mitgliederklasse oder Lohnstufe. Die Anmeldung ist durch die Gemeinde zu bewirken, und zwar in gleicher Weise, wie wenn der Erwerbslose selbst von seinem Recht zur Weiterversicherung Gebrauch machte. Die Anmeldung soll binnen 2 Wochen nach Beginn der Unterstützung, d. h. nach Stellung des Unterstützungsantrages erfolgen, doch ist eine Versäumung dieser Frist nicht mit Rechtsnachteilen für den Versicherten verbunden, sondern nur eine Ordnungsvorschrift für die Gemeinde, zu deren Innehaltung sie von ihrer Aufsichtsbehörde angehalten werden kann.

¹⁾ V. O. vom 28.1.15 (R.G.Bl. S. 49) § 1.

²⁾ Gesetz vom 4.8.14 (R.G.Bl. S. 337) § 3.

Auch die Beiträge sind von den Gemeinden in gleicher Weise zu zahlen, wie wenn der Erwerbslose auf Grund seines Rechts zur Weiterversicherung sie selbst entrichtete, und zwar werden sie zu diesem Zweck aus den Mitteln der Erwerbslosenfürsorge entnommen, treffen also nur in Höhe von je $\frac{2}{12}$ die Gemeinde endgültig, während in Höhe von $\frac{6}{12}$ das Reich, in Höhe von $\frac{4}{12}$ das Land erstattungspflichtig ist.

Versäumt die Gemeinde die rechtzeitige Anmeldung oder Beitragszahlung, und verliert dadurch der zur Weiterversicherung berechtigt gewesene Erwerbslose den Anspruch auf Krankenfürsorge gegen seine Kasse, so muß die Gemeinde selbst an Stelle der Kasse gleiche oder gleichwertige Leistungen gewähren, wie diese sie gewährt hätte. Ob die Versäumnis verschuldet war oder nicht, ist hierbei unerheblich.

III. Die Leistungen sind in vollem Umfang nach Gesetz und Satzung so zu gewähren, wie wenn der Erwerbslose selbst von seinem Recht der Weiterversicherung Gebrauch gemacht hätte. Die Tatsache, daß es sich um einen Erwerbslosen handelt, ist für die Kasse und ihre Leistungen unerheblich. Dagegen fällt die Erwerbslosenunterstützung weg, wenn der Erwerbslose wegen Erwerbsunfähigkeit Leistungen der Krankenversicherung bezieht, also sowohl neben dem Bezug von Krankengeld wie von Krankenhauspflege, dagegen nicht, wenn lediglich Krankenpflege gewährt wird. Eine Ausnahme hiervon gilt nur für die Zuschläge für Familienmitglieder, die unabhängig von dem Bezug der Leistungen der Krankenversicherung an den Erwerbslosen fortzuentrichten sind.

§ 27.

Ausnahmeformen der Krankenfürsorge.

Von der Regel, daß die Krankenversicherung der Erwerbslosen auf die zur Weiterversicherung Berechtigten beschränkt ist, welche die Versicherung bei ihrer früheren Kasse fortsetzen, bestehen zwei Ausnahmen, nämlich einmal für den Fall, daß die Gemeinde eine abweichende Vereinbarung trifft, und andererseits für den Fall, daß die frühere Kasse nicht erreichbar ist.

I. Nach § 12b sind die Gemeinden berechtigt, im Wege der **Vereinbarung** die Rechtsgrundlagen der Krankenversicherung der Erwerbslosen wesentlich umzugestalten. Danach dürfen sie nämlich alle Erwerbslosen ohne Rücksicht darauf, ob und wo sie zur Weiterversicherung berechtigt sind, unterschiedslos bei einer einzigen Kasse versichern. Dadurch entfällt für sie die schwierige und zeitraubende Prüfung, und es beschränkt sich

ferner ihr Schriftwechsel auf den Verkehr mit einer einzigen Kasse, die damit für alle Erwerbslosen zuständig wird. Voraussetzung hierfür ist jedoch, daß es der Gemeinde gelingt, eine diesbezügliche Vereinbarung tatsächlich zu treffen, und zwar entweder mit der Allgemeinen Ortskrankenkasse oder mit einer anderen Krankenkasse ihres Bezirks, deren Leistungen denen der Allgemeinen Ortskrankenkasse mindestens gleichwertig sind. Ob eine solche Vereinbarung getroffen werden soll oder nicht, liegt ausschließlich im freien Ermessen der Gemeinde wie der Kasse, die beide von keiner Seite hierzu gezwungen werden können.

- A. In solchem Falle entsteht für die Erwerbslosen eine Versicherung eigener Art, die ihrer **rechtlichen Natur** nach weder Pflichtversicherung noch freiwillige Versicherung ist, vielmehr insofern der Privatversicherung nahesteht, als ihre Grundlage lediglich die zwischen Gemeinde und Kasse getroffene Vereinbarung bildet. Diese Vereinbarung selbst ist indessen nicht als privatrechtlicher Versicherungsvertrag anzusehen, sondern als eine analog einem Tarifvertrag auf Grund staatlicher Ermächtigung im Wege der Rechtsvereinbarung geschaffene objektive Rechtsnorm, die an Stelle und in Ergänzung des Gesetzes die Krankenfürsorge der Erwerbslosen für den Bezirk einer Gemeinde selbständig regelt¹⁾. Eine solche Versicherung entfernt sich auch dadurch von der rechtlichen Struktur der sonstigen Sozialversicherung, daß die Versicherungsfähigkeit hier nicht auf bestimmte Berufsstände beschränkt, sondern auf alle Erwerbslosen erstreckt ist, für die ihrerseits nach dem Obigen (vgl. S. 97) eine berufsständische Beschränkung nicht besteht.
- B. Die rechtlichen Besonderheiten dieser Versicherung haben einige **Sondervorschriften** erforderlich gemacht, um sonst entstehende Lücken auszufüllen und diese Versicherung dem Aufbau der sonstigen Sozialversicherung einzugliedern.

Vor allem ist diese Versicherung hinsichtlich ihrer Leistungen der Pflichtversicherung gleichgestellt. Ferner ist als Grundlohn, für dessen Bemessung sonst jeder Anhalt fehlen würde, der Betrag der Erwerbslosenunterstützung angesetzt, soweit dieser den Höchstbetrag des Grundlohns bei der Kasse nicht übersteigt. Um ferner den Kreis der Versicherten nicht dauernd über den in der R.V.O. abgegrenzten Personenkreis zu erweitern, soll auf Grund einer solchen Versicherung nach dem

¹⁾ Für den Inhalt der auf Grund der Vereinbarung entstehenden einzelnen Versicherungsverhältnisse bleibt freilich das Recht der R.V.O. maßgebend.

Aufhören der Erwerbslosenunterstützung kein Recht zur Weiterversicherung bestehen. Um Doppelleistungen an Erwerbslose auszuschließen, gilt sodann hier nicht die Bestimmung des § 214 R.V.O.¹⁾, wenn der Erwerbslose bereits von der Erwerbslosenkasse Leistungen erhält. Und endlich wird eine solche Versicherung der Erwerbslosen für die Erfüllung einer Wartezeit einer sonstigen Versicherung rechtlich gleichgestellt.

- C. Die unterschiedslose Versicherung der Erwerbslosen auf Grund einer Vereinbarung zwischen Gemeinde und Kasse enthält für die zur Weiterversicherung Berechtigten die **Gefahr einer Verschlechterung** ihrer Rechtsstellung insofern, als die Versicherung gemäß der Vereinbarung zu ungünstigeren Bedingungen erfolgen kann, als sie ihnen auf Grund ihres Rechts zur Weiterversicherung sonst zustehen würde. Darum haben die zur Weiterversicherung berechtigten Erwerbslosen das Recht zu verlangen, daß sie, obwohl eine solche Vereinbarung getroffen ist, trotzdem bei ihrer eigenen Kasse angemeldet werden. Doch ist dieses Recht an eine Ausschlußfrist von 3 Wochen vom Beginn des Bezuges der Erwerbslosenunterstützung oder vom Inkrafttreten einer solchen Vereinbarung an gebunden.

Aber auch selbst wenn diese Frist versäumt ist, sollen die Erwerbslosen ihres früheren Rechtes nicht dauernd verlustig gehen, sondern können nach der Beendigung der Versicherung bei der Erwerbslosenkasse immer noch bei ihrer früheren Kasse die einstige Versicherung fortsetzen, wenn sie dieser Kasse binnen 3 Wochen ihren Wiederbeitritt erklären.

II. Die zweite Ausnahme von der Regel der Weiterversicherung der Erwerbslosen bei ihrer früheren Kasse ist für den Fall vorgesehen, daß diese Kasse **nicht erreichbar** ist, weil der geschäftliche Verkehr infolge Besetzung deutschen Gebietes durch eine feindliche Macht verhindert oder wesentlich erschwert ist. In diesem Falle sind solche Versicherte, ohne daß es einer besonderen Vereinbarung bedarf, ohne weiteres bei der Allgemeinen Ortskrankenkasse oder, wo diese nicht besteht, bei der Landkrankenkasse anzumelden. Für die Leistungen, die Berechnung des Grundlohns, die Nichtanwendbarkeit des § 214 und die Anrechnung einer solchen Versicherung auf eine Wartezeit gilt das Gleiche, wie für die Versicherung auf Grund einer Vereinbarung von Gemeinde und Kasse.

¹⁾ Nach § 214 R.V.O. erhalten Versicherte, die wegen Erwerbslosigkeit ausscheiden, noch 3 Wochen lang im Erkrankungsfalle die Leistungen der Krankenversicherung von ihrer bisherigen Kasse.

§ 28.

Weiterzahlung der Erwerbslosenunterstützung.

Da nur Arbeitsfähige eine Erwerbslosenunterstützung erhalten, so hört mit dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit der Bezug der Erwerbslosenunterstützung grundsätzlich auf (vgl. oben S. 98). Nur solange eine Krankheit lediglich Heilbehandlung erfordert, nicht aber arbeitsunfähig macht, ist daher die Zahlung einer Erwerbslosenunterstützung zulässig: Erwerbslosenunterstützung kann also nur neben Krankenpflege, niemals neben Krankengeld oder Krankenhauspflege bezogen werden¹⁾.

Wenn indessen Erwerbslose der Krankenversicherung überhaupt nicht unterstehen, weil weder sie selbst zur Weiterversicherung berechtigt sind, noch seitens ihrer Unterstützungsgemeinde eine Vereinbarung über die Versicherung der Erwerbslosen getroffen worden ist, so würde für solche Erwerbslose eine Fürsorge im Fall der Erkrankung überhaupt nicht bestehen. Darum wird in diesem Falle, wenn erkrankte Erwerbslose ausnahmsweise keine Leistungen der Krankenversicherung erhalten, von dem Erfordernis der Arbeitsfähigkeit als Voraussetzung des Unterstützungsanspruchs abgesehen. Erkrankte Erwerbslose, die keine Leistungen der Krankenversicherung beziehen, erhalten vielmehr nach ausdrücklicher Vorschrift des § 12f trotz mangelnder Arbeitsfähigkeit die Leistungen der Erwerbslosenunterstützung weiter. Diese Leistungen bilden dann einen Ersatz für eine sonst fehlende Krankenfürsorge solcher Erwerbsloser.

Dritter Teil.**Die Arbeitsleistung.**

§ 29.

Übersicht.

Die neue Reichsverfassung bestimmt in Art. 151: „Die Ordnung des Wirtschaftslebens muß den Grundsätzen der Gerechtigkeit mit dem Ziele der Gewährleistung eines menschenwürdigen Daseins für alle entsprechen. In diesen Grenzen ist die wirtschaftliche Freiheit des Einzelnen zu sichern.“ Die Durchführung dieser Bestimmung

¹⁾ Nur die Zuschläge für Familienangehörige sind auch daneben zu gewähren, und zwar auch dann, wenn Hausgeld gezahlt wird (§ 12e Abs. 2).

erfolgt für das Gebiet des Arbeitsrechts durch die Regelung der Arbeitsleistung¹⁾.

Diese Regelung soll nach dem Inhalt der angeführten Verfassungsbestimmung ein doppeltes Ziel erreichen: sie soll einmal dafür sorgen, daß dem Einzelnen nicht nur eine wirtschaftliche Daseinsmöglichkeit geschaffen wird, auf Grund derer er überhaupt weiterleben kann und nicht zu verhungern braucht, sondern es soll ihm ein „menschwürdiges Dasein gewährleistet“ werden. Soweit also die Ausführung der Arbeitsleistung die Lebenshaltung unter die hiernach erforderlichen Mindestanforderungen herabdrücken würde, bedarf die Arbeitsleistung einer rechtlichen Regelung, die dies verhindert. Und ferner soll die wirtschaftliche Freiheit des Einzelnen nur „in diesen Grenzen“ gesichert sein. Soweit also eine schrankenlose Vertragsfreiheit die zu treffende Regelung zu beeinträchtigen vermöchte, muß die Regelung der Arbeitsleistung unabhängig von vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch zwingende Rechtsnormen unabänderlich festgelegt werden.

Aus diesem doppelten Ziel ergeben sich Form und Inhalt einer rechtlichen Regelung der Arbeitsleistung:

Der Form nach muß die Regelung entweder im Wege der Schaffung öffentlichrechtlicher Schutzpflichten der Arbeitgeber erfolgen, die gegenüber der Staatsgewalt bestehen, und auf deren Inhalt die Parteien eines Arbeitsvertrages daher ohnehin ohne Einfluß sind, oder aber zwar im Wege der Schaffung privatrechtlicher Vertragspflichten, die indessen durch ausdrückliche Gesetzesbestimmung der Änderung durch Parteivereinbarung entzogen werden. Das neue Arbeitsrecht hat sich bei der Regelung der Arbeitsleistung beider Formen bedient.

Inhaltlich muß die Regelung so ausgestaltet werden, daß nach Art und Maß der Arbeitsleistung die körperliche und seelische Integrität des Arbeitenden gewahrt bleibt und nach Wert und

¹⁾ Ein „Recht der Arbeitsleistung“ als Bestandteil des Arbeitsrechts gibt es nicht. Was vielmehr hier unter dem Begriff „Arbeitsleistung“ zusammengefaßt wird, sind die beiden Bestandteile des Arbeitsrechts, die rechtszyklopädisch als „Arbeiterschutz“ bzw. „Arbeitsvertrag“ bezeichnet werden; da indessen die Darstellung hier auf das neue Arbeitsrecht beschränkt ist, das neue Recht für diese beiden Gebiete aber nur einzelne Sätze geprägt hat (vgl. unten S. 130), während in der Hauptsache das bisherige Recht unverändert geblieben ist, sodaß eine systematische Gesamtdarstellung des neuen Arbeiterschutzes bzw. Arbeitsvertragsrechts noch nicht möglich ist, so sind diese einzelnen Sätze nach ihrer wirtschaftlichen Bedeutung unter der Bezeichnung „Arbeitsleistung“ zusammengefaßt.

Ertragsfähigkeit der Arbeit eine angemessene Lebenshaltung des Arbeitenden ermöglicht wird. Die Integrität des Arbeitenden bestimmt sich einerseits nach der Gefährlichkeit, andererseits nach der Dauer der Arbeitsleistung, der Ertrag der Arbeit nach Höhe und Art des Arbeitslohnes.

Dieses weite Gebiet der Arbeitsleistung ist indessen bisher nicht in seinem gesamten Umfang neu geregelt, und es ist demgemäß im Gegensatz zu Arbeitsbeschaffung und Arbeitslosenfürsorge für die Arbeitsleistung bisher kein eigentlicher rechtlicher Neubau versucht worden. Das neue Arbeitsrecht hat sich vielmehr zunächst auf die Aufstellung einzelner Vorschriften über die Arbeitsleistung beschränkt. Vor allem ist bezüglich der Gefährlichkeit der Arbeit (Betriebs- oder Gefahrenschutz) eine Neuregelung völlig unterblieben, hier ist vielmehr das bisherige Recht unverändert aufrecht erhalten¹⁾. Dagegen findet sich zwar ebenfalls keine vollständige Neuregelung, wohl aber die Neuregelung einzelner Teilgebiete für das Recht der Arbeitszeit und des Arbeitslohnes. Die Lehre von der Regelung der Arbeitsleistung nach neuem Arbeitsrecht zerfällt daher in die Lehre von der Neuregelung der Arbeitszeit (Kap. I) und von der Neuregelung des Arbeitslohnes (Kap. II).

¹⁾ Abgesehen von der Mitwirkung der Betriebsräte an den Verhütungsmaßnahmen, vgl. unten S. 204 u. 211. Ferner ist die Bekanntmachung des Reichskanzlers vom 26. 5. 03 über Einrichtung und Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Bleifarben und anderen Bleiprodukten durch eine neue V. O. vom 27. 1. 20 (R.G.Bl. S. 109) ersetzt. Die neue V. O. enthält indessen im wesentlichen nur technische Verbesserungen in einer Reihe von Einzelheiten, ferner eingehende Bestimmungen über die bereitzuhaltende Badeeinrichtung (§ 16) und vor allem eine Erweiterung der ärztlichen Überwachung, wonach nur solche Arbeiter eingestellt werden dürfen, bei denen dies der Arzt für unbedenklich erklärt hat (§ 17). Auch ist die Arbeitszeit in Oxydierkammern und für das Verpacken von Bleiprodukten in trockenem Zustand und das Zuschlagen der damit gefüllten Fässer von 8 Stunden auf 6 Stunden herabgesetzt (§ 12).

Endlich gehört hierher das Gesetz über weibliche Angestellte in Gast- und Schankwirtschaften vom 15. 1. 20 (R.G.Bl. S. 69). Danach haben die Landeszentralbehörden oder die von ihnen bezeichneten Behörden zur Wahrung der Gesundheit und Sittlichkeit in Gast- und Schankwirtschaften Vorschriften über Zulassung, Beschäftigung und Art der Entlohnung weiblicher Angestellter zu erlassen. Die Übertretung dieser Vorschriften ist mit Strafe bedroht. Die Vorschriften sind der Volksvertretung des Landes vorzulegen und auf deren Verlangen wieder aufzuheben.

Erstes Kapitel.

Die Regelung der Arbeitszeit.

§ 30.

Allgemeines.

I. Die Regelung der Arbeitszeit ist **gesetzestechisch** im neuen Arbeitsrecht nicht einheitlich für alle Arbeitnehmer erfolgt, sondern getrennt für gewerbliche Arbeiter im allgemeinen, für die Arbeiter in Bäckereien und Konditoreien im besonderen, und für Angestellte. Für die ersteren gilt die V.O. vom 23. 11. 18 (R.G.Bl. S. 1334), ergänzt durch V.O. vom 17. 12. 18 (R.G.Bl. S. 1436), für die Arbeiter in Bäckereien und Konditoreien gilt die V.O. vom 23. 11. 18 (R.G.Bl. S. 1329), für die Angestellten die V.O. vom 18. 3. 19 (R.G.Bl. S. 315). Sowohl für Arbeiter wie für Angestellte, sofern sie im Handelsgewerbe beschäftigt sind, endlich gilt die V.O. vom 5. 2. 19 über Sonntagsruhe (R.G.Bl. S. 176). Die Verordnungen über die Regelung der Arbeitszeit für Arbeiter und Angestellte („Arb.V.O.“ und „Ang.V.O.“) gelten nur für die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, während die Bäckerei-V.O. vom 23. 11. 18 („Bäck.V.O.“) und die V.O. über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe vom 5. 2. 19 auch darüber hinaus gelten¹⁾.

II. Die in diesen Verordnungen **geschützten Personenklassen** sind im wesentlichen für alle genannten Verordnungen einheitlich bezeichnet. Dem neuen Arbeitszeitschutz unterstehen danach einerseits gewerbliche²⁾ Arbeiter und andererseits Angestellte. Wer als Angestellter anzusehen ist, untersteht lediglich den für Angestellte, nicht den für Arbeiter geltenden Bestimmungen. Die letzteren gelten also nicht, insoweit jemand nach den besonderen Bestimmungen der hier in Betracht kommenden Verordnungen als Angestellter anzusehen ist, mag er auch im Sinne der Gew.O. und sonstiger Gesetze, vor allem des Ang.Vers.Ges., Arbeiter

¹⁾ Die Literatur über das neue Arbeitszeitrecht behandelt meist nicht die gesetzliche, sondern die durch Tarifvertrag zu treffende Regelung der Arbeitszeit, vor allem für die Bergarbeiter. Vgl. indessen die eingehende Darstellung von Gottschalk, Die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten, Jur. Woch. 19, S. 353. Kürzere Inhaltsangabe der neuen Bestimmungen Arbeiterrechtsbeilage des Korrespondenzblatts der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands 19, S. 18.

²⁾ Über die auf völlig anderer (privatrechtlicher) Grundlage beruhende Regelung der Arbeitszeit der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer vgl. unten S. 275.

sein¹⁾. Der Schutz ergreift alle Personen ohne Unterschied des Alters, des Geschlechts oder der Staatsangehörigkeit und enthält damit für die erwachsenen Männer, für die es bisher, abgesehen von der Sonntagsruhe, nur den hygienischen Arbeitszeitschutz des § 120f Gew.O. gab, eine wesentliche Erweiterung.

A. Wer als **gewerblicher Arbeiter** geschützt ist, ist einmal nach seiner Berufsstellung, andererseits nach der Art des Betriebes bestimmt, in dem die Beschäftigung stattfindet.

1. Nach der Berufsstellung gelten als gewerbliche Arbeiter alle unter Titel VII der Gew.O. fallenden Personen, soweit sie nicht als Angestellte geschützt sind. Zu den gewerblichen Arbeitern im Sinne dieser Vorschrift gehören aber außer den eigentlichen Arbeitern einschließlich der Gesellen, Gehilfen und Lehrlinge auch fast alle technischen Angestellten, weil ihre Tätigkeit mit der der gewerblichen Arbeiter so eng verbunden ist, daß die Arbeitszeit beider gleichartig geregelt werden mußte (§ 11, Nr. 2 Ang.V.O.).
2. Die Betriebe, in denen diese Arbeiter dem Schutz unterstellt sind, sind alle gewerblichen Betriebe einschließlich des Bergbaues, ohne Unterschied, ob sie einem privaten Unternehmer oder dem Reich, einem Land oder einer Gemeinde gehören, und ob sie in der Absicht der Gewinnerzielung betrieben werden. Zum Gewerbe gehört auch das Handelsgewerbe, sowie ein landwirtschaftlicher Nebenbetrieb gewerblicher Art²⁾ (Artikel I Arb.V.O.).

Einen besonderen Schutz genießen die Arbeiter in gewerblichen Bäckereien und Konditoreien, sowie die Arbeiter in Wirtschaften aller Art, die mit der Herstellung

¹⁾ A. M. Potthoff, Arbeitsrecht S. 72/73, der annimmt, der Ausdruck „gewerbliche Arbeiter“ könne nur im Sinne der Gew.O. Titel VII verstanden werden, umfasse hier aber auch die Angestellten einschließlich der Handlungsgehilfen. Richtig ist zwar, daß der Titel VII grundsätzlich auch für diese gilt. Praktisch ist aber seine Geltung durch § 154 Gew.O. so gut wie ausgeschlossen. Gerade die für die Arbeitszeit in Betracht kommenden Bestimmungen der Gew.O., an welche doch die neuen Verordnungen anknüpfen, gelten danach für die kaufmännischen Angestellten nicht. Dazu kommt, daß man die Verhältnisse der Angestellten offenbar besonders regeln und nicht unter die obige Regelung für Arbeiter fallen lassen wollte (vgl. Denkschrift des Reichsarbeitsministers Bauer für die Nationalversammlung S. 31). So kommt man zu obigem Ergebnis.

²⁾ Der hier mitgeregelte Arbeitszeitschutz der landwirtschaftlichen Nebenbetriebe wird indessen durch die Regelung der Landarbeitsordnung vielfach modifiziert (vgl. unten S. 270 ff.). Denn die Landarbeitsordnung ist das spätere Gesetz, und was danach als Inhalt des Arbeitsvertrages erlaubt ist, kann nicht gleichzeitig durch öffentlichrechtliche Schutzvorschriften verboten sein.

von Bäcker- und Konditorwaren beschäftigt werden¹). Zu den gewerblichen Bäckereien und Konditoreien gehören nach § 10 Bäck.V.O. auch die Bäckereien von Konsum- und anderen Vereinen.

B. Auch wer als Angestellter dem neuen Arbeitszeitschutz unterstellt ist, bestimmt sich einmal nach seiner Berufsstellung, andererseits nach dem Gegenstand des Unternehmens, in welchem die Beschäftigung erfolgt.

1. Nach ihrer Berufsstellung gelten nach § 11 Ang.V.O. als Angestellte die kaufmännischen, technischen und Bureauangestellten, sowie die Lehrlinge, die sich in einer geregelten Ausbildung zu einer solchen Stellung befinden. Für die technischen Angestellten gilt dies indessen nur, soweit sich ihre Arbeitszeit praktisch von der der Arbeiter trennen läßt; anderenfalls gehören sie zu den gewerblichen Arbeitern. Dagegen gehören zu den Bureauangestellten hier auch solche, die niedere oder mechanische Dienste leisten, daher nach dem Ang.Vers.Ges. als Arbeiter anzusehen wären.

Ausgenommen vom neuen Arbeitszeitschutz sind lediglich besonders hervorragende Angestellte, nämlich einmal die Generaldirektoren und die im Handels- oder Genossenschaftsregister eingetragenen Vertreter des Unternehmers, und ferner auch andere Angestellte in leitender Stellung, wenn sie entweder Vorgesetzte von mindestens 20 Angestellten oder 50 Arbeitnehmern sind, oder wenn ihr Jahresarbeitsverdienst 7000 Mark übersteigt.

2. Der Gegenstand des Unternehmens, in welchem die Angestellten beschäftigt werden, ist grundsätzlich unerheblich. Vielmehr erstreckt sich der Schutz auf die Angestellten in allen Betrieben oder Bureaus, ohne Rücksicht darauf, ob diese Betriebe einem Privatunternehmer oder einer Körperschaft des öffentlichen Rechts gehören, ob sie in der Absicht der Gewinnerzielung geführt werden und welches ihr Gegenstand ist. Ausgenommen sind nur die Betriebe der Land- oder Forstwirtschaft einschließlich ihrer Nebenbetriebe und die Apotheken. Angestellte, die dort beschäftigt sind, fallen also nicht unter den neuen Schutz²). Auch sind für solche Angestellte, die gemeinsam mit Be-

¹) Genannt werden in §1, Abs. 3 Gast- und Schankwirtschaften, Speiseanstalten aller Art (Pensionen, Heilanstalten, Fabrikantinen), Warenhäuser, Mühlen und andere gewerbliche Betriebe, sowie Bahnhofswirtschaften.

²) Wegen der Sonntagsruhe in Apotheken vgl. unten S. 151, wegen der Angestellten in landwirtschaftlichen Betrieben unten S. 273.

amten von Körperschaften des öffentlichen Rechts beschäftigt werden, mangels abweichender Vereinbarung die für Beamte geltenden Dienstvorschriften maßgebend (§§ 13, 14 Ang.V.O.).

III. Die **rechtliche Durchführung** der Regelung der Arbeitszeit ist im neuen Arbeitsrecht in der gleichen juristischen Form erfolgt, wie im bisherigen Recht, nämlich durch Auferlegung einer öffentlichrechtlichen, dem Staate gegenüber bestehenden Pflicht an die Arbeitgeber, die Beschäftigung ihrer Arbeitnehmer zu bestimmten Zeiten und über eine gewisse Dauer hinaus zu unterlassen.

Die Überwachung dieser Pflicht obliegt den Gewerbeaufsichtsbeamten bzw. im Bergbau den Bergrevierbeamten, für die Angestellten kann sie daneben auch den ordentlichen Polizeibehörden oder besonderen Beamten übertragen werden¹⁾. Damit ist die Gewerbeaufsicht grundsätzlich über den Bereich ihrer bisherigen Zuständigkeit hinaus für das Gebiet des Arbeitszeitschutzes zu einer allgemeinen Arbeitsaufsicht erweitert²⁾. Die mit der Überwachung betrauten Beamten können mit dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber verhandeln und selbständig den Betriebsrat einberufen (Art. IX Arb.V.O., § 16 Ang.V.O., § 11 Bäck.V.O.).

Übertritt ein Arbeitgeber die ihm auferlegten Pflichten, so wird er mit Geldstrafe bis zu 2000 Mark bzw. 6 Monaten Gefängnis, im Wiederholungsfalle bei vorsätzlichem Handeln sogar mit Geldstrafe von 100—3000 Mark bestraft. Doch liegt der Fall der Wiederholung nur bei zweimaliger rechtskräftiger Verurteilung vor, wenn seit der letzten Verurteilung nicht mehr als 3 Jahre bis zur Begehung der neuen Straftat vergangen sind (Art. X Arb.V.O., § 18 Ang.V.O., § 12 Bäck.V.O.)³⁾.

IV. Für die **Gliederung des Stoffes** ist ebenso wie im bisherigen Recht zu unterscheiden die Regelung für den einzelnen Arbeitstag und für die einzelne Arbeitswoche. Der gesamte Arbeitszeitschutz zerfällt daher einerseits in den Tagesschutz und andererseits in den Wochenschutz. Für beide Zeitperioden läßt ferner die Regelung drei verschiedene Fälle unterscheiden: einmal ist ein bestimmtes Maximum an Arbeitsdauer festgesetzt, über das hinaus eine Beschäftigung nicht stattfinden darf (Maximalarbeitstag

¹⁾ Die Aufsicht über Betriebe und Bureaus der Körperschaften des öffentlichen Rechts steht den die allgemeine Dienstaufsicht führenden Behörden zu (§ 16, Abs. 2 Ang.V.O.).

²⁾ Vgl. auch Potthoff, Gew.- u. Kaufm.Ger. 24, S. 260, und über die Übertragung weiterer Aufgaben an die Gewerbeaufsicht Fischer, Soz. Monatshefte 19, Bd. II, S. 788.

³⁾ Für die Verjährung gilt § 145, Abs. 2 Gew.O. Gottschalk, a. a. O.

bzw. Maximalarbeitswoche). Ferner ist eine bestimmte Verteilung der Arbeit und Ruhe auf einzelne Stunden bzw. Tage innerhalb des einzelnen Arbeitstages bzw. der Arbeitswoche vorgenommen (Arbeits- und Feierstunden bzw. Arbeits- und Feiertage), und endlich ist eine Unterbrechung der Arbeit durch zeitliche Zwischenräume in Gestalt von Pausen, Mindestruhezeiten und arbeitsfreien Tagen vorgesehen.

Die Regelung der Arbeitszeit gliedert sich daher in den Tagesschutz (§ 31) und den Wochenschutz (§ 32), und zerfällt für jeden von ihnen in die Regelung der Höchstdauer (I), der Verteilung (II) und der Unterbrechung der Arbeit (III)¹⁾.

§ 31.

Der Arbeitstag.

I. Ein gesetzlicher **Maximalarbeitstag** bestand im bisherigen Recht nur für Frauen und für Jugendliche. Für erwachsene männliche Arbeiter war dagegen nach § 120f Gew.O. nur der sogenannte hygienische Maximalarbeitstag eingeführt, wonach für einzelne Gewerbe, in denen durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeiter gefährdet war, durch behördliche Anordnung die Dauer der Arbeitszeit beschränkt werden konnte²⁾.

Dagegen verhiess bereits der Aufruf des Rates der Volksbeauftragten spätestens zum 1. Januar 1919 die Einführung des allgemeinen achtstündigen Maximalarbeitstages. Diese Verheißung ist

¹⁾ Das künftige Recht dürfte auch längere Abschnitte, vor allem das Arbeitsjahr, der Regelung zugrunde legen, wobei indessen die drei Mittel der Regelung (Bestimmung der Höchstdauer, der Verteilung und der Unterbrechung der Beschäftigung) die gleichen bleiben. Ansätze hierzu finden sich bereits im geltenden Recht:

- a) Einmal wird, soweit Ausnahmen vom Arbeitszeitschutz zugelassen werden, gleichzeitig bestimmt, daß diese Ausnahmen eine bestimmte Höchstzahl von Tagen nicht übersteigen dürfen.
- b) In der Landarbeitsordnung ist die Höchstdauer der Arbeitszeit für die verschiedenen Jahresdrittel verschieden bestimmt (vgl. unten S. 275). Eine ähnliche Bestimmung galt übrigens auch schon bisher nach § 14 der Preuß. V.O. für Spiegelbeleganstalten vom 18. 5. 89 (H.M.Bl. S. 77).
- c) Eine Unterbrechung des Arbeitsjahres durch Urlaubszeiten ist gesetzlich zwar noch nicht vorgeschrieben, in Tarifverträgen aber schon jetzt regelmäßig ausbedungen und dürfte künftig auch Bestandteil des Schutzrechts werden. Vgl. dazu auch Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin 8, S. 86, und für Deutsch-Österreich Grünberg in Gew. u. Kaufm.Ger. 25, S. 36ff.

²⁾ Nur für die in Steinkohlenbergwerken an Betriebspunkten mit einer gewöhnlich höheren Temperatur als + 28° C unterirdisch beschäftigten Arbeiter galt nach § 93 c des Allg. Berg. Ges. ein 6stündiger Maximalarbeitstag.

durch die beiden Verordnungen vom 23. 11. 18 für gewerbliche Arbeiter im allgemeinen und für Arbeiter in Bäckereien im besonderen, und durch die V.O. vom 18. 3. 19 für Angestellte durchgeführt worden.

A. Danach darf **grundsätzlich** die regelmäßige tägliche Arbeitszeit die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten. Über dieses **Maximum** hinaus darf kein Arbeitgeber weder gewerbliche Arbeiter noch Angestellte beschäftigen (Art. II Arb.V.O., §1 Ang.V.O., § 1 Bäck.V.O.). Die Arbeitszeit umfaßt nicht nur die Zeit der eigentlichen Arbeitsleistung, sondern auch die Zeit bloßer Arbeitsbereitschaft, sowie die Zeit des Fortbildungsschulunterrichts¹⁾. Dagegen sind die Pausen auf die achtstündige Arbeitszeit nicht anzurechnen. Daher ist in vielen Betrieben die Dienstschicht, welche die Dienstdauer einschließlich der Dienstpausen umfaßt, von der reinen Arbeitszeit, d. h. der vom Personal während der Dienstschicht zu leistenden Dienstzeit, zu unterscheiden²⁾. Nur für die letztere aber gilt die Begrenzung auf 8 Stunden³⁾.

B. Von diesem Grundsatz, der jede Beschäftigung über die Maximaldauer von 8 Stunden täglich verbietet, besteht indessen eine Reihe von **Ausnahmen**. Solche Ausnahmen sind einmal innerhalb gewisser Schranken im Wege der Vereinbarung möglich, ferner können durch behördliche Anordnung der Demobilmachungs- bzw. der Aufsichtsbeamten Ausnahmen zugelassen werden; weiter bestehen Ausnahmen bei Unfällen sowie zur Verhütung des Verderbens von Waren, und endlich besteht je eine allgemeine Ausnahme für Arbeiter und für Angestellte.

1. Vereinbarungen, durch welche Ausnahmen vom achtstündigen Maximalarbeitstag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich ausbedungen werden, sind nicht allgemein zulässig. Denn die Pflicht zur Unterlassung der Beschäftigung über das gesetzliche Maximum hinaus ist keine privatrechtliche, dem Arbeitnehmer gegenüber bestehende, sondern eine öffentlichrechtliche, der Staatsgewalt gegenüber begründete, so daß die Disposition über den

¹⁾ Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 10. 7. 19, Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin 12, S. 138.

²⁾ Vgl. Erlaß des Eisenbahnministers vom 11. 12. 18 bei Syrup, Anm. 2 zu Art. III Arb. V. O.

³⁾ Selbstverständlich sind die 8 Stunden nicht genau auf die Minute zu berechnen, geringfügige Überschreitungen um wenige Minuten sind daher, vor allem bei Angestellten, ausnahmsweise zulässig. So darf z. B. ein Anwalt einen angefangenen Brief zu Ende diktieren. Gottschalk, a. a. O. S. 355/56.

Inhalt dieser Pflicht den Parteien des Arbeitsvertrages grundsätzlich entzogen ist. Nur soweit das Gesetz ausnahmsweise eine abweichende Vereinbarung zuläßt, ist sie daher statthaft und rechtswirksam¹⁾. Dies ist in folgenden Fällen geschehen:

- a) Sowohl für gewerbliche Arbeiter wie für Angestellte ist vorgesehen, daß ein Ausfall von der achtstündigen Arbeitszeit, der vereinbarungsgemäß an den Vorabenden der Sonn- und Festtage stattfinden soll, auf die übrigen Werktage verteilt werden kann (Art. II, Satz 2 Arb.V.O., § 1, Satz 2 Ang.V.O.).
 Beispiel: Es wird vereinbart, daß am Sonnabend die Arbeitszeit nur 4 Stunden, nämlich vormittags von 8—12 Uhr, dauern soll, dafür aber Dienstag bis Freitag je 9 Stunden.
- b) Für das Verkehrsgewerbe²⁾ einschließlich Eisenbahn-, Post- und Telegraphenverwaltung wird der achtstündige Maximalarbeitstag nicht unter allen Umständen durchführbar sein. Darum sieht das Gesetz selbst vor, daß über die Schaffung von Ausnahmen Vereinbarungen zwischen den Betriebsleitungen und Arbeitnehmerverbänden getroffen werden sollen (Art. III Arb.V.O., § 15 Ang.V.O.).
- c) Endlich sind Tarifverträge mit abweichenden Bestimmungen zulässig, jedoch nur in beschränktem Umfang und mit verschiedener Wirkung für gewerbliche Arbeiter und Angestellte.
 - α) Für gewerbliche Arbeiter bilden solche Tarifverträge nicht selbst die Grundlage für die Schaffung von Ausnahmen vom Maximalarbeitstage, sondern lediglich die Voraussetzung für eine diesbezügliche Anordnung durch die Gewerbeaufsichtsbeamten. Sie sind daher nur unter den gleichen Voraussetzungen zulässig wie die Verfügungen der Gewerbeaufsichtsbeamten selbst (keine Betriebsunterbrechung statthaft oder Aufrechterhaltung im öffentlichen Interesse geboten und Mangel an Arbeitskräften, vgl. unten S. 138/9), (Art. VII, Abs. 1, Satz 2—3 Arb.V.O.).

¹⁾ Dennoch wird in der Praxis, vor allem bei den kaufmännischen Angestellten, vielfach anders verfahren. Vielfach wird nämlich der Maximalarbeitstag nur der Lohnberechnung (Tariflohn) zugrunde gelegt, und die 8 Stunden übersteigende Arbeitszeit als Überstundenarbeit bezahlt. Dies ist zweifellos formell gesetzwidrig, aber praktisch notwendig und bis zum Erlaß eines neuen Gesetzes, das die Ausnahmen eingehender regelt, als durch stillschweigende Duldung legalisiert anzusehen.

²⁾ Zum Verkehrsgewerbe gehört auch die Straßenbahn. Gottschalk, a. a. O.

β) Für Angestellte können dagegen unmittelbar durch Tarifvertrag Ausnahmen vom achtstündigen Maximalarbeitstag festgesetzt werden (§ 7 Ang.V.O.). Jedoch sind auch hier der Vereinbarung Schranken gesetzt.

Einmal darf nämlich eine Erhöhung des Maximums nur für insgesamt höchstens 30 Tage im Jahr erfolgen, anderenfalls muß eine Verminderung des sonstigen Tagesmaximums zum Ausgleich stattfinden. Und ferner ist ein solcher Ausgleich ohne Erhöhung des Gesamtmaximums an Arbeitsdauer in der Weise zulässig, daß an einzelnen Tagen eine Erhöhung, an anderen dafür eine Verminderung des Tagesmaximums eintritt, so daß also eine Maximalarbeitswoche von 48 oder eine Doppelwoche von 96 Stunden an die Stelle des Maximalarbeitstages tritt, oder daß innerhalb der einzelnen Jahreszeiten bei Notwendigkeit von Saisonarbeit ein Ausgleich erfolgt.

Werden durch Tarifvertrag derartige Abweichungen vereinbart, so sind die diesbezüglichen Bestimmungen des Tarifvertrages den Aufsichtsbeamten als Grundlage für die Kontrolltätigkeit einzureichen.

2. Der Demobilmachungskommissar kann sowohl für gewerbliche Arbeiter wie für Angestellte Ausnahmen vom Maximalarbeitstag zulassen, wenn solche Ausnahmen im öffentlichen Interesse zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit oder zur Sicherstellung der Volksernährung dringend notwendig werden (Art. III, Abs. 3 Arb.V.O., § 10 Ang.V.O.). Doch sind zuvor die Aufsichtsbeamten zu hören. Eine solche Anordnung kann jederzeit widerrufen werden; eine Abschrift ist vom Demobilmachungskommissar binnen 2 Tagen dem Reichsarbeitsministerium vorzulegen.
3. Ebenso können die Aufsichtsbeamten unter gewissen Voraussetzungen und in bestimmtem Umfang Ausnahmen vom achtstündigen Maximalarbeitstag zulassen. Doch ist die Regelung hier für gewerbliche Arbeiter und Angestellte sowie für Bäckereien verschieden.
 - a) Für gewerbliche Arbeiter ist die Zulassung von Ausnahmen nur zulässig für bestimmte Betriebe und unter bestimmten Voraussetzungen.
 - α) Die Betriebe, für die Ausnahmen zugelassen werden können, sind solche, deren Natur eine Unterbrechung nicht gestattet, oder deren unbeschränkte Aufrechterhaltung im öffentlichen Interesse nötig ist.

- β) Die Voraussetzung, unter der für diese Betriebe eine Zulassung von Maßnahmen durch die Aufsichtsbeamten möglich ist, ist in materieller Beziehung ein Mangel an der erforderlichen Anzahl geeigneter Arbeitskräfte, in formeller Beziehung ein diesbezüglicher Antrag des Arbeitgebers und die Zustimmung der Arbeitnehmer. Für die letztere bedarf es entweder einer ausdrücklichen Zustimmungserklärung des Betriebsrates bzw. der Arbeiterschaft, oder aber der Vorlage einer dahin zielenden Vereinbarung, insbesondere eines Tarifvertrages zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.
- γ) Über den Umfang der zuzulassenden Ausnahmen ist gesetzlich nichts bestimmt, er richtet sich also nach dem Bedürfnis und Willen der Beteiligten. Jedoch hat der Aufsichtsbeamte die von ihm erteilte Ausnahmebewilligung sofort dem zuständigen Demobilisierungskommissar mitzuteilen, der seinerseits ihren Widerruf veranlassen kann. Und ferner hat der Aufsichtsbeamte sofort den für den Betrieb zuständigen Arbeitsnachweis auf den Mangel an Arbeitskräften hinzuweisen, damit diesem Mangel abgeholfen werden kann und so die Voraussetzung für die Ausnahmebewilligung entfällt.
- b) Für Angestellte ist die Zulassung von Ausnahmen durch die Aufsichtsbeamten nach § 6 Ang.V.O. nur zulässig, wenn Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen den Betrieb eines Arbeitgebers unterbrochen haben. Doch ist zuvor der Betriebsrat bzw. die Angestelltenschaft zu hören. Der Aufsichtsbeamte darf dann widerruflich eine abweichende Regelung treffen, für deren Inhalt das Bedürfnis entscheidet. Eine derartige Regelung hat in der Form eines schriftlichen Bescheides zu erfolgen, deren Abschrift im Arbeitsraum sichtbar aufzuhängen ist.
- c) Endlich ist für Bäckereien die Zulassung von Ausnahmen durch die Aufsichtsbeamten gemäß § 7a und c Bäck.V.O. in zwei Fällen vorgesehen, nämlich einmal für höchstens 20 Tage im Jahr, wenn dafür ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird, und ferner während der Messen, Jahrmärkte und Volksfeste. Doch ist auch hier zunächst der Betriebsrat oder bei dessen Fehlen die Arbeiterschaft zu hören, und es ist eine Abschrift des

schriftlich zu erteilenden Bescheides sichtbar im Betriebsraum anzubringen.

4. In Notfällen können sowohl gewerbliche Arbeiter wie Angestellte über die Maximaldauer von 8 Stunden hinaus beschäftigt werden, wenn es sich um vorübergehende Arbeiten handelt, die unverzüglich vorgenommen werden müssen (Art. VI Arb.V.O., § 4, Nr. 1 Ang.V.O.). Bei Angestellten gilt dies nach § 4, Nr. 2 Ang.V.O. auch dann, wenn ein öffentliches Interesse vorliegt. Werden Angestellte auf Grund dieser Vorschriften mit Überarbeit beschäftigt, so muß der Arbeitgeber die Zahl der Angestellten und der von ihnen geleisteten Dienststunden sowie die Art der Arbeiten für jeden Tag in ein Verzeichnis eintragen und es auf Erfordern dem Aufsichtsbeamten vorlegen.
5. Zur Verhütung des Verderbens von Waren oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen können nach § 4, Nr. 3 Ang.V.O. Angestellte, nach § 2 Bäck.V.O. Arbeiter in Bäckereien über die achtstündige Maximalarbeitszeit hinaus ausnahmsweise beschäftigt werden, ohne daß es einer ausdrücklichen Genehmigung hierzu bedarf. Bei der Beschäftigung von Angestellten bedarf es indessen in solchem Falle wiederum der Eintragung in ein Verzeichnis.
6. Endlich besteht sowohl für gewerbliche Arbeiter wie für Angestellte je ein allgemeiner Ausnahmefall, in welchem eine Beschäftigung über das achtstündige Maximum hinaus gestattet ist, ohne daß eine Vereinbarung, eine behördliche Anordnung oder besondere Ausnahmestände einen solchen Fall rechtfertigen.
 - a) Nach Art. IV Arb.V.O. dürfen nämlich gewerbliche Arbeiter in solchen Betrieben, deren Natur eine Unterbrechung nicht gestattet, oder bei denen eine ununterbrochene Sonntagsarbeit zurzeit im öffentlichen Interesse nötig ist, zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels zu einer längeren Arbeitsleistung herangezogen werden. Doch gilt dies nur für erwachsene männliche Arbeiter, niemals für Frauen und Jugendliche. Die Ausnahme ist ferner auf ein einziges Mal innerhalb eines Zeitraumes von 3 Wochen beschränkt und darf die Dauer von 16 Stunden einschließlich der Pausen nicht übersteigen. Und es muß endlich zum Ausgleich solcher Überarbeit im Laufe jener 3 Wochen zweimal eine ununterbrochene Ruhezeit von je 24 Stunden gewährt werden.

- b) Angestellte endlich dürfen nach § 5 Ang.V.O. an 20 Tagen im Jahr¹⁾, deren Bestimmung den Arbeitgebern überlassen ist, über die achtstündige Maximalarbeitsdauer hinaus beschäftigt werden. Im Gegensatz zur Beschäftigung von Arbeitern in Bäckereien (vgl. oben S. 139) bedarf es hierzu keinerlei behördlicher Genehmigung, vielmehr besteht eine solche Befugnis bereits kraft Gesetzes. Doch darf auch in diesem Falle die Beschäftigung nicht 10 Stunden überschreiten und nicht länger als bis 10 Uhr abends dauern.

Erfolgt eine solche Beschäftigung, so ist hierüber im Arbeitsraum an sichtbarer Stelle eine Tafel anzubringen, auf der jeder Tag, an dem Überarbeit geleistet wird, vor ihrem Beginn einzutragen ist.

II. Das Recht der **Verteilung der Arbeit** innerhalb des einzelnen Arbeitstages enthält die Bestimmungen darüber, wann, zu welchen Stunden innerhalb des Tages, der Arbeitgeber eine Beschäftigung seiner Arbeitnehmer zu unterlassen hat, also vor allem die Bestimmungen über Beginn und Ende der Arbeit und Nachtruhe. Auch hierüber bestand nach bisherigem Recht für erwachsene männliche Arbeiter nur die Bestimmung des § 120 f Gew.O., die auf eine behördliche Regelung für einzelne Gewerbe im Falle der Gesundheitsgefährdung beschränkt war²⁾.

Auch nach neuem Recht besteht eine unmittelbare gesetzliche Regelung der Ruhestunden nur für die Arbeiter in Bäckereien, während im übrigen nur eine Regelung der Ruhestunden im Wege der Vereinbarung vorgeschrieben ist. Eine mittelbare Regelung der Ruhestunden für die Angestellten in offenen Verkaufsstellen enthalten ferner die Bestimmungen über den Ladenschluß, die im neuen Arbeitsrecht vielfach umgestaltet sind. Endlich sind die bisherigen Bestimmungen für die den Frauen zu gewährenden Ruhestunden etwas abgeändert. Im einzelnen gilt folgendes:

- A. Am weitesten geht nach §§ 3—5 und 7 b, c Bäck.V.O. die Regelung für die Arbeiter in gewerblichen **Bäckereien und Konditoreien**. Diese Regelung erstreckt sich außer auf die oben S. 133 genannten Wirtschaften, in denen die Herstellung von Bäcker- und Konditorwaren stattfindet, in diesem Falle auch

¹⁾ Unter diese 20 Tage fällt jeder Tag, an dem auch nur ein einziger Angestellter beschäftigt ist (§ 5, Abs. 2).

²⁾ Das Nachtbackverbot der V.O. vom 15. 1. 15 (R.G.Bl. S. 8) war keine arbeitsrechtliche Bestimmung zum Schutze der Arbeiter in Bäckereien, sondern eine wirtschaftspolitische Maßregel zur Streckung der Mehlvorräte.

noch auf die Anlagen zum Herstellen von Zwieback, Keks, Biskuit, Honigkuchen, Lebkuchen, Waffeln und Matze.

1. Grundsätzlich besteht in diesen Betrieben volle Nachtruhe, und zwar in den Bäckereien und Konditoreien selbst für alle Arbeiten ohne Unterschied ihrer Art und ihres Gegenstandes, in den anderen Betrieben für alle Arbeiten und Vorarbeiten, die zum Herstellen von Bäcker- und Konditorwaren dienen. Die Nachtruhe dauert werktäglich von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens.
2. Von diesem Grundsatz bestehen zwei Ausnahmen:
 - a) Einmal ist eine Verschiebung der Ruhestunden auf andere Stunden zulässig. Eine solche Verschiebung enthält keine Verlängerung der Dauer der Arbeitszeit, die vielmehr niemals mehr als 8 Stunden betragen darf, sondern nur eine Verlegung der Stunden, innerhalb deren sie liegt. Sie kann durch die von der Landeszentralbehörde bezeichnete Behörde für ihren Bezirk oder Teile davon erfolgen, wenn die Interessenten sie beantragen. Jedoch ist die Verschiebung der Ruhestunden nur höchstens um 1 Stunde zulässig, so daß also die Arbeitsruhe dann äußerstenfalls von 9—5 bzw. von 11—7 Uhr dauern würde.
 - b) Ferner ist ausnahmsweise die Vornahme von Arbeit während der Ruhezeit gestattet, wenn es sich entweder um bestimmte dringende Arbeiten oder um Arbeiten während der Zeit der Messen, Jahrmärkte und Volksfeste handelt. Dringende Arbeiten im Sinne dieser Bestimmung sind solche, die in Notfällen oder im öffentlichen Interesse zur Bewachung von Betriebsanlagen oder zur Ausbesserung von Betriebseinrichtungen erforderlich sind, sofern sie ohne erhebliche Störungen des Betriebes nicht in der zugelassenen Arbeitszeit vorgenommen werden können. Die Zulassung solcher Ausnahmen erfolgt auf Antrag durch den Gewerbeaufsichtsbeamten. Doch ist vor der Erteilung der Erlaubnis der Betriebsrat bzw. die Arbeiterschaft zu hören, und der schriftlich zu erteilende Bescheid ist in den Betriebsräumen an sichtbarer Stelle anzubringen.
- B. Für sonstige Betriebe erfolgt die Festsetzung der Ruhestunden, soweit sie nicht durch Tarifvertrag bestimmt ist, im Wege der Vereinbarung. Der Abschluß einer Vereinbarung über die Ruhestunden ist aber nicht dem freien Belieben überlassen, sondern gesetzlich vorgeschrieben. Der Arbeitgeber ist also

verpflichtet, eine solche Vereinbarung abzuschließen und ihren Inhalt einzuhalten (Art. VIII Arb.V.O., § 3 Ang.V.O.).

Der Abschluß der Vereinbarung hat zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. der Arbeiter- und Angestellten-schaft zu erfolgen. Die Vereinbarung hat Bestimmungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu enthalten. Sie kann entweder einheitlich für den Gesamtbetrieb oder getrennt für einzelne Abteilungen des Betriebes getroffen werden. Die so getroffene Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit ist durch Aushang bekannt zu machen. Ausnahmen von der vereinbarten Regelung sind in Notfällen, sowie bei Angestellten auch im öffentlichen Interesse und zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen und des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen zulässig.

- C. Der **Ladenschluß**, der für Angestellte in offenen Verkaufsstellen besteht, bedeutet nicht eigentlich ein Verbot jeglicher Tätigkeit, sondern nur ein Verbot der Verkaufstätigkeit, während andere Arbeiten, vor allem Reinigungs- und Aufräumarbeiten, hierdurch nicht berührt werden. Doch wird praktisch die Ruhezeit nicht wesentlich vom Ladenschluß abweichen.

Ein solcher Ladenschluß bestand auch schon bisher nach §§ 139 e—f Gew.O. Er ist aber durch § 9 der Ang.V.O. mit Rücksicht auf den achtstündigen Maximalarbeitstag erweitert und der meisten bisher bestehenden Ausnahmen entkleidet worden.

1. Während grundsätzlich bisher der Ladenschluß kraft Gesetzes von 9 Uhr abends bis 5 Uhr früh bestand, und auf Antrag von $\frac{2}{3}$ der beteiligten Geschäftsinhaber durch behördliche Anordnung für eine Gemeinde auf die Zeit von 8 Uhr abends bis 7 Uhr morgens erweitert werden konnte, besteht nunmehr der Ladenschluß für alle Verkaufsstellen mit Ausnahme der Apotheken unter allen Umständen und überall von 7 Uhr abends bis 7 Uhr morgens.
2. Von den bisher bestehenden Ausnahmen ist lediglich das Recht zum Ausbedienen der beim Ladenschluß schon anwesenden Kunden unverändert bestehen geblieben. Auch wird man, obwohl dieser Fall nicht mehr erwähnt ist, annehmen dürfen, daß in unvorhergesehenen Notfällen auch jetzt noch Ausnahmen statthaft sind. Dagegen ist die für kleine Städte unter 2000 Einwohnern bisher vorgesehene Ausnahme gänzlich beseitigt, und die Zulassung von Ausnahmen bis 10 Uhr abends an 40 Tagen durch die Orts-

polizeibehörde¹⁾ ist auf 20 Tage und auf die Zeit bis 9 Uhr abends eingeschränkt. Neu hinzugekommen ist dagegen die Zulassung von Ausnahmen durch die Ortspolizeibehörde für Lebensmittelgeschäfte für die Zeit von 5 bis 7 Uhr morgens.

Vor der Zulassung von Ausnahmen müssen die Ortspolizeibehörden nunmehr erst die Äußerung der Aufsichtsbeamten einholen und haben ihnen die erteilte Ausnahmegenehmigung abschriftlich mitzuteilen. Glaubt der Aufsichtsbeamte, daß die Ausnahmegenehmigung mit dem Schutze der Angestellten nicht zu vereinbaren ist, so hat er unverzüglich die Entscheidung der höheren Verwaltungsbehörde herbeizuführen.

Eine Anhörung des Angestelltenbetriebsrates bzw. der Angestelltenschaft ist dagegen in diesem Falle nicht erforderlich.

- D. Die **Arbeitszeit der Frauen** über 16 Jahre ist insofern, und zwar zu ihren Ungunsten, abgeändert, als nach § 137 Gew.O. Frauen nicht nach 8 Uhr abends und vor 6 Uhr morgens und an den Vorabenden der Feiertage nicht nach 5 Uhr nachmittags beschäftigt werden durften, während sie nunmehr nach Art. V Arb.V.O. in zwei- oder mehrschichtigen Betrieben bis 10 Uhr abends beschäftigt werden können. Diese Änderung ist darum vorgenommen, damit der Arbeitgeber im Interesse der Beschäftigung möglichst vieler Arbeiter die Möglichkeit hat, eine weitere Arbeitsschicht einzuschieben, von der die eine von 6 Uhr früh bis 2 Uhr nachmittags, die andere von 2 Uhr nachmittags bis 10 Uhr abends reicht.

Doch ist derartig beschäftigten Arbeiterinnen nach Beendigung der Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens 16 Stunden zu gewähren. In solchem Falle kann eine anderweitige Regelung der Pausen eintreten (vgl. unten S. 146).

III. Eine **Unterbrechung** der Arbeit kann durch kürzere Pausen innerhalb einer Arbeitsschicht und durch eine ununterbrochene Mindestruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten erfolgen. Eine Unterbrechung sowohl durch Pausen wie durch Mindestruhezeit war bisher nur für jugendliche und weibliche Arbeiter, nicht dagegen für erwachsene männliche Arbeiter angeordnet. Für erwachsene Männer kam vielmehr nach § 120 f Gew.O. nur eine behördliche Regelung für einzelne Gewerbe im Fall der Gesundheitsgefährdung in Frage. Nur für offene Verkaufsstellen war nach §§ 139 c, d Gew.O. sowohl eine Regelung der Pausen wie

¹⁾ Die Bestimmung erfolgt durch diese, nicht durch den Arbeitgeber. Gottschalk, a. a. O.

eine Mindestruhezeit von 10 bzw. 11 Stunden vorgesehen. Diese Bestimmungen bleiben aufrecht erhalten, soweit das neue Recht nicht noch weitergehende Vorschriften enthält. Das neue Recht trifft nämlich Bestimmungen sowohl über Pausen wie über Mindestruhezeit.

A. Bezüglich der **Pausen** wird nunmehr für erwachsene Arbeiter und Angestellte eine Regelung durch Vereinbarung vorgeschrieben. Ferner wird für Angestellte auch noch eine nähere zeitliche Begrenzung der Pausen angeordnet. Und endlich sind die bisher für Jugendliche und Frauen hinsichtlich der Pausen bestehenden Bestimmungen wesentlich erweitert.

1. Für erwachsene männliche gewerbliche Arbeiter und Angestellte ist nach Art. VIII Arb.V.O., § 3 Ang.V.O. Beginn und Ende der Pausen zwar nicht im Gesetz geregelt, sondern der Vereinbarung überlassen, der Abschluß einer Vereinbarung hierüber aber gesetzlich vorgeschrieben, soweit nicht eine tarifliche Regelung erfolgt ist. Auch hier ist also der Arbeitgeber verpflichtet, eine solche Vereinbarung abzuschließen und einzuhalten. Der Abschluß der Vereinbarung hat zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. der Arbeitnehmerschaft zu erfolgen. Die Vereinbarung hat Bestimmungen über die Dauer der Pausen und über die Stunden, auf welche sie zu verlegen sind, zu enthalten. Kommt eine Vereinbarung auf gutlichem Wege nicht zustande, so kommt es zum Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß. Die getroffene Regelung ist durch Aushang bekannt zu machen.
2. Für Angestellte ist in § 2 Ang.V.O. eine nähere zeitliche Begrenzung der Pausen vorgeschrieben, in deren Rahmen sich eine zu treffende tarifliche oder sonstige Vereinbarung zu halten hat. Diese Begrenzung gilt jedoch nur, wenn die tägliche Arbeitszeit 6 Stunden übersteigt, während bei sechsstündiger oder kürzerer Arbeitszeit die Einhaltung von Pausen gesetzlich überhaupt nicht vorgeschrieben ist.

Übersteigt die Arbeitszeit 6 Stunden, so muß der Arbeitgeber eine Pause von mindestens $\frac{1}{2}$ Stunde eintreten lassen. Und fällt das Ende der Arbeitszeit nach 4 Uhr nachmittags, so muß für Angestellte, welche die Hauptmahlzeit außerhalb des die Arbeitsstätte enthaltenden Gebäudes einnehmen, eine Mittagspause von mindestens $1\frac{1}{2}$ Stunden eingehalten werden. Diese Pausen müssen zwischen der Arbeitszeit, sie dürfen nicht vor ihrem Beginn

oder nach ihrem Schluß liegen¹⁾, so daß es also nicht genügt, wenn die Arbeitszeit nur um die Dauer dieser Pausen verkürzt würde.

3. Für jugendliche Arbeiter (unter 16 Jahren) und Arbeiterinnen endlich ist in Art. V, Satz 3 und 4 Arb.V.O. eine über die Bestimmungen der §§ 136, 137 Gew.O. teilweise hinausgehende Regelung getroffen, die durch § 1, Abs. 2 Bäck.V.O. für Bäckereien und Konditoreien noch erweitert wird.

Während nämlich die Regelung in §§ 136, 137 Gew.O. auf Betriebe mit mindestens 10 Arbeitnehmern und gleichgestellte Anlagen beschränkt war, ist sie nunmehr auf alle Betriebe erstreckt, für welche die Arb.V.O. gilt. (Vgl. oben S. 132.) Und ferner war nach der Gew.O. für die Jugendlichen bei sechsständiger Arbeitszeit eine Pause von mindestens $\frac{1}{2}$ Stunde, bis zu achtständiger Arbeitszeit eine Mittagspause von mindestens 1 Stunde und bei mehr als achtständiger Arbeitszeit oder wenn die ununterbrochene Arbeitszeit vor- oder nachmittags 4 Stunden übersteigen würde, außerdem je eine $\frac{1}{2}$ stündige Vor- und Nachmittagspause vorgeschrieben. Für Arbeiterinnen endlich mußte eine mindestens einstündige Mittagspause und, sofern sie ein Hauswesen zu besorgen haben, auf ihren Antrag eine Mittagspause von mindestens $1\frac{1}{2}$ Stunden eingehalten werden. Nunmehr beträgt dagegen die Pause für Jugendliche wie für Arbeiterinnen bei mehr als vierständiger Arbeitszeit²⁾ $\frac{1}{4}$ Stunde, in Bäckereien insgesamt $\frac{1}{2}$ Stunde; sie beträgt ferner bei mehr als sechsständiger Arbeitszeit $\frac{1}{2}$ Stunde oder 2 Viertelstunden, in Bäckereien insgesamt 1 Stunde, wovon eine Pause mindestens $\frac{1}{2}$ Stunde dauern muß, und sie beträgt endlich bei längerer als achtständiger Beschäftigung die in der Gew.O. bestimmte, oben angegebene Zeit. Unterbrechungen von weniger als $\frac{1}{4}$ Stunde kommen auf die Pausen nicht in Anrechnung.

Werden Frauen in zwei- oder mehrschichtigen Betrieben bis 10 Uhr abends beschäftigt (vgl. oben S. 144), so können an die Stelle der einstündigen Mittagspause eine $\frac{1}{2}$ stündige oder zwei $\frac{1}{4}$ stündige Pausen treten. Diese Pausen sind dann aber auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen, damit so die Einführung einer weiteren Arbeitsschicht (6—2, 2—10 Uhr) möglich wird.

¹⁾ Vgl. Gottschalk, a. a. O.

²⁾ Bei Beschäftigung unter 4 Stunden braucht eine Pause überhaupt nicht gewährt zu werden.

B. Eine **Mindestruhezeit** endlich ist neu eingeführt für Angestellte und in einem Sonderfall für Arbeiterinnen¹⁾.

1. Für Angestellte besteht eine **Mindestruhezeit** nunmehr allgemein in einer Dauer von 11 Stunden (§ 2, Abs. 2 Ang.V.O.). Sie schließt sich an das Ende der täglichen Arbeitszeit an und darf nicht unterbrochen werden.

Ausnahmen sind zulässig durch behördliche Anordnung des Demobilmachungskommissars oder Aufsichtsbeamten, ferner in Notfällen, im öffentlichen Interesse oder zur Verhütung des Verderbens von Waren oder des Mißlingens von Arbeiterzeugnissen, und zwar unter den beim Maximalarbeitstag angegebenen Voraussetzungen²⁾.

2. Arbeiterinnen, die in zwei- oder mehrschichtigen Betrieben bis 10 Uhr abends beschäftigt werden, ist nach Beendigung der Arbeit eine **Mindestruhezeit** von 16 Stunden zu gewähren (Art. V, Abs. 1 Arb.V.O.).

§ 32.

Die Arbeitswoche.

I. Eine **Maximalarbeitswoche**, also die Bestimmung eines Maximums an Arbeitszeit für eine Woche, über das hinaus ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht beschäftigen darf, ist im neuen Arbeitsrecht ebenso wie im früheren nur als Eventualfall vorgesehen: Wenn von dem Arbeitsmaximum, das grundsätzlich für den einzelnen Tag vorgeschrieben ist, ausnahmsweise für diesen Tag abgegangen wird, so soll wenigstens für die Gesamtwoche ein nicht zu überschreitendes Maximum eingehalten werden müssen.

Für das neue Recht ist dies ausdrücklich in zwei Fällen bestimmt:

- A. Nach Art. II Arb.V.O., § 1 Ang.V.O. kann im Falle der Vereinbarung einer kürzeren als achtstündigen Arbeitszeit an **Vorabenden der Feiertage** der **Ausfall** der Arbeitsstunden an

¹⁾ Dagegen enthält der in Art. IV Arb.V.O. geregelte Fall, wonach den erwachsenen männlichen Arbeitern, die alle 3 Wochen einmal zu 16 stündiger Arbeit herangezogen sind (vgl. oben S. 140); in diesen 3 Wochen zweimal eine **Mindestruhezeit** von je 24 Stunden zu gewähren ist, keinen Fall der **Mindestruhezeit**, sondern der Unterbrechung der Arbeitswoche durch freie Ruhetage. Dieser Fall ist daher unten S. 152 behandelt.

²⁾ Dagegen ist trotz des § 7 Ang.V.O., der den § 2 mit zitiert, eine abweichende tarifliche Regelung unzulässig, vielmehr kann sich § 7 vernünftigerweise nur auf die Dauer der Arbeitszeit beziehen, wie ja auch das Zitat des § 3 daselbst bedeutungslos ist. Die Bestimmung des § 5 kommt hier nicht in Frage.

diesen Tagen auf die anderen Werkstage verteilt werden, so daß also an einzelnen Tagen mehr als 8 Stunden, im Wochenmaximum aber nicht mehr als 48 Stunden gearbeitet wird.

- B. Für **Angestellte** kann durch **Tarifvertrag** eine vom achtstündigen Maximalarbeitstag abweichende Regelung getroffen werden (vgl. oben S. 138). Als eine Form einer derartigen abweichenden Regelung wird in § 7, Abs. 2 Ang.V.O. ausdrücklich der Ersatz der achtstündigen Tagesarbeitszeit durch eine 48stündige werktätige Wochenarbeitszeit oder eine 96stündige werktätige Doppelwochenarbeitszeit genannt. Die für Feiertage zugelassenen Arbeitsstunden sind gemäß § 8, Abs. 3 Ang.V.O. auf diese Zeit nicht anzurechnen.

II. Die **Verteilung** der Arbeit auf Arbeits- und Feiertage, oder kürzer der Feiertagsschutz, war im bisherigen Recht in gleicher Weise für Arbeiter und Angestellte, dagegen in verschiedener Weise für das sonstige Gewerbe und für das Handelsgewerbe geregelt. Während nämlich im sonstigen Gewerbe grundsätzlich volle Feiertagsruhe bestand, also überhaupt jede Beschäftigung von Arbeitnehmern an Feiertagen verboten war, war für das Handelsgewerbe nur eine Beschränkung der Arbeitszeit an Feiertagen auf grundsätzlich 5 Stunden vorgeschrieben.

Das neue Recht hat hier wesentliche Änderungen gebracht: Es hat einmal den Feiertagsschutz für Arbeiter und Angestellte verschieden gestaltet, indem es sämtliche Angestellte den Bestimmungen über den Feiertagsschutz im Handelsgewerbe unterstellt. Ferner sind diese Bestimmungen selbst völlig abgeändert, indem nunmehr auch für das Handelsgewerbe grundsätzlich die volle Sonntagsruhe eingeführt ist. Dagegen sind für die gewerblichen Arbeiter die bisherigen Bestimmungen über den Feiertagsschutz unverändert geblieben; nur soweit sie in Bäckereien arbeiten, enthält das neue Recht auch für sie eine Reihe neuer Bestimmungen. Und endlich ist ein ganz neuer Feiertagsschutz für Apotheken geschaffen worden.

- A. **Sämtliche Angestellte** unterstehen nunmehr nach § 8 Ang.V.O. den Bestimmungen über den Feiertagsschutz im Handelsgewerbe, ohne Rücksicht darauf, ob sie tatsächlich im Handelsgewerbe arbeiten oder nicht. Der Geltungsbereich der Bestimmungen über den „Feiertagsschutz im Handelsgewerbe“ ist daher in Wahrheit nur noch für die Arbeiter auf das Handelsgewerbe beschränkt, während die Arbeiter außerhalb des Handelsgewerbes anderen Bestimmungen unterstehen. Für die Angestellten ist dagegen der „Feiertagsschutz im Handelsgewerbe“ der allgemeine Feiertagsschutz ge-

worden, dem alle Angestellten schlechthin unterstehen, ob sie im Handelsgewerbe oder in einem anderen Gewerbe oder sonstigen Unternehmen tätig sind.

B. Dieser Feiertagsschutz der Arbeiter im Handelsgewerbe und der Angestellten schlechthin ist aber auch nach **Inhalt und Umfang** abgeändert, und zwar durch die V.O. vom 5. 2. 19 über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in Apotheken. Durch diese V.O. ist nämlich der § 105 b, Abs. 2 Gew.O. abgeändert, und es sind alle auf Grund des § 105 b, Abs. 2 bisher ergangenen Sonder- und Ausnahmestimmungen über die Sonntagsruhe im Handelsgewerbe aufgehoben (Art. IV, Abs. 2). Von dieser Umgestaltung wird sowohl der Inhalt wie der Umfang der Feiertagsruhe betroffen.

1. Der Inhalt der Feiertagsruhe ist völlig umgestaltet worden:

a) Grundsätzlich ist, wie ausgeführt, an die Stelle der bisherigen Beschränkung der Beschäftigungsdauer an Feiertagen das Verbot jeder Beschäftigung an Feiertagen getreten.

b) Dieser Grundsatz ist aber durch eine Reihe von Ausnahmen durchbrochen:

α) Zunächst sind die nach der Gew.O. § 105 c und § 105 e von der Sonntagsruhe im Handelsgewerbe bisher zulässigen Ausnahmen (dringende Arbeiten, Sonntagsgewerbe, Wind- und Wasserbetrieb) aufrecht erhalten.

β) Ferner kann für das Speditions- und Schiffsmaklergewerbe und andere Gewerbebetriebe, soweit es sich bei ihnen um Abfertigung und Expedition von Gütern handelt, die höhere Verwaltungsbehörde eine Beschäftigung bis zu 2 Stunden zulassen.

γ) Endlich kann allgemein die Polizeibehörde für sechs Feiertage, die höhere Verwaltungsbehörde für weitere vier Feiertage im Jahr eine Beschäftigung bis zu 8 Stunden, jedoch nicht länger als bis 6 Uhr abends zulassen, wenn an diesen Tagen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen. Eine solche Zulassung kann für alle oder aber nur für einzelne Geschäftszweige, dagegen niemals für einzelne Geschäfte erfolgen. Wird sie vorgenommen, so sind gleichzeitig die Beschäftigungsstunden unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit festzusetzen.

2. Dem Umfang und sachlichen Geltungsbereich nach ist der Feiertagsschutz für das Handelsgewerbe insofern erweitert,

als eine Reihe von Betrieben, die der Gewerbeordnung und damit auch den Vorschriften über den Feiertagsschutz im Handelsgewerbe bisher nicht unterstanden, nunmehr diesem Schutz unterstellt werden. Es sind das die Betriebe der Versicherungsunternehmer einschließlich der Vereine zur Versicherung auf Gegenseitigkeit, der Versicherungsagenten und der Sparkassen.

Die hier beschäftigten Arbeiter sind daher nunmehr ebenfalls dem Feiertagsschutz im Handelsgewerbe unterstellt.

C. Der Feiertagsschutz für gewerbliche Arbeiter außerhalb des Handelsgewerbes ist grundsätzlich unverändert geblieben. Nur soweit sie in **Bäckereien** oder **Konditoreien** arbeiten oder in den sonstigen Wirtschaften der genannten Art (vgl. S. 133) mit Arbeiten oder Vorarbeiten zum Herstellen von Bäcker- oder Konditorwaren beschäftigt sind¹⁾, ist auch für die gewerblichen Arbeiter unter Aufhebung des bisherigen Feiertagsschutzes der Gew.O. (§§ 8, 13 Bäck.V.O.) dieser Schutz umgestaltet worden (§§ 6—8 Bäck.V.O.).

1. Grundsätzlich besteht auch hier volle Feiertagsruhe, jede Beschäftigung in Bäckereien oder Konditoreien und jede Beschäftigung in solchen Betrieben, die den Arbeiten oder Vorarbeiten zur Herstellung von Bäcker- oder Konditorwaren dienen, ist daher an Feiertagen verboten.
2. Davon besteht indessen eine Reihe von Ausnahmen:
 - a) Allgemein dürfen an Feiertagen nach 6 Uhr abends während einer Stunde Arbeiten vorgenommen werden, die zur Wiederaufnahme des regelmäßigen Betriebs am folgenden Werktag erforderlich sind. Folgen zwei Feiertage unmittelbar aufeinander, so gilt das aber nur für den zweiten Feiertag.
 - b) Leicht verderbliche Waren dürfen, sofern es die Landeszentralbehörde für das Gebiet ihres Staates oder Teile davon gestattet, auch an Feiertagen, jedoch während längstens 3 Stunden, ausgetragen werden.
 - c) Arbeiten, die zur Verhütung des Verderbens von Rohmaterialien oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich sind, dürfen auch an Feiertagen ausgeführt werden, sofern nicht diese Arbeiten auch an Werktagen vorgenommen werden können.

¹⁾ Doch gilt dies nur für diese, nicht auch für die in § 4 genannten Anlagen zur Herstellung von Zwieback, Keks, Biskuit, Honigkuchen, Waffeln oder Matze; für die letzteren gilt vielmehr (vgl. oben S. 142) lediglich die Nachruhe (§ 8 Bäck.V.O.).

d) Die Gewerbeaufsichtsbeamten können auf Antrag widerruflich die Ausführung von Arbeiten an Feiertagen gestatten, wenn es sich um dringende Arbeiten oder um Arbeiten in der Zeit der Messen, Jahrmärkte oder Volksfeste handelt. Dringende Arbeiten im Sinne dieser Vorschrift sind Arbeiten, die in Notfällen oder im öffentlichen Interesse, zur Bewachung von Betriebsanlagen oder zur Ausbesserung von Betriebseinrichtungen erforderlich sind, sofern sie ohne erhebliche Störung des Betriebes nicht in der zugelassenen Arbeitszeit vorgenommen werden können. Vor der Zulassung solcher Ausnahmen ist jedoch der Betriebsrat bzw. die Arbeiterschaft zu hören, und der schriftlich zu erlassende Bescheid des Gewerbeaufsichtsbeamten muß in den Arbeitsräumen an sichtbarer Stelle angebracht sein.

e) Folgen drei Feiertage einander unmittelbar, so gilt der dritte Tag als Werktag, so daß der Feiertagsschutz sich auf ihn nicht mehr erstreckt.

D. Völlig neu ist endlich der Feiertagsschutz für **Apotheken**, der in Art. III der V.O. vom 5. 2. 19 geregelt ist.

Danach ist die höhere Verwaltungsbehörde befugt, eine Apotheke an Feiertagen für den ganzen Tag oder für einen Teil des Tages bis spätestens 8 Uhr morgens des nächsten Tages zu schließen. Doch ist dies nur zulässig, wenn in einer Gemeinde oder in benachbarten Gemeinden mehrere Apotheken bestehen, die dann abwechselnd je für einen Feiertag oder für einen Teil davon geschlossen werden. An der geschlossenen Apotheke ist an sichtbarer Stelle ein Aushang anzubringen, in dem die zurzeit geöffneten Apotheken anzugeben sind.

Über eventuelle Freigabe eines anderen Tages an die Angestellten vgl. unten S. 152.

III. Eine Unterbrechung der Arbeitswoche durch arbeitsfreie Ruhetage¹⁾ war im bisherigen Recht, abgesehen vom freien Nachmittag vor Feiertagen für Arbeiterinnen, nur als Ersatz für einen als Ruhetag ausgefallenen Feiertag bekannt.

Das neue Recht hat einen weiteren solcher Ersatzruhetage für die Apothekenangestellten eingeführt, außerdem aber zwei weitere Fälle geschaffen, in denen ein Ruhetag ohne Rücksicht auf den Ausfall eines Feiertags nur wegen Arbeitsüberlastung angeordnet ist.

¹⁾ Zur geschichtlichen Grundlegung vgl. Kühne, Die Idee des Rechts auf arbeitsfreie Tage, Archiv für Rechts- u. Wirtschaftsphilosophie 12, S. 207.

- A. Wenn bei Apotheken von dem Recht der Schließung an Feiertagen kein Gebrauch gemacht ist (vgl. oben S. 151), oder wenn die Apotheken an Feiertagen länger als 6 Stunden geöffnet bleiben, so müssen den pharmazeutischen Angestellten nach Art. III, Abs. 2 V.O. vom 5. 2. 19 für jeden Feiertag, an dem sie beschäftigt sind, entweder ein Wochentag oder zwei Nachmittage freigegeben werden.
- B. Werden erwachsene männliche Arbeiter in Betrieben, deren Natur eine Unterbrechung nicht verträgt oder bei denen ununterbrochene Sonntagsarbeit im öffentlichen Interesse liegt, alle drei Wochen einmal zu 16stündiger Arbeit herangezogen (vgl. oben S. 140), so ist ihnen in diesen drei Wochen zweimal ein voller Ruhetag von mindestens je 24 Stunden zu gewähren (Art. IV Arb.V.O.).
- C. Die Festsetzung von mehr als 30 Überarbeitstagen im Jahr für Angestellte durch Tarifvertrag ist nach § 7, Abs. 3 Ang.V.O. nur zulässig, wenn als Ausgleich hierfür entweder eine verkürzte Arbeitsdauer zu bestimmten Jahreszeiten oder die Festsetzung von ganz oder teilweise freien Tagen vorgenommen wird.

§ 33.

Erweiterung der Fortbildungsschulpflicht.

Eine Fürsorge hinsichtlich der Arbeitszeit erfordert nicht nur die Freimachung von Arbeit, sondern bei Jugendlichen zugleich die Sorge für eine angemessene Verwendung der freigemachten Zeit zu Ausbildungszwecken. Dem dient die Fortbildungsschulpflicht. Eine solche Pflicht bestand schon nach bisherigem Recht. Sie ist indessen durch die V.O. vom 28. 3. 19 (R.G.Bl. S. 354) weiter ausgedehnt worden. Die V.O. gilt nur für die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung.

Nach § 120 Gew.O. konnte zwar auch schon bisher durch Ortsstatut einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes ein Fortbildungsschulzwang eingeführt werden, doch war diese Möglichkeit auf gewerbliche Arbeiter und Arbeiterinnen beschränkt. Nach § 1 der neuen V.O. kann ein solcher Zwang aber nunmehr für alle Personen unter 18 Jahren ohne Rücksicht auf ihren Berufsstand eingeführt werden, wenn sie seit Ostern 1918 die Volksschule verlassen haben und keine weitergehende wissenschaftliche oder künstlerische Ausbildung genießen.

Diese Bestimmung bildet die notwendige Ergänzung zur Erwerbslosenfürsorge, die ja ebenfalls nicht berufsständisch beschränkt ist.

Die Durchführung im einzelnen ist der ortsstatutarischen Regelung im Rahmen des § 120 Gew.O. überlassen. Doch ist ausdrücklich bestimmt, daß das Ortsstatut den Arbeitgebern der Schulpflichtigen (bzw. soweit sie in keinem Arbeitsverhältnis stehen, ihren gesetzlichen Vertretern) die Pflicht auferlegen kann, die Schulpflichtigen rechtzeitig an- und abzumelden, ihnen die zum Besuch der Schule nötige Zeit zu gewähren und sie zu pünktlichem und regelmäßigem Schulbesuch anzuhalten.

Auch diese Pflicht ist eine öffentlichrechtliche, dem Staate gegenüber begründete, ihre Nichterfüllung wird daher mit Strafe bedroht.

Zweites Kapitel.

Regelung des Arbeitslohnes.

§ 34.

Allgemeines.

Eine gesetzliche Regelung des gesamten Rechts des Arbeitslohnes ist auch unter dem neuen Arbeitsrecht nicht erfolgt, vielmehr sind bisher nur einzelne Vorschriften auf diesem Gebiet ergangen, für die gerade ein Bedürfnis zu bestehen schien. Erheblich weitergehende Änderungen des Lohnrechts und Löhnungswesens sind dagegen in den Tarifverträgen enthalten. Dort ist für die einzelnen Berufe und Gebiete in sehr verschiedener Weise die Lohnhöhe und Lohnberechnung geregelt worden.

Noch ist diese Regelung im einzelnen so mannigfaltig, daß einheitliche Rechtsgrundsätze nicht erkennbar hervortreten. Regelmäßig werden die Arbeitnehmer für die Lohnbemessung in verschiedene Gruppen oder Klassen eingeteilt, und für jede Gruppe besondere Lohnstufen eingestellt, die nach der Dauer der Beschäftigung gestaffelt werden. Neben dem eigentlichen Lohn werden einmalige oder laufende Teuerungszulagen, einmalige Entschuldungsbeiträge oder Wirtschaftsbeihilfen vereinbart. Während die eigentlichen Löhne für die Dauer der Geltung eines Tarifvertrages unabänderlich feststehen, schwankt die Praxis, ob bei wesentlicher Erhöhung der Kosten der Lebenshaltung seit Abschluß des Tarifvertrages eine tarifliche Bindung für jene Zulagen und Beihilfen besteht¹⁾, was rechtlich zweifellos zu bejahen ist, da es sich auch bei den Zulagen und Bei-

¹⁾ Vgl. die Entscheidung des Demob.Kommissars vom 22. 11. 19, Mitteilungsblatt 10, S. 114, und Aubele, Mitteilungsblatt 13, S. 151.

helfen lediglich um Bestandteile des Lohnes unter anderer Bezeichnung handelt, und der Zweck des Tarifvertrages gerade dahin geht, die Höhe des Lohnes für die Dauer seiner Geltung festzulegen.

Ob das System der „gleitenden Lohnskalen“, bei dem die Höhe des Lohnes mit den Preisen für die wichtigsten Lebensbedürfnisse in Beziehung gesetzt wird, weitere Verbreitung finden wird, läßt sich noch nicht übersehen. Das früher allgemein übliche System des Akkordlohnes, das bei den Arbeitern unbeliebt war, ist zunächst fast überall fallen gelassen und ein Zeitlohn eingeführt worden. Wegen des absoluten und relativen Sinkens der Produktion sind aber starke Bestrebungen im Gange, den Akkordlohn wieder einzuführen.

Eine einheitliche Regelung auch sonstiger Lohnrechtsfragen tritt in der Praxis noch nicht hervor¹⁾. Vor allem sind über das Verhältnis von Streik und Lohn für jeden Fall besonders getroffene Vereinbarungen maßgebend, für deren Inhalt die tatsächlichen Machtverhältnisse entscheidend sind²⁾. Dagegen scheint in der Frage, ob bei Betriebseinstellung infolge Mangels an Betriebsstoffen (Kohle) oder Arbeitseinstellung die arbeitswilligen Arbeitnehmer trotzdem zu entlohnen sind, mit Recht der von Oertmann vertretene Standpunkt³⁾ durchzudringen, wonach ein solcher Lohnanspruch wegen Annahmeverzuges des Gläubigers (Versagen des vom Arbeitgeber zu stellenden Arbeitssubstrats der Arbeitsstätte und Fehlen einer ihm obliegenden Mitwirkungshandlung) besteht.

Eine gesetzliche Regelung ist nur für wenige Fälle und Seiten des Lohnrechts versucht worden, die sich teils auf die Höhe des Lohnes (§ 35), teils auf die Mitwirkung der Arbeiterschaft bei Feststellung des Lohnes (§ 36) und endlich auf die Sicherung des Lohnes gegen den Zugriff Dritter beziehen (§ 37).

§ 35.

Die Höhe des Lohnes.

Eine gesetzliche Regelung der Höhe des Lohnes hat nur in wenigen Ausnahmefällen stattgefunden. Und auch in diesen Ausnahmefällen ist nicht ein bestimmter Lohnsatz genannt, der

¹⁾ Vgl. z. B. über unverschuldete Arbeitsversäumnis die lehrreiche Zusammenstellung von Flatow, Gew.- u. Kaufm.Gericht 24, S. 255 ff., über Arbeitsversäumnis und Eisenbahnverkehr Elster daselbst S. 273.

²⁾ Vgl. Schalhorn, Gew.- u. Kaufm.Gericht 24, S. 92 u. 120.

³⁾ Gew.- u. Kaufm.Gericht 25, S. 5. Dazu Elster daselbst S. 59. Vgl. auch Gew.- u. Kaufm.Gericht 24, S. 87 u. 261 ff., und 25, S. 100.

gezahlt werden müßte, sondern es sind nur bestimmte Grundsätze aufgestellt, nach denen die Höhe des Lohnes zu bemessen ist. Dies ist geschehen einmal mit Rücksicht auf die Verkürzung der Arbeitszeit durch den achtstündigen Maximalarbeitstag, sodann für den Fall der Arbeitsstreckung durch Verkürzung der Arbeitszeit und endlich für die wiedereinzustellenden sowie die zwangseingestellten Kriegsteilnehmer. Eine besondere Regelung der Lohnhöhe besteht endlich für die Arbeiter in der Kaliindustrie, für die auch schon nach bisherigem Recht Bestimmungen über die Lohnhöhe galten.

I. Eine Lohnregelung mit Rücksicht auf die verkürzte Arbeitszeit infolge Einführung des achtstündigen Maximalarbeitstages ist nicht allgemein erfolgt, sondern nur für die Arbeiter in Bäckereien und Konditoreien. Nach § 1 der V.O. vom 2. 12. 18 ist nämlich der Arbeitgeber in den genannten Betrieben nicht berechtigt, mit Rücksicht auf die Beschränkung der Arbeitszeit den Arbeitern einen Abzug vom vereinbarten Lohn zu machen, vielmehr ist der bisher vereinbarte Arbeitslohn trotz Verkürzung der Arbeitszeit weiter zu zahlen. Ist ein Stücklohn vereinbart gewesen, so erhöhen sich die Lohnsätze derart, daß in 8 Arbeitsstunden nunmehr der gleiche Lohnbetrag erzielt wird, der bisher auf einen regelmäßigen Arbeitstag entfiel, mag auch das Arbeitsergebnis bei der verkürzten Arbeitszeit hinter dem früheren zurückstehen.

Dieser Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes ist ein lediglich privatrechtlicher Anspruch des Arbeiters gegenüber dem Arbeitgeber. Er kann daher nur im Wege des Prozesses, nicht aber im Wege öffentlichrechtlichen Zwanges durch Gewerbeaufsicht oder Bestrafung durchgesetzt werden. Eine entsprechende gesetzliche Regelung für andere Berufsstände oder Betriebe ist bisher nicht getroffen; sie erübrigt sich auch mit Rücksicht darauf, daß die Lohnhöhe fast überall tariflich geregelt ist.

II. Der Pflicht zur Weiterbeschäftigung der bisherigen Arbeiter und Angestellten (vgl. oben S. 62ff.) entspricht die Notwendigkeit der **Arbeitsstreckung**. In solchem Falle ist indessen der Arbeitgeber berechtigt, den mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmern Lohn oder Gehalt entsprechend zu kürzen, also etwa bei nur vierstündiger Beschäftigung auch nur den halben Lohn zu zahlen¹⁾. Doch darf eine solche Kürzung nicht sogleich eintreten, sondern erst zu dem Zeitpunkt, zu dem ohne das Be-

¹⁾ Über die Erwerbslosenunterstützung dieser „teilweise Erwerbslosen“ vgl. oben S. 103.

stehen der Weiterbeschäftigungspflicht nach Gesetz oder Vertrag eine Entlassung zulässig wäre (§ 12, Abs. 2 V.O. vom 12. 2. 20).

III. Für die von ihren früheren Arbeitgebern **wiedereinzustellenden** oder von Unternehmern der Kriegs- und Großbetriebe **neu einzustellenden Kriegsteilnehmer** (vgl. oben S. 52ff. u. S. 66ff.) bestimmen die §§ 9, 18, Abs. 2, Satz 2 der V.O. vom 12. 2. 20. daß die Eingestellten Anspruch auf eine Vergütung haben, die derjenigen entspricht, die den anderen Arbeitnehmern des Betriebes oder Bureaus unter sonst gleichen Verhältnissen gewährt wird. Sie erhalten also den gleichen Lohn wie ihre Mitarbeiter in entsprechenden Stellungen und mit entsprechender Arbeitsleistung bei entsprechender Dienstzeit in dem betreffenden Betrieb, wobei die Dienstzeit vor und nach der Militärzeit zusammenzurechnen sind¹⁾.

IV. Eine besondere Regelung hat die Höhe des Lohnes endlich für die Arbeiter in der **Kaliwirtschaft** erfahren. Schon in dem nunmehr aufgehobenen Kaligesetz vom 25. 5. 10 (R.G.Bl. S. 775) war in den §§ 13—16 eine Regelung der Lohnhöhe dahin getroffen gewesen, daß auf die Kaliwerksbesitzer ein mittelbarer Druck zur Zahlung eines angemessenen Lohnes ausgeübt wurde. Sanken nämlich in einem Kaliwerk die durchschnittlich gezahlten Löhne gegenüber den Durchschnittslöhnen der Jahre 1907—1909, so sollten die Anteile der Kaliwerksbesitzer am Kaliabsatz in entsprechendem Verhältnis herabgesetzt werden. Diese Bestimmungen waren durch V.On. vom 21. 6. 16 (R.G.Bl. S. 559), 16. 6. 17 (R.G.Bl. S. 501) und 23. 7. 18 (R.G.Bl. S. 749) dahin abgeändert worden, daß die Jahre 1907—1909 durch entsprechende spätere Jahre ersetzt wurden.

Diese Regelung soll nunmehr gemäß Art. I, II Nr. 2 des Gesetzes vom 19. 7. 19 (R.G.Bl. S. 661) durch Bestimmungen ersetzt werden, die der Reichskalirat unter Zustimmung seiner Arbeitervertreter, soweit es sich um die Gehaltsverhältnisse der Angestellten handelt, unter Zustimmung seiner Angestelltenvertreter, zu erlassen hat²⁾. Diese Bestimmungen sollen gemäß § 60 der Vorschriften zur Durchführung des Gesetzes über die Regelung der Kaliwirtschaft vom 18. 7. 19 (R.G.Bl. S. 663) zur Sicherung der Durchschnittslöhne der Arbeiter und der Gehälter der Angestellten der Kaliindustrie nach Art der bisherigen Regelung dienen. Sie sind im Deutschen Reichsanzeiger zu veröffentlichen. Sie gelten grundsätzlich nur

¹⁾ Über die Rückzahlung einer dem Wiedereingestellten neben dem Anspruch auf Lohn gezahlten Erwerbslosenunterstützung vgl. oben S. 106, Anm. 4.

²⁾ Vgl. über die Beteiligung der Arbeiter und Angestellten im Reichskalirat unten S. 168.

für die Arbeiter und Angestellten der im Kalisyndikat vereinigten Kaliwerke und Sodafabriken, sowie des Reichskalirates, der Kalistellen und des Kalisyndikats. Doch kann die Geltung über diesen Kreis hinaus auf bestimmte weitere Gruppen erstreckt werden¹⁾. Werden die Beteiligungsziffern der Kaliwerksbesitzer auf Grund dieser Vorschriften gekürzt, so tritt nach § 84c eine Änderung der geltenden Beteiligungsziffer durch Umrechnung ein.

Die so erlassenen Bestimmungen gelten aber nur in Ermangelung von Tarifverträgen: sind dagegen Tarifverträge geschlossen, so sind die Bestimmungen des Reichskalirates aufzuheben, wenn die vertragschließenden Parteien über die Aufhebung einig sind (§ 60, Abs. 1, Satz 2)²⁾.

§ 36.

Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Lohnbemessung.

Eine Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Lohnbemessung ist bisher einerseits im Betriebsrätegesetz, andererseits für die Arbeitnehmer in der Kaliwirtschaft geregelt.

I. Über die Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Lohnbemessung in den Betriebsräten vgl. unten S. 200ff.

II. In der Kaliwirtschaft ist die Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Lohnbemessung durch ihre Teilnahme an den Kalilohnprüfungsstellen gewährleistet.

Die Kalilohnprüfungsstellen sind eine von den drei Kalistellen, welche der Reichskalirat nach § 16 der genannten Vorschriften zur Durchführung des Kaliwirtschaftsgesetzes zu bilden hat. Sie zerfallen in zwei Instanzen:

Als Kalilohnprüfungsstelle erster Instanz wirkt die Kaliprüfungsstelle. Sie besteht aus einem vom Reichswirtschaftsminister ernannten Vorsitzenden und acht Beisitzern, von denen vier von den Vertretern der Arbeiter aus ihrem Kreise, drei davon aus solchen Arbeitern, die im Kalibergbau tätig sind, gewählt

¹⁾ Nämlich auf die Arbeiter und Angestellten der noch nicht mit einer Beteiligung versehenen Kaliwerke, ferner solcher Nebenbetriebe, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Kalibergbau und Kalifabrikationsbetriebe stehen, und endlich die gruppenweise von einem Unternehmer in Lohn genommen sind, falls der Unternehmer für den Betrieb eines Kaliwerkes tätig ist (§ 61).

²⁾ Eine weitere das Lohnrecht der Arbeiter und Angestellten in der Kaliwirtschaft berührende Bestimmung enthält § 85 für den Fall der Übertragung der Absatzanteile und der dadurch eintretenden Beschäftigungslosigkeit oder Verdienstminderung. Dann sind nämlich einmal der Einnahmeausfall bis zu 26 Wochen und ferner bei Übernahme neuer Arbeit weiter als 6 km vom bisherigen Wohnort Umzugskosten zu ersetzen.

werden¹⁾. Bei der Gehaltsprüfung der Angestellten wirken an Stelle der vier Arbeitervereiner vier Vertreter der Angestellten mit, die vom Reichskalirat zu wählen sind (§§ 30, 14—25).

Die Kalilohnprüfungsstelle zweiter Instanz besteht aus einem vom Reichswirtschaftsminister ernannten Vorsitzenden und sechs vom Reichskalirat gewählten Beisitzern, die je zur Hälfte den Kali-erzeugern und Kaliarbeitern zu entnehmen sind. Bei der Prüfung der Gehaltsverhältnisse der Angestellten wirken wiederum statt der Arbeitervereiner Vertreter der Angestellten mit (§§ 31—34).

Die Kalilohnprüfungsstellen überwachen die Durchführung der Lohnvorschriften (vgl. oben S. 156). Die Stelle erster Instanz entscheidet, ob die in diesen Vorschriften vorgesehenen Rechtsfolgen, also vor allem eine Kürzung der Beteiligungsziffer, einzutreten haben. Gegen ihre Entscheidung geht die Berufung an die Stelle zweiter Instanz (§ 69).

Auch sind die Kalilohnprüfungsstellen befugt, von den Beisitzern der Kaliwerke, auf deren Arbeiter und Angestellte die Lohn- und Gehaltsbestimmungen des Reichskalirates Anwendung finden, Auskunft über Arbeitszeiten und Lohn- und Gehaltsverhältnisse zu verlangen (§§ 69—70).

§ 37.

Sicherung des Lohnes gegen Zugriff Dritter.

Das Lohnbeschlagnahmengesetz, durch welches der zum Leben unbedingt notwendige Teil des Lohnes der Pfändung entzogen wird, war schon durch die V.O. vom 17. 5. 15 (R.G.Bl. S. 285) den veränderten wirtschaftlichen Verhältnissen gemäß dadurch abgeändert worden, daß der nicht pfändbare Teil des Lohnes von 1500 Mark auf 2000 Mark erhöht wurde. Durch V.O. vom 13. 12. 17 (R.G.Bl. S. 1102) war eine abermalige Erhöhung des nicht pfändbaren Lohnanteils auf 2500 Mark, bei Vorhandensein von unterhaltsberechtigten Ehegatten und ehelichen Abkömmlingen auf 3600 Mark vorgenommen, und diese Erhöhung zugleich mit der Begrenzung der Pfändung auf einen bestimmten Bruchteil des Lohnes verbunden. Durch V.O. vom 22. 6. 19 (R.G.Bl. S. 587) ist endlich für die Zeit der Übergangswirtschaft wiederum eine wesentliche Änderung des Lohnpfändungsrechtes vorgenommen, und auf Grund dieser Änderung ist die Verordnung über Lohnpfändung unter dem 25. 6. 19 in neuer Paragraphenfolge ver-

¹⁾ Von den übrigen vier werden zwei von den Vertretern der Kali-erzeuger aus ihren Kreisen, zwei von den Vertretern der Länder aus ihren oberen Bergbeamten gewählt.

öffentlich worden (R.G.Bl. S. 589). Der Reichsjustizminister soll den Tag ihrer Aufhebung bestimmen, doch soll sie spätestens bis zum 31. 12. 20 außer Kraft treten¹⁾.

Die V.O. enthält einmal eine Erweiterung der zugriffsfreien Bestandteile des Vermögens über Lohn und Gehalt hinaus, ferner eine Erhöhung der ziffernmäßigen Grenze, bis zu der jene Bestandteile dem Zugriff entzogen sind, und endlich eine besondere Erleichterung für Kriegsteilnehmer.

I. Während nach dem Lohnbeschlagnahmegesetz der **zugriffsfreie Vermögensteil** sich lediglich auf Lohn oder Gehalt beschränkte, hatte schon die V.O. vom 22. 3. 17 (R.G.Bl. S. 254) auch das Ruhegeld solcher Personen, die in einem privaten Arbeits- oder Dienstverhältnis beschäftigt waren, dem Lohn und Gehalt gleichgestellt²⁾. Die neue V.O. erstreckt in § 3 darüber hinaus die Beschlagnahmefreiheit auf die Bezüge der Handlungsgehilfen, die diese nach §§ 74—75 a in der Fassung des Gesetzes vom 14. 6. 14 (R.G.Bl. S. 209) für die Zeit nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses als Entschädigung für ein Wettbewerbsverbot beanspruchen können.

II. Die **Grenze**, bis zu der eine Pfändung dieser Vermögensbestandteile³⁾ nunmehr unzulässig ist, ist verschieden hoch, je nachdem der Schuldner zur Bestreitung des Unterhalts bestimmter, gesetzlich ihm gegenüber unterhaltsberechtigter Angehöriger verpflichtet ist⁴⁾, oder ob er nur für seinen eigenen Unterhalt zu sorgen hat⁵⁾.

A. Bestehen dem Schuldner gegenüber gesetzliche **Unterhaltsansprüche** von Ehegatten, früheren Ehegatten, Verwandten auf- und absteigender Linie oder unehelichen Kindern, so beträgt der beschlagnahmefreie Teil des Lohnes 2500 Mark und,

1) Vgl. Langenbach, Recht und Wirtschaft 19, S. 183 und Leipziger Zeitschrift 19, S. 847, Mantey daselbst S. 1004, Arbeiterrechtsbeilage zum Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften 19, S. 56 u. 64.

2) Doch sollen hierdurch nach § 6 gesetzliche Vorschriften, die über die Pfändung solchen Ruhegeldes abweichende Vorschriften treffen, wie die Vorschriften der Sozialversicherung über Pfändung der Renten, unberührt bleiben.

3) Die Erhöhung gilt außer für die genannten Vermögensbestandteile auch noch für die nach § 850, Abs. 3 Z.P.O. bisher nur bis zum Gesamtbetrag von 1500 Mark nicht pfändbare Geldrente auf Grund des § 843 B.G.B. wegen Verletzung des Körpers oder der Gesundheit (§ 4).

4) Nur das Bestehen einer Verpflichtung, nicht die tatsächliche Gewährung ist entscheidend, Mantey, a. a. O.

5) Gehaltsschiebungsverträge („1500 Mark-Verträge“) bleiben auch künftig zulässig, Langenbach, Leipziger Zeitschrift, a. a. O.

soweit der Lohn diesen Betrag übersteigt, $\frac{1}{5}$ des Mehrbetrages; er erhöht sich für jede unterhaltspflichtige Person um ein weiteres Zehntel, höchstens aber auf $\frac{6}{10}$ des Mehrbetrages bis zur Höchstgrenze von 4500 Mark.

- B. Bestehen derartige gesetzliche Unterhaltsansprüche nicht, hat vielmehr der Schuldner von Gesetzeswegen **nur für seinen eigenen Unterhalt** zu sorgen, so beträgt der beschlagnahmefreie Teil des Lohnes 2000 Mark und, soweit der Lohn diesen Betrag übersteigt, $\frac{1}{5}$ des Mehrbetrages bis zur Höchstgrenze von 3000 Mark.

Beispiel: X. verdient 6000 Mark, hat Frau, vier Kinder Vater, uneheliches Kind zu ernähren. Beschlagnahmefrei $2500 + \frac{3500}{5} + \frac{6 \times 2500}{10} = 4700$ Mark, gekürzt auf Höchstbetrag von 4500 Mark.

Ändern sich die Verhältnisse, die für die Bestimmung des unpfändbaren Teiles maßgebend sind, z. B. durch Hinzukommen oder Wegfall eines Unterhaltspflichtigen, so erweitert oder beschränkt sich die Pfändbarkeit von dem auf den Eintritt der Änderung nächstfolgenden Zeitpunkt ab, an welchem der Lohn fällig wird.

Beispiel: Ist bei Monatslohn ein Kind am 21. Juli geboren, so beschränkt sich der pfändbare Lohnanteil um $\frac{1}{10}$ des 2500 Mark übersteigenden Betrages vom 1. August ab.

Der Pfändungsbeschluß ist seitens der Behörde, die ihn erlassen hat, auf Antrag des Gläubigers oder Schuldners entsprechend zu berichtigen¹⁾. Doch kann der Drittschuldner, solange ihm die Benachrichtigung nicht zugestellt ist, nach Maßgabe des bisherigen Inhalts des Pfändungsbeschlusses mit befreiender Wirkung leisten.

III. Für **Kriegsteilnehmer**²⁾ endlich enthält § 5 eine besondere Erleichterung dahin, daß die Beschlagnahmefreiheit

1) Über die Unzweckmäßigkeit dieser Regelung vgl. Langenbach, Recht u. Wirtschaft a. a. O.

2) Als Kriegsteilnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten einmal die in § 2, Abs. 1 des Gesetzes vom 4. 8. 14 (R.G.Bl. S. 328) genannten Personen, also die vermöge ihres Dienstverhältnisses, Amtes oder Berufes zu den mobilen oder gegen den Feind verwendeten Teilen der Land- oder Seemacht oder zur Besetzung einer armierten oder in Armierung begriffenen Festung gehörenden Personen, ferner die sich dienstlich aus Anlaß der Kriegsführung des Reiches im Ausland aufhaltenden, sowie die als Kriegsgefangene oder Geiseln in der Gewalt des Feindes befindlichen Personen, und außerdem die vermöge ihres Dienstverhältnisses, Amtes oder Berufs zu den immobilien Teilen der Land- oder Seemacht gehörenden, sowie diejenigen Personen, die sich in Ausübung des vaterländischen Hilfsdienstes im Ausland aufhalten (§ 5).

uneingeschränkt auch gegenüber den gesetzlichen Unterhaltsansprüchen der Verwandten, des Ehegatten, früheren Ehegatten und eines unehelichen Kindes gilt. Die für diese Ansprüche nach dem § 850, Abs. 4, Z.P.O. und § 4, Nr. 3 und § 4 a des Lohnbeschlagnahmengesetzes vorgesehenen Ausnahmen von der Beschlagnahmefreiheit für die Zeit nach Erhebung der Klage und des diesem Zeitpunkt vorangehenden letzten Vierteljahres kommen also für Kriegsteilnehmer in Wegfall. Doch gilt diese Ausnahme nur für solche Unterhaltsbeiträge, die der Schuldner für die Zeit seiner Kriegsteilnehmerschaft zu entrichten hatte.

Vierter Teil.

Die Arbeitsverfassung.

§ 38.

Allgemeines.

Art. 165 Abs. 1 der Reichsverfassung bestimmt: „Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken“. Die Durchführung dieses Grundsatzes ist die Aufgabe der Arbeitsverfassung.

Der angeführte Grundsatz enthält gegenüber dem bisherigen Recht eine völlige Neuordnung.

I. Wohl beruhte auch **bisher** der einzelne Arbeitsvertrag gemäß § 105 Gew.O. grundsätzlich auf einer freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Rechtlich war also niemand gezwungen, einen Arbeitsvertrag zu Bedingungen abzuschließen, denen er nicht zustimmte. Für den einzelnen Betrieb oder die einzelne Verwaltung bestimmte aber ausschließlich der Arbeitgeber, zu welchen Bedingungen der Abschluß eines Arbeitsvertrages dort tatsächlich möglich sein sollte, so daß die Vertragsfreiheit des Arbeitnehmers sich darauf beschränkte, entweder diese Bedingungen anzunehmen und damit in den Betrieb einzutreten, oder sie abzulehnen und damit dem Betriebe fernzubleiben. Die Freiheit des Arbeitgebers hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb war daher nur insofern beeinträchtigt, als er Arbeitnehmer finden mußte, die bereit waren, zu den von ihm gestellten Bedingungen die Arbeit zu übernehmen.

Innerhalb dieser durch die tatsächlichen Verhältnisse gezogenen Grenzen war dagegen der Arbeitgeber bezüglich der Festsetzung des Inhalts der Arbeitsbedingungen grundsätzlich selbständig. Eine Mitwirkung der Arbeitnehmer an dieser Feststellung fand also nicht statt. Eine Einwirkung auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen stand vielmehr den Arbeitern oder Angestellten eines Betriebes nur insoweit zu, als sie durch Ablehnung des Abschlusses von Arbeitsverträgen zu den angebotenen Arbeitsbedingungen die Arbeitgeber zur Aufstellung günstigerer Arbeitsbedingungen zu bestimmen vermochten.

II. Um eine solche Einwirkung ausüben zu können, reichte indessen die Kraft des einzelnen Arbeitnehmers regelmäßig nicht aus, vielmehr bedurfte es hierzu des Zusammenschlusses mehrerer Arbeitnehmer zu einer **Organisation**.

Eine solche Organisation der Arbeitnehmer war auf doppeltem Wege möglich: Sie konnte sich einmal für den einzelnen Betrieb bilden, in dem die Arbeitnehmer tätig waren. Dann beschränkte sich die Organisation auf die Arbeitnehmer dieses Betriebes und bestand nur gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber gerade dieses Unternehmens. Eine solche Organisation kam naturgemäß nur für Betriebe mit einer größeren Zahl von Arbeitnehmern in Frage. Oder aber die Organisation griff über die Grenzen des einzelnen Betriebes hinaus und umfaßte die Angehörigen eines ganzen Berufszweiges oder einer ganzen Industrie. Dann bestand eine solche Organisation gegenüber sämtlichen Arbeitgebern dieses Berufszweiges oder dieser Industrie, die in der Regel entsprechend zu einer Arbeitgeberorganisation zusammengeschlossen waren.

Beide Formen einer Organisation haben sich zwar auch schon unter der Herrschaft des bisherigen Rechts gebildet, jedoch nicht auf Grund besonderer hierfür geltender Rechtsvorschriften, sondern ohne solche oder sogar gegen die bestehenden Bestimmungen oder wenigstens deren Tendenz. Hierbei war indessen die Regelung für die Betriebs- und Berufsorganisation eine verschiedene.

Eine Betriebsorganisation in Form von Ausschüssen, Sicherheitsmännern oder Vertrauensmännern wurde wenigstens als beratender Faktor durch besondere gesetzliche Regelung zugelassen, und zwar grundsätzlich als fakultative Einrichtung, im Bergbau und (durch das Hilfsdienstgesetz) für hilfsdienstpflichtige Betriebe sogar obligatorisch vorgeschrieben. Die Bildung von Berufsorganisationen der Arbeitnehmer (Gewerkschaften) wurde dagegen durch ausdrückliche gesetzliche Vorschriften bekämpft, indem diese Organisationen dem öffentlichen Vereinsrecht der politischen Vereine unterstellt wurden, die Aufforderung, ihnen

beizutreten, durch die besondere Strafandrohung des § 153 Gew.O. erschwert und den einer solchen Organisation zugrunde liegenden Vereinigungs- und Beitrittsabreden durch Aberkennung der Möglichkeit von Klage und Einrede in § 152 Abs. 2 Gew.O. der Gerichtsschutz versagt wurde.

Trotzdem hiernach eine Betriebsorganisation der Arbeitnehmer von der Gesetzgebung wenigstens geduldet, eine Berufsorganisation dagegen ausdrücklich bekämpft wurde, ging indessen die Rechtsentwicklung zunächst den Weg, daß die Betriebsorganisationen eine nennenswerte Bedeutung nirgends erlangten, die Berufsorganisationen dagegen ein Machtfaktor von immer steigender Wichtigkeit wurden. Die Regierung sah sich daher genötigt, im Kriege und vor allem zur Durchführung des Hilfsdienstes die Berufsorganisationen zur Mitarbeit heranzuziehen, zu diesem Zweck ihre Unterstellung unter das öffentliche Vereinsrecht der politischen Vereine durch Gesetz vom 26. 6. 16 (R.G.Bl. S. 635) fallen zu lassen und die strafrechtliche Ausnahmebestimmung des § 153 Gew.O. durch Gesetz vom 22. 5. 18 (R.G.Bl. S. 423) aufzuheben.

In der Revolutionszeit basierte dagegen zunächst die weitere Entwicklung großenteils auf der Organisation der einzelnen Betriebe in den sogenannten „Arbeiterräten“¹⁾. Dieser tatsächlichen Entwicklung folgend, schuf daher die neue Gesetzgebung alsbald die Grundlagen für eine Betriebsorganisation und erweiterte diese Grundlagen in außerordentlichem Maße in der Gesetzgebung über die Räte.

Inzwischen hatte sich aber auch noch eine dritte Organisationsform neu gebildet: während nämlich bisher Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich organisatorisch in getrennten Heerlagern gegenüberstanden, begannen sie, etwa seit der Einführung des Hilfsdienstgesetzes, sich zum Zweck gemeinschaftlicher Arbeit in gemeinsamen Organisationen, den sogenannten Arbeitsgemeinschaften, zusammenschließen. Auch diese Neubildung erfuhr zunächst im Wege der Rechtsvereinbarung, dann aber auf dem Wege der Gesetzgebung eine rechtliche Ausgestaltung.

III. Demgemäß gliedert sich das Recht der Arbeitsverfassung zurzeit in drei Bestandteile: Für das Recht der Berufsorganisation sind unter dem neuen Arbeitsrecht vor allem die bisherigen Beschränkungen aufgehoben (Kap. I), das Recht der Betriebs-

¹⁾ Theoretisch zu rechtfertigen versucht insbesondere von Lederer, Soziologie der Revolution im Verlag „Der neue Geist“ 1919. Dagegen Günther, Annalen f. soz. Politik u. Gesetzgebung Bd. VI, S. 583.

organisation hat in den Betriebsräten eine außerordentliche rechtliche Erweiterung erfahren (Kap. II), und das Recht der gemeinsamen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer endlich ist in den Arbeitsgemeinschaften, den Arbeitskammern und Fachausschüssen, sowie vor allem in den Wirtschaftsräten völlig neu geschaffen worden (Kap. III).

Erstes Kapitel.

Die Berufsorganisation.

§ 39.

Übersicht.

Die Organisation ganzer Berufe und Industrien kann einmal in der Form von Berufsvereinen erfolgen (§ 40), sie kann ferner dadurch geschehen, daß staatlicherseits einem Berufe eine Vertretung in Form einer Berufskammer gestellt wird (§ 41), und es können endlich einzelne Mitglieder des Berufes als dessen Interessenvertreter zur Beratung und Beschlußfassung über Angelegenheiten des Berufes kraft gesetzlicher Vorschrift herangezogen werden (§ 42).

§ 40.

Die Berufsvereine.

Das Recht der Berufsvereine oder, wie sie in der neuesten Gesetzgebung regelmäßig bezeichnet werden, der „wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer“, ist durch das neue Arbeitsrecht bisher nicht von Grund aus neu gestaltet worden. Vor allem ist bisher die Organisation der Berufsvereine, ihre Rechtsfähigkeit¹⁾, ihr Verhältnis zu ihren Mitgliedern und ihre Haftbarkeit auch unter dem neuen Arbeitsrecht nicht gesetzlich geregelt. Eine Weiterbildung des Rechts der Berufsvereine hat vielmehr bisher nur nach zwei Richtungen stattgefunden, nämlich einmal durch ihre rechtsförmliche Anerkennung, und ferner durch die Beseitigung der bisherigen Koalitionsschranken.

I. Während bisher den Berufsvereinen die Eigenschaft als rechtmäßige Vertretung der in ihnen zusammengeschlossenen Arbeitnehmer nicht zugebilligt wurde und die Arbeitgeber es

¹⁾ Doch darf in Abänderung der §§ 61, 43, Abs. 4 B.G.B. nach Art. 124, Abs. 2 R.V. einem Verein der Erwerb der Rechtsfähigkeit nicht mehr aus dem Grunde versagt werden, weil er einen sozialpolitischen Zweck verfolgt.

vielfach ablehnten, über Verhältnisse ihres Betriebes mit den Berufsvereinen zu verhandeln, ist nunmehr eine **rechtsförmliche Anerkennung** der Berufsvereine erfolgt, und zwar einerseits im Wege der Rechtsvereinbarung durch die Arbeitgeber, andererseits im Wege der Gesetzesvorschrift und durch Aufnahme einer diesbezüglichen Bestimmung in die neue Reichsverfassung. Die dadurch erlangte Rechtsstellung der Berufsvereine ist gegenüber der neugeschaffenen Betriebsorganisation durch §§ 8 und 78, Nr. 2 des Betriebsrätegesetzes ausdrücklich aufrecht erhalten¹⁾.

- A. In der **Vereinbarung vom 15. 11. 18** zwischen den großen industriellen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften (vgl. oben S. 5) werden unter Nr. 1 „die Gewerkschaften als die berufenen Vertreter der Arbeiterschaft anerkannt“. Damit haben die Berufsvereine der Arbeitnehmer gegenüber allen an der Vereinbarung beteiligten Arbeitgebern eine Rechtsstellung erhalten, die ihnen die Zuständigkeit zu Verhandlungen sowohl mit den Arbeitgeberverbänden wie mit den einzelnen Arbeitgebern über die Arbeitsbedingungen in dem betreffenden Beruf oder der betreffenden Industrie wie auch im Einzelbetriebe bezüglich der dort beschäftigten Arbeiter verleiht. Den Arbeitgebern gegenüber sind damit also die Berufsvereine grundsätzlich zur legitimen verhandlungsfähigen und verhandlungsberechtigten Vertragspartei geworden.
- B. Diese Verhandlungsfähigkeit und Verhandlungsberechtigung der Berufsvereine ist in der V.O. vom 23. 12. 18 § 20 durch Verleihung des Rechts auf Anrufung des Schlichtungsausschusses auch **gesetzlich** anerkannt (vgl. unten S. 256) und ist endlich in Art 165, Abs. 1, Satz 2 R.V. verfassungsmäßig festgelegt worden.

II. Die **Beseitigung der Koalitionsverbote**, wie sie bisher vor allem landesrechtlich für Landarbeiter und Staats-Arbeiter und -Angestellte galten, ist zunächst im Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom 12. 11. 18 Nr. 2 und 8 erfolgt. Sie ist sodann in Art. 159 R.V. bestätigt, wonach die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für jedermann und für alle Berufe gewährleistet wird, und alle Abreden und Maßnahmen, welche diese Freiheit einschränken oder zu behindern suchen, rechtswidrig sind.

Dadurch werden sowohl gesetzliche wie rechtsgeschäftliche Bestimmungen, die für die Mitglieder eines Berufsstandes oder für einzelne Personen den Beitritt zu einer Berufsorganisation ver-

¹⁾ Vgl. auch unten S. 210.

bieten oder mit Rechtsnachteilen verbinden, aufgehoben und, soweit sie künftig getroffen werden, für unwirksam erklärt¹⁾.

§ 41.

Gesetzliche Berufsvertretungen (Berufskammern).

Die Schaffung einer gesetzlichen Vertretung für einen ganzen Berufsstand ist in der Form, daß die Vertretung nur die Arbeitnehmer eines bestimmten Berufes oder Faches umfassen soll (Arbeiterkammer), bisher nicht erfolgt. Wohl sind gesetzliche Vertretungen für die Hausarbeit, das Bäckereigewerbe und vor allem für den Bergbau geschaffen worden. In allen diesen Fällen wirken aber in den Berufsvertretungen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinschaftlich, so daß diese Vertretungen nicht hier, sondern bei den gemeinsamen Organisationen zu behandeln sind (vgl. unten S. 234ff.).

Doch ist im Bergbau wenigstens vorgesehen, daß jede Gruppe (Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer) für sich allein zusammentritt, einen Vorsitzenden wählt und gewisse Aufgaben erledigt (§§ 5, 24, 26, 39, Abs. 4 der V.O. vom 8. 2. 19, R.G.Bl. S. 202). Hier finden sich also die ersten und bisher einzigen Ansätze einer vielfach verlangten Regelung der Schaffung einer Berufsvertretung lediglich für die Arbeitnehmer eines bestimmten Berufes. Auch über diese Gruppen vgl. unten S. 238.

§ 42.

Mitwirkung einzelner Berufsvertreter.

Berufsvertreter kommen nicht nur als Mitglieder einer geschlossenen beruflichen Organisation in Betracht, sondern auch als einzelne Mitglieder gemischter Organisationen. Das neue Recht hat nämlich für eine Reihe von Industrien, die der Sozialisierung entgegengeführt werden sollen, Vertreter der Interessenten dieser In-

¹⁾ Ob damit auch die Bestimmungen des § 152 Gew.O. über den mangelnden Gerichtsschutz derartiger Vereinigungen in Wegfall gekommen sind, ist zweifelhaft. Ich möchte die Frage bejahen, weil § 152 Gew.O. ein Ausnahmegesetz für Berufsvereine darstellt, der Sinn des Art. 159 aber dahin geht, diese Ausnahmegesetze zu beseitigen. M. E. gelten also künftig für alle Berufsvereine keine anderen Vorschriften mehr wie für andere Vereine. — Dagegen halte ich die Ansicht von Erdel, *Auskunftei des Arbeitsrechts* Heft 3, nicht für richtig, daß Art. 159 R.V. ein Persönlichkeitsrecht begründet, das zu den sonstigen Rechten des § 823 B.G.B. gehört. Denn die Aufstellung derartiger Rechte geht über Absicht und System der Grundrechte hinaus. Vgl. auch Pott-hoff, *Arbeitsrecht* VI, S. 91.

dustrien zusammen mit behördlichen Mitgliedern zu Kollegien vereinigt. In diesen Kollegien wirken nach gesetzlicher Vorschrift auch Vertreter der Arbeiter oder Angestellten in festgesetzter Zahl mit.

Derartige Bestimmungen bestehen bisher für den Bergbau nach der V.O. vom 18. 1. 19 (R.G.Bl. S. 64) Nr. 1 und der V.O. vom 18. 6. 19 (R.G.Bl. S. 579) § 2, für die Kohlenwirtschaft nach dem Gesetz über die Regelung der Kohlenwirtschaft vom 30. 3. 19 (R.G.Bl. S. 342) §§ 2 und 3, dem Gesetz betreffend Änderung des Gesetzes über die Regelung der Kohlenwirtschaft vom 20. 8. 19 (R.G.Bl. S. 1447) und den Ausführungsbestimmungen zum Gesetz über die Regelung der Kohlenwirtschaft vom 21. 8. 19 (R.G.Bl. S. 1449), für die Kaliwirtschaft nach dem Gesetz über die Regelung der Kaliwirtschaft vom 24. 4. 19 (R.G.Bl. S. 413) Art. I, Nr. 1 und Art. II und den zur Durchführung dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften vom 18. 7. 19 (R.G.Bl. S. 663) §§ 3, 4, 19, 30, 32, 36, 44 und endlich für die Elektrizitätswirtschaft nach dem Gesetz betreffend die Sozialisierung der Elektrizitätswirtschaft vom 31. 12. 19 (R.G.Bl. S. 19) § 20.

I. Für den **Kohlenbergbau** werden bis zur gesetzlichen Regelung der Sozialisierung für die einzelnen Bergbaubetriebe Reichsbevollmächtigte durch die Reichsregierung im Einvernehmen mit der zuständigen Landesregierung ernannt. Ihre Aufgabe ist die fortdauernde Überwachung aller wirtschaftlichen Vorgänge auf dem Gebiet der Kohlenförderung, des Absatzes, der Verwertung und Preisbemessung der Kohle. Unter diesen Reichsbevollmächtigten muß sich je ein Vertreter der Unternehmer und der Arbeiter befinden, die von der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände (vgl. unten S. 226 ff.) vorgeschlagen werden. Bei dem Reichskommissar für den Bergbau des Ruhrgebietes ist nach der V.O. vom 18. 6. 19 ein Ausschuß zur Prüfung der Frage der Arbeitszeit errichtet worden. Diesem Ausschuß gehören nach § 2 außer sechs Vertretern der Zechenverbände und sechs Sachverständigen auch sechs Vertreter der Arbeiter und Angestellten an, von denen drei noch im Bergbau tätig sein müssen. Die Mitglieder werden vom Reichsarbeitsminister ernannt, die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Vorschlägen der Berufsvereinigungen im Bergbau des Ruhrgebietes.

II. Für die **Leitung der Kohlenwirtschaft** besteht ein Reichskohlenrat, nachdem zunächst ein ähnlich zusammengesetzter Sachverständigenrat gebildet worden war. Zu den 60 Mitgliedern des Reichskohlenrates gehören u. a. je 15 Vertreter der bergbaulichen Unternehmer und Arbeiter, je ein Vertreter der Unternehmer und Arbeiter der Gasanstalten, zwei Vertreter der tech-

nischen und ein Vertreter der kaufmännischen bergbaulichen Angestellten und je zwei Vertreter der Unternehmer und der Arbeiter der kohleverbrauchenden Industrie, von denen die Vertreter der Arbeiter und Angestellten ausnahmslos, die Vertreter der Unternehmer mit wenigen Ausnahmen¹⁾ von der Arbeitsgemeinschaft gewählt werden (§§ 25, 26 der Ausführungsbestimmungen).

Ferner sind die Besitzer der Kohlenbergwerke für bestimmte Bezirke zu Kohlensyndikaten, die Besitzer von Gasanstalten, die Koks erzeugen, zu einem Gaskokssyndikat zusammengeschlossen, die wieder ihrerseits zu dem Reichskohlenverband vereinigt sind. Auch an der Verwaltung dieser Syndikate sind die Arbeitnehmer in der Weise beteiligt, daß den geschäftsführenden Organen sowohl der Syndikate wie des Reichskohlenverbandes eine Person angehören muß, die von den Arbeiterv Vertretern des Reichskohlenrates vorgeschlagen ist, und ferner müssen dem Aufsichtsrat sämtlicher Kohlensyndikate zwei bis drei Personen angehören, die von den Arbeiterv Vertretern des Reichskohlenrates vorgeschlagen sind, dem Aufsichtsrat der fünf größten Kohlensyndikate ferner je eine Person, die von den Angestelltenvertretern des Reichskohlenrates vorgeschlagen ist, und dem Aufsichtsrat des Reichskohlenverbandes drei Personen, die von den Arbeiterv Vertretern und eine Person, die von den Angestelltenvertretern des Reichskohlenrates vorgeschlagen sind (§§ 10, 11, Abs. 2—3, 13, Abs. 2, 19, Abs. 1, 21, 22 der Ausführungsbestimmungen).

III. Für die Leitung der **Kaliwirtschaft** besteht ein Reichskalirat, nachdem zunächst ein Sachverständigenrat gebildet worden war. Zu den 30 Mitgliedern des Reichskalirates gehören u. a. fünf Vertreter der Kalierzeuger und acht Vertreter der im Kali-bergbau und Fabrikationsbetrieb beschäftigten Arbeiter, ferner je ein Arbeitgeber- und Arbeitnehmerv Vertreter aus der kaliverarbeitenden chemischen Industrie sowie je ein Vertreter der technischen und kaufmännischen Kaliwerksangestellten, von denen die ersteren von der Fachgruppe der Arbeitsgemeinschaft gewählt, die beiden Angestelltenvertreter vom Reichswirtschaftsminister ernannt werden. Auch an den vom Reichskalirat gebildeten Kalistellen nehmen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer teil, nämlich an der Kaliprüfungsstelle, die gleichzeitig als Lohnprüfungsstelle erster Instanz fungiert, zwei Vertreter der Arbeitgeber und vier Vertreter der Arbeitnehmer, an der Kalilohn-

¹⁾ Die übrigen Mitglieder werden vom Reichswirtschaftsminister ernannt, zwei Vertreter der bergbaulichen Unternehmer vom preuß. Handelsminister, die Vertreter des Kohlenhandels (fünf Kohlenhändler, ein Angestellter des Kohlen Großhandels) vom Deutschen Industrie- und Handelstag.

prüfungsstelle zweiter Instanz je drei Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, an der landwirtschaftlich-technischen Kalistelle ein Vertreter der Arbeiter. Und endlich sind auch in den Aufsichtsrat des Kalisyndikats zwei Arbeitervertreter und ein Angestelltenvertreter zu entsenden.

IV. Für die **Elektrizitätswirtschaft** endlich ist ein Beirat zur beratenden Mitwirkung bei allen Angelegenheiten zu bilden, der auf Einladung und unter Vorsitz des Reichsschatzministers tagt, auf Antrag von neun seiner Mitglieder aber berufen werden muß. Zu den Mitgliedern dieses Beirates gehören auch je fünf Vertreter der Arbeiter- und Angestelltenorganisationen.

Zweites Kapitel.

Die Betriebsorganisation.

§ 43.

Entwicklung und gesetzliche Grundlagen.

I. Die **Entwicklung**¹⁾ einer gesetzlichen Regelung der Betriebsorganisation setzte in Deutschland erst um die Jahrhundertwende ein. Sie ist in der Richtung gegangen, daß einerseits die Notwendigkeit der Errichtung von Betriebsvertretungen auf immer weitere Betriebe erstreckt, andererseits der Aufgabenkreis der Betriebsvertretungen immer mehr erweitert wurde.

- A. Die ersten Anfänge einer gesetzlichen Regelung der Betriebsorganisation finden sich im **Arbeiterschutzgesetz** vom 1. 6. 1891, das in § 134 h eine fakultative Einrichtung von Arbeiterausschüssen vorsah. Solche Ausschüsse sollten für den Fall ihrer Errichtung in der Mehrzahl ihrer Mitglieder von den Arbeitern des Betriebes aus ihrer Mitte gewählt werden. Als ihre Aufgabe bezeichnete das Gesetz ihre Anhörung vor Erlass der Arbeitsordnung und ihre Zustimmung zu einzelnen Bestimmungen der Arbeitsordnung, nämlich zu Bestimmungen über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten geschaffenen, mit dem Betriebe verbundenen Einrichtungen und über das Verhalten minderjähriger Arbeiter.
- B. Die weitere Entwicklung der Betriebsorganisation ging zunächst vom **Bergbau** aus²⁾. Während nämlich die Einrichtung

¹⁾ Vgl. hierzu Schippel, Vom Arbeiterausschuß zum Betriebsrat, Soz. Monatshefte 19, Bd. I, S. 440 ff.

²⁾ Vgl. hierzu Schlüter, Das Recht der Arbeitervertretungen beim Bergbau in Preußen, sowie Glückauf, Bd. 54, S. 729—37, 745—50, 761—67, 781—87, 797—803 und Müller-Erzbach, Das Bergrecht Preußens, S. 391 ff.

von Arbeiterausschüssen nach § 134 h Gew.O. nur fakultativ gewesen war, brachten die Novellen zum preußischen Berggesetz vom 14. 7. 1905 nunmehr für Bergwerke, in denen in der Regel mindestens 100 Arbeiter beschäftigt werden, die obligatorische Einrichtung von Arbeiterausschüssen. Dazu kam nach der Novelle vom 28. 7. 09 für bestimmte Bergbaubetriebe mit besonderer Betriebsgefahr¹⁾ die Bestellung von Sicherheitsmännern.

Aufgabe der Arbeiterausschüsse sollte es sein, darauf hinzuwirken, daß das gute Einvernehmen innerhalb der Belegschaft und zwischen der Belegschaft und dem Arbeitgeber erhalten bleibt oder wiederhergestellt wird. Sie sollten ferner Anträge, Wünsche und Beschwerden der Belegschaft, die sich auf die Betriebs- und Arbeitsverhältnisse sowie die Wohlfahrtseinrichtungen bezogen, zur Kenntnis des Bergwerksbesitzers bringen und sich darüber äußern. Dazu traten endlich einige besondere Aufgaben, wie Mitwirkung bei der Verwaltung der Unterstützungskasse, Äußerung zur Arbeitsordnung vor ihrem Erlaß u. dgl. (§§ 80 f, 80 fs, 80 fi). Die Sicherheitsmänner sollten an der Kontrolle und Aufrechterhaltung der Betriebssicherheit mitwirken (§§ 80 fa—fp Allg. Bergges.).

- C. Einen wesentlichen Schritt vorwärts auf dem Wege der gesetzlichen Regelung der Betriebsorganisation brachte sodann das Gesetz über den **vaterländischen Hilfsdienst** vom 5. 12. 16. Nach § 11 dieses Gesetzes mußten nämlich Arbeiter- oder Angestelltenausschüsse für alle dem Titel VII der Gew.O. unterstehenden Hilfsdienstbetriebe mit mindestens 50 Arbeitern oder Angestellten errichtet werden. Diesen Ausschüssen wurde die Aufgabe übertragen, Anträge, Wünsche und Beschwerden von Arbeitern und Angestellten, die sich auf Betriebseinrichtungen oder Lohn- und sonstige Arbeitsverhältnisse des Betriebes bezogen, zur Kenntnis des Unternehmers zu bringen und sich darüber zu äußern. Vor allem aber sollten die Ausschüsse bei Arbeitsstreitigkeiten selbständig die neu gebildeten Schlichtungsausschüsse anrufen dürfen.
- D. Die Weiterentwicklung dieses Rechtszustandes wurde während der Revolution zunächst dadurch unterbrochen, daß sich in den meisten Betrieben und Verwaltungen außerhalb der bisherigen gesetzlichen Bestimmungen **Arbeiterräte** bildeten, unter einander zusammenschlossen und eine Betätigung weitab

¹⁾ Nämlich für Steinkohlenbergwerke, unterirdisch betriebene Braunkohlenbergwerke und Erzbergwerke und für selbständige Betriebsanlagen dieser Art, wenn dort in der Regel mindestens 100 Arbeiter beschäftigt wurden.

von der bisherigen Zuständigkeit der Ausschüsse, vor allem auf politischem Gebiet erstrebten. Demgegenüber suchten Gesetzgebung und Verwaltung, unter Beseitigung derartiger Bildungen, zunächst an die vorhandenen Einrichtungen, insbesondere des Hilfsdienstgesetzes, anzuknüpfen und sie auszubauen¹⁾.

- E. Nach der V.O. vom 23. 12. 18 (R.G.Bl. S. 1456)²⁾ §§ 7—14 sollten nämlich nunmehr in allen Betrieben, Verwaltungen und Bureaus, auch solchen des Reiches, der Bundesstaaten, der Gemeinden und der Träger der Sozialversicherung, sofern in ihnen in der Regel mindestens 20 Arbeiter oder Angestellte beschäftigt wurden, Arbeiter- oder Angestelltenausschüsse errichtet werden. Diese Ausschüsse sollten von allen über 20 Jahre alten Arbeitern und Angestellten ohne Unterschied des Geschlechts in unmittelbarer geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt werden. Ihre Aufgabe sollte darin bestehen, die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten des betreffenden Unternehmens gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen, die Einhaltung der Tarifverträge in Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber zu überwachen, soweit eine tarifliche Regelung nicht bestand, im Einvernehmen mit der Berufsorganisation bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken, das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiter- und Angestellten-schaft und zwischen dieser und dem Arbeitgeber zu fördern und an der Bekämpfung der Unfall- und Krankheitsgefahren mitzuwirken. Eine Beeinträchtigung in der Ausübung des Wahlrechts zum Ausschußmitglied und in der Tätigkeit der Ausschußmitglieder durch den Arbeitgeber war unter Strafe gestellt.

Diese Regelung wurde durch V.O. vom 18. 1. 19 (R.G.Bl. S. 64) Nr. 2 auch auf Bergbaubetriebe erstreckt, in denen ständige Arbeiterausschüsse nach Maßgabe der bisherigen Gesetzgebung bereits bestanden. Auch dort sollten nunmehr neue Ausschüsse unter der Bezeichnung „Zechen- oder Bergwerksräte“ aus der Reihe der Arbeiter des Betriebes in unmittelbarer und geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl und den Bestimmungen der V.O. vom 23. 12. 18 gewählt werden³⁾.

¹⁾ Vgl. hierzu insbesondere Kaliski, Soz. Monatshefte 19, Bd. I, S. 229, Cohen daselbst Bd. II, S. 1043.

²⁾ Abänderung dazu durch V.O. vom 21. 9. 19 (R.G.Bl. S. 1707). Literatur oben S. 16, Anm. 2.

³⁾ Schlüter, Arbeiterausschüsse, Angestelltenausschüsse, Schlichtungsausschüsse und Sicherheitsmänner (Dortmund 1919, Verlag Bellmann).

F. Endlich wurde durch eine Reihe der zum Zwecke der Arbeitsbeschaffung ergangenen **Demobilmachungsverordnungen** (vgl. oben S. 3ff.) der Aufgabenkreis der Ausschüsse dahin erweitert, daß ihnen bei Kündigung und Entlassung von Arbeitnehmern das Recht vorheriger Anhörung oder sogar eigentlicher Mitwirkung eingeräumt wurde.

II. Die so ausgestalteten Ausschüsse entsprachen indessen noch nicht den Wünschen der Vertreter des Rätegedankens. Denn das Betätigungsgebiet der Ausschüsse war ausschließlich auf den einzelnen Betrieb und innerhalb desselben auf soziale Aufgaben, im wesentlichen auch nur auf eine beratende Stellung beschränkt. Die Vertreter des Rätegedankens wollten dagegen den Räten innerhalb des Einzelbetriebes eine entscheidende Stellung und in ihrem Zusammenschluß eine über den Betrieb hinausreichende allgemeine Bedeutung verleihen und den Wirkungskreis der Räte auf das wirtschaftliche Gebiet und vor allem auf das politische Gebiet übertragen.

Diesen Wünschen, die nicht nur von den Arbeitgebern, sondern auch von den Vertretern der Gewerkschaften lebhaft bekämpft wurden, hat die Gesetzgebung wenigstens teilweise entsprochen. Schon durch einzelne Tarifverträge, vor allem das Abkommen für das mitteldeutsche Bergbauggebiet vom 12. 3. 19 und den Schiedsspruch in der Berliner Metallindustrie vom 19. 4. 19, war eine Mitwirkung der Betriebsvertretungen an den eigentlichen Betriebsvorgängen vorgesehen¹⁾. Seinen gesetzlichen Ausdruck fand der Rätegedanke aber erst in der neuen **Rätegesetzgebung**.

Diese Gesetzgebung, die eine wesentliche Ausgestaltung der bisherigen Betriebsvertretungen, also der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse, unter dem neuen Namen von „Räten“ bildet²⁾, enthält ein Kompromiß, das nach heftigen Kämpfen zwischen den verschiedenen Bestrebungen zustande gekommen ist³⁾. Einerseits ist den Räten zwar nunmehr innerhalb des Betriebes hinsichtlich der Feststellung der Arbeitsbedingungen eine nicht nur beratende,

¹⁾ Mit Recht bezeichnet Dersch, Vorbemerkung zum Kommentar des Betr.R.G., diese beiden Tarifverträge als „unmittelbare Vorläufer“ und „Brücke zur gesetzlichen Regelung“.

²⁾ Durch diese Gesetzgebung sind daher die bisherigen Bestimmungen über Betriebsvertretungen aufgehoben, und zwar sowohl die Bestimmungen über Arbeiter- und Angestelltenausschüsse, also der § 134 h Gew.O. und die §§ 7—14 der V.O. vom 23. 12. 18, wie auch die Landesgesetze über Betriebsräte. Mit Vollziehung der ersten Wahl nach Inkrafttreten des Betr.R.G. hören daher die vorhandenen Betriebsräte, die für Betriebe errichteten Arbeiterräte und die Arbeiter- und Angestelltenausschüsse zu bestehen auf. Betr.R.G. § 104, I und V und § 106.

³⁾ Vgl. Kaliski, Soz. Monatshefte 19, Bd. II, S. 1128 ff.

sondern mitentscheidende, dem Arbeitgeber vielfach gleichberechtigte Stellung eingeräumt, ferner ist ihnen nicht nur eine soziale, sondern auch eine wirtschaftliche Funktion übertragen, die ihnen über das Arbeitsverhältnis hinaus einen Einfluß auf die Gestaltung des Betriebes selbst, seine Produktion, seinen Absatz und seine Finanzgebarung ermöglichen soll. Auch sind die einzelnen Räte territorial zu größeren Organisationen mit der Spitze einer Reichsorganisation zusammengeschlossen. Eine Übertragung politischer Befugnisse auf die Räte hat dagegen grundsätzlich nicht stattgefunden, und eine Übertragung wirtschaftspolitischer Befugnisse, die über den Rahmen des Einzelbetriebes hinausgehen, ist nur im Zusammenwirken mit den Arbeitgebern und deren Vertretungen erfolgt.

Die gesetzlichen Grundlagen dieses Räterechts und damit des neuen Rechts der Betriebsorganisation bildet einmal der Artikel 165 R.V., wo die Grundzüge dieser Organisation „verfassungsmäßig verankert“ sind, und ferner die zur Ausführung dieser Bestimmung ergangenen einzelnen Rätegesetze.

Nach der Verfassung ist die Bildung von Vertretungen der Arbeiter und Angestellten in einer dreigliedrigen Stufenfolge vorgesehen, die in der untersten Stufe vom Einzelbetrieb ausgeht, in der mittleren Stufe ein territorial abgegrenztes Wirtschaftsgebiet umfaßt und in der obersten Stufe in einer Organisation für das ganze Reichsgebiet endigt.

In Ausführung dieser Bestimmungen ist bisher nur das Gesetz über Betriebsräte fertiggestellt, das indessen den wichtigsten Teil der ganzen Gesetzgebung bildet. Der Entwurf des Gesetzes ging am 16. August 1919 der Nationalversammlung zu¹⁾. Er wurde auf Grund der ersten Lesung am 21. August dem sozialpolitischen Ausschuß überwiesen. Dort wurde der Entwurf unter heftigen Kämpfen, vor allem über die Frage einer Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften, wesentlich umgestaltet²⁾. Noch in der zweiten und dritten Lesung im Plenum am 13. bis 18. Januar 1920, die von Unruhen in Berlin begleitet war, wurden erhebliche Änderungen vorgenommen. Die Annahme des Gesetzes erfolgte mit 215 gegen 63 Stimmen. Das Gesetz wurde am 4. Februar 1920 vollzogen und am 9. Februar 1920 im R.G.Bl. Nr. 26, S. 147 verkündet. Mit dem Tage seiner Verkündung ist das Gesetz gemäß § 106 in Kraft getreten³⁾.

1) Drucksache Nr. 928.

2) Kommissionsbericht Drucksache Nr. 1838.

3) Kommentare zum Betr.R.G. sind während des Druckes erschienen bzw. angekündigt von Dersch (Verlag Bensheimer), Feig-Sitzler (Verlag

§ 44.

Rechtliche Stellung und Arten der Betriebsvertretungen.

I. Die **rechtliche Stellung** der Betriebsvertretungen wird in Art. 165 R.V. als „gesetzliche Vertretungen der Arbeiter und Angestellten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen“ bezeichnet. Damit wird die Frage indessen nicht juristisch gelöst, sondern jene Stellung nur allgemein umschrieben.

Um die rechtliche Stellung der Betriebsvertretungen juristisch zu erfassen¹⁾, muß man von dem im Arbeitsrecht neu gebildeten Begriff der „Arbeitnehmerschaft“ ausgehen, die wieder ihrerseits in die „Arbeiterschaft“ und „Angestelltenschaft“ zerfällt.

Solange im Betriebe das absolutistische Prinzip herrschte, bedurfte es dort nur eines einzigen willensbildenden Faktors, nämlich des Arbeitgebers, dessen Willen die Singuli, die einzelnen Arbeitnehmer, ohne rechtliche Gebundenheit unter einander lediglich als Einzelne ausführten. Bisher standen daher die einzelnen Arbeitnehmer eines Unternehmens in rechtlichen Beziehungen nur zu ihrem Arbeitgeber, während sie untereinander durch keinerlei gewolltes oder gesetzlich angeordnetes Rechtsband verknüpft waren. Vielmehr bestand für sie nur ein tatsächliches, gleichzeitiges Nebeneinanderbestehen von Arbeitsverhältnissen gleichen Inhalts mit dem gleichen Arbeitgeber. Sollte nun aber das absolutistische Prinzip fallen gelassen und an seiner Stelle das konstitutionelle Prinzip in den Betrieb eingeführt werden, so bedurfte es der Schaffung eines zweiten willensbildenden Faktors neben dem Arbeitgeber, und um diesen zu erhalten, mußten daher die Arbeitnehmer aus ihrer bisherigen Vereinzelung heraus zu einer rechtlich anerkannten Einheit zusammengefaßt werden.

Eine solche Einheit bildet nunmehr die Arbeiterschaft bzw. Angestelltenschaft eines Unternehmens. Sie ist eine Form der Personengemeinschaft, die aber nicht bis zur höchsten rechtlichen Erscheinungsform einer solchen Gemeinschaft, einem rechts-

Vahlen), Flatow (Verlag Vorwärts), Kieschke-Syrup (Verlag Heymann), Potthoff (Verlag Münch. Volksbuchhandlung), Umbreit (Verlag Gesellschaft und Erziehung), Schneider (Verlag Spaeth & Linde), Schulz (Verlag Springer) und Weinhausen (Verlag Kohlhammer). Von ihnen konnte nur noch der Kommentar von Dersch zu § 1—10 berücksichtigt werden, dessen Druckfahnen insoweit mir freundlichst zur Verfügung gestellt wurden. Ferner ist eine gemeinverständliche Darstellung von Stöve im Verlag Heymann erschienen. Zum Entwurf des Betr.-R.G. vgl. Tänzler, D.J.Z. 19, S. 798; Heyde, Soz. Praxis 28, S. 817; Schick, das. 29, S. 60; Lüders, das. 29, S. 103; Wiethaus, das. 29, S. 195; Pasquay, Pr.V.Bl. 40, S. 497; Günther, Technik u. Wirtschaft, Bd. XII, Heft 12.

¹⁾ Anregungen hierzu vgl. Hedemann, D.J.Z. 19, S. 773.

fähigen Verein, ausgestaltet ist, ja nicht einmal die Rechtsform eines nichtrechtsfähigen Vereins im Sinne des B.G.B. erhalten hat. Vielmehr handelt es sich lediglich um eine Zusammenfassung von Personen zu einer rechtlichen Einheit für einzelne ganz bestimmte, gesetzlich umgrenzte Aufgaben. Nur für diese Aufgaben, nicht dagegen außerhalb derselben, besteht ein rechtlicher Gemeinschaftsbereich und die rechtliche Anerkennung eines Gemeinschaftswillens und seiner Betätigung. Diese Zusammenfassung ist auf betrieblicher Grundlage und innerhalb des Betriebes auf berufsständischer Grundlage erfolgt. Sie ist keine freiwillige, sondern eine gesetzlich vorgeschriebene, und beruht nicht auf privatem, sondern auf öffentlichem Recht, da die Mitglieder nicht in ihrer Eigenschaft als Einzelpersonen, sondern in ihrer Eigenschaft als Mitglieder eines sozialen Verbandes, nämlich ihrer Betriebs- bzw. Berufsgemeinschaft, erfaßt werden, zu dem Zweck, durch diesen Zusammenschluß einen Verbandswillen zu schaffen. Wer in einen Betrieb neu eingestellt wird, wird damit ohne weiteres Mitglied dieses Verbandes der Arbeitnehmerschaft, wer aus dem Betrieb ausscheidet, verliert die Mitgliedschaft, so daß die Arbeitnehmerschaft nunmehr auch als solche ein eigenes Interesse an Neueinstellungen bzw. Entlassungen hat, dem durch eine Mitwirkung hierbei entsprochen wird.

So ist die „Arbeitnehmerschaft“ bzw. die besondere „Arbeiterschaft und Angestelltenschaft“ eines Betriebes und darüber hinaus eines Wirtschaftsbezirkes oder des Reiches rechtlich aufzufassen. Sie bildet in Ansehung einzelner, gesetzlich umgrenzter Rechte und Aufgaben (z. B. Recht auf Einsicht in die Handelsbücher, auf Vertretung im Aufsichtsrat, Aufstellung einer Arbeitsordnung), eine öffentlichrechtliche Personengemeinschaft und besitzt insoweit eine der allgemeinen Rechtsfähigkeit entsprechende besondere Rechtsfähigkeit, die sie befähigt, als solche, in ihrer Verbundenheit zu einer Einheit, insoweit also rechtsfähig, Träger von einzelnen bestimmten Rechten und Pflichten zu sein, während außerhalb jener Aufgaben jede Zusammenfassung zu einer rechtlichen Einheit und jeder einheitliche Rechtsbereich, wenigstens soweit sie auf gesetzlicher Anordnung beruhen, fehlen¹⁾).

Wie eine voll rechtsfähige Personengemeinschaft, so bedarf nun

¹⁾ Diese gesetzlich umgrenzte materielle Rechtsfähigkeit setzt sich für das Streitverfahren in eine entsprechend umgrenzte prozessuale Parteifähigkeit im Schlichtungsverfahren um (vgl. unten S. 203, 211, 256). Dort ist nach § 20 V.O. v. 23. 12. 18 eine Parteifähigkeit in Fällen, in denen eine Betriebsvertretung nicht besteht, ausdrücklich für die „Arbeiterschaft“ bzw. „Angestelltenschaft“ anerkannt. Auch dies spricht für die Richtigkeit obiger Ausführungen.

aber auch die Arbeiterschaft und Angestelltenschaft für den Bereich ihrer rechtlichen Einheit bestimmter Organe, die den Einheitswillen der Gemeinschaft bilden und erklären. Organe der Arbeitnehmerschaft aber sind die Betriebsvertretungen¹⁾²⁾.

II. Von solchen Organen der Arbeitnehmerschaft bestehen **verschiedene Arten**. Das Hauptorgan für den einzelnen Betrieb ist der Betriebsrat (§ 45). An seine Stelle tritt für Kleinbetriebe der Betriebsobmann (§ 46), während das oberste Organ der Arbeitnehmerschaft für den Einzelbetrieb in allen Fällen die Betriebsversammlung bildet (§ 47). Über den Einzelbetrieb hinausgehend bestehen sodann für größere Wirtschaftsbezirke die Bezirksarbeitsräte (§ 48) und endlich für das Gebiet des ganzen Reiches der Reichsarbeiterrat (§ 49).

§ 45.

Der Betriebsrat.

Der Betriebsrat ist ein aus mehreren Arbeitnehmern eines Unternehmens zusammengesetztes Kollegium zur Wahrung der Interessen sämtlicher Arbeitnehmer dieses Unternehmens. Das Gesetz hat Bestimmungen getroffen über die Voraussetzungen seiner Errichtung, also wann er zu bilden ist (I), ferner über seine Wahl, also wie er zu bilden ist (II), weiter über seine Ausgestaltung, also was, welche Art Rechtskörper zu bilden ist (III), und endlich über seine Obliegenheiten, also wozu er zu bilden ist (IV).

I. Die **Voraussetzungen der Errichtung** eines Betriebsrates sind dahin geregelt, daß einmal grundsätzlich bestimmt wird, wann ein Betriebsrat zu bilden ist, daß ferner vorgesehen wird, wann eine Änderung dieses Normalzustandes durch Vermehrung oder Ver-

¹⁾ Insoweit eine Betriebsvertretung also innerhalb der ihr gesetzlich zugewiesenen Aufgaben handelt, sind ihre Erklärungen für die Arbeitnehmerschaft verbindlich, darüber hinaus dagegen nicht. Nur insoweit möchte ich daher auch eine Haftung der Arbeitnehmerschaft gemäß §§ 31, 89 B.G.B. annehmen. Dagegen bildet die Betriebsvertretung als solche keine juristische Person, noch stehen ihre Mitglieder in einem Vertragsverhältnis zueinander. Ihre Rechtsstellung entspricht vielmehr der des Vorstandes einer juristischen Person. Die scheinbar nach dem Gesetz ihnen selbst zustehenden Rechte sind daher in Wahrheit solche der Arbeitnehmerschaft, während sie selbst nur zu deren Ausübung berufen sind. Nur zu dieser Ausübung sind sie auf Grund der Wahl für die Dauer der Wahlzeit sowohl gegenüber der Arbeitnehmerschaft wie dem Arbeitgeber kraft eigenen Rechts berechtigt. A. A. Dersch. Anm. 6 zu § 1.

²⁾ Ähnlich wohl auch Herzfeld, Arbeitsrecht VI, S. 111, der von einem „Organ der Gehilfenschaft“ spricht, die „als Treugenossenschaft konstruiert ist“ und von ihm als „Betriebsgenossenschaft“ bezeichnet wird, die ihrerseits mit dem Arbeitgeber zu einer „Betriebsgemeinschaft“ zusammengeschlossen wäre.

minderung der Zahl der Betriebsräte eintritt, und daß endlich die Ausnahmen festgesetzt werden, bei deren Vorliegen die Bildung von Betriebsräten überhaupt unterbleibt.

A. **Grundsätzlich** ist je ein Betriebsrat für jedes Unternehmen zu bilden, in dem in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden (§ 1). Die Errichtung muß erfolgen, ist also unabhängig vom Willen des Arbeitgebers, wenn ihre Voraussetzungen vorliegen. Diese Voraussetzungen sind ein errichtungspflichtiges Unternehmen, die Beschäftigung bestimmter Arbeitnehmer und eine bestimmte Mindestzahl der letzteren.

1. Ein errichtungspflichtiges Unternehmen ist ein Unternehmen jeder Art, mag es sich um Betriebe, Geschäfte oder Verwaltungen des öffentlichen oder privaten Rechts handeln (§ 9), also ohne Rücksicht auf den Gegenstand des Unternehmens und die Persönlichkeit des Unternehmers¹⁾. Errichtungspflichtig sind also auch land- und forstwirtschaftliche Unternehmen und öffentliche Verwaltungen. Errichtungspflichtig ist aber nur ein selbständiges Unternehmen, nicht ein bloßer Teil eines solchen. Nebenbetriebe und Bestandteile²⁾ eines Unternehmens, die keine eigene Selbständigkeit besitzen, sondern durch gemeinsame Betriebsleitung oder das Arbeitsverfahren, z. B. Verwendung der gleichen Arbeitskräfte oder der Erzeugnisse oder Abfälle des einen Betriebes für den anderen, miteinander verbunden sind, gelten, sofern sie sich innerhalb der gleichen Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängender und benachbarter Gemeinden befinden, nicht als selbständiges Unternehmen. Für sie ist daher ein besonderer Betriebsrat nicht zu errichten (§ 9, Abs. 2).
2. Die Arbeitnehmer, deren Beschäftigung die Bildung eines Betriebsrates erfordert, sind Arbeiter und Angestellte. Nicht zu den Arbeitnehmern im Sinne dieser Vorschrift gehören Familienangehörige des Arbeitgebers, öffentliche Beamte und Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Reihe ihrem Erwerbe, sondern anderen Zwecken dient (§ 10).

¹⁾ Nur die Hauswirtschaft fällt nicht darunter, doch wird dies praktisch bedeutungslos sein, da auch eine Anzahl von fünf Diensthofen, wie sie für die Wahl eines Betriebsobmannes mindestens erforderlich wäre (vgl. unten S. 219), praktisch wohl nur sehr selten vorkommen wird. Ferner ist für Schifffahrtbetriebe eine Regelung durch ein besonderes Gesetz vorgesehen (§ 5).

²⁾ Über diesen Begriff vgl. die ausgezeichneten Ausführungen von Dersch, Anm. 3 b zu § 9.

- a) Arbeiter sind alle im Dienste anderer gegen Entgelt oder als Lehrlinge beschäftigte Personen mit Ausnahme der Angestellten. Zu den Arbeitern gehören auch Hausgewerbetreibende im Sinne des § 119 b der Gew.O., wenn sie in der Gemeinde des Betriebes oder in einer wirtschaftlich mit ihr zusammenhängenden benachbarten Gemeinde wohnen und einmal in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten, andererseits selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen (§ 11).
- b) Angestellte sind Personen, die eine der in § 1 Abs. 1 Ang.Vers.Ges. genannten Beschäftigungen ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Dazu kommen die in einer geregelten Ausbildung zu einer dieser Beschäftigungen befindlichen Lehrlinge und die mit niederen oder lediglich mechanischen Dienstleistungen beschäftigten Bureauangestellten. Dagegen gehören nicht zu den Angestellten im Sinne dieser Vorschrift die Angestellten in besonders hervorragender Stellung, nämlich einmal die Vorstände oder vertretungsberechtigten Mitglieder von juristischen Personen und Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechts und andererseits die Geschäftsführer und Betriebsleiter, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb oder der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind, oder die Prokura oder Generalvollmacht besitzen (§ 12).
- c) Familienangehörige sind alle in einem tatsächlich¹⁾ anerkannten Familienzusammenhang zum Arbeitgeber stehenden Personen, ohne Rücksicht auf den Grad der Verwandtschaft oder Schwägerschaft, die Ehelichkeit²⁾ und die Zugehörigkeit zum Haushalt.
- d) Öffentliche Beamte einschließlich der Beamtenanwärter³⁾ gehören nicht zu den Arbeitnehmern. Für sie wird vielmehr eine besondere Beamtenvertretung ge-

¹⁾ Anders Dersch, Anm. 4a zu § 10, der einen rechtlich anerkannten Zusammenhang fordert. Das ist m. E. einerseits zu weit, andererseits zu eng.

²⁾ Anders Dersch a. a. O.

³⁾ Das heißt Personen, die, ohne schon öffentliche Beamte zu sein, doch eine Stelle bekleiden, in der sie nach den bestehenden Verwaltungsgrundsätzen begründete Aussicht auf Übernahme in das Beamtenverhältnis haben, vor allem die bereits angestellten Militäranwärter mit Zivilversorgungsschein oder Anstellungsschein. Beispiele vgl. Dersch, Anm. 4b zu § 10.

bildet¹⁾. Doch kann für Behörden und Betriebe des Reichs durch Verordnung der Reichsregierung, für Behörden und Betriebe der Länder und Gemeinden durch Verordnung der Landesregierung bestimmt werden, daß gewisse Gruppen von Beamten und Beamtenanwärtern als Arbeiter oder Angestellte anzusehen und daher für die Bildung von Betriebsräten mitzuzählen sind. Dagegen kann andererseits in gleicher Weise bestimmt werden, daß gewisse Gruppen von Arbeitnehmern, die nicht Beamte sind, aber Aussicht auf Übernahme in das Beamtenverhältnis haben und in den Behörden mit gleichen oder ähnlichen Arbeiten wie die Beamten oder Beamtenanwärter beschäftigt werden, hinsichtlich der Betriebsvertretung nicht als Arbeitnehmer, sondern als Beamte zu behandeln sind. Doch müssen ihnen dann bei Bildung der Beamtenvertretungen die gleichen Rechte gewährt werden, wie den Beamten (§ 13).

- e) Endlich zählen nicht zu den Arbeitnehmern solche Personen, deren Beschäftigung nicht hauptsächlich ihrem Erwerbe dient. Als andere Zwecke, denen die Beschäftigung dienen kann, nennt das Gesetz körperliche Heilung, Wiedereingewöhnung, sittliche Besserung, Erziehung und Gründe charitativer, religiöser, wissenschaftlicher oder künstlerischer Art.
3. Nur wenn in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer in dem Unternehmen beschäftigt werden, ist ein Betriebsrat zu bilden. Ob Arbeiter oder Angestellte beschäftigt werden, oder ob zum Teil die einen, zum Teil die anderen, ob es sich um ständige oder nichtständige Arbeitnehmer handelt, ist unerheblich, wenn nur insgesamt die Zahl der Arbeitnehmer 20 erreicht. Nur in den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft werden bei dieser Zahl nur die ständigen Arbeitnehmer berücksichtigt (§ 4).

Doch braucht auch die Zahl von 20 Arbeitnehmern nicht zu jeder Zeit im Unternehmen tätig zu sein, wenn dies nur in der Regel, d. h. nicht nur bei vorübergehend eintretendem außergewöhnlichem Arbeitsbedürfnis der Fall ist. Für die

¹⁾ Vgl. R.V. Art. 130, Abs. 3 und für Preußen die V.O. vom 24. 3. 19 über Bildung und Aufgaben von Beamtenausschüssen (dazu Damm e, D.J.Z. 19, S. 561). — Eine solche Beamtenvertretung kann in gemeinsamen Angelegenheiten mit dem Betriebsrat zu gemeinsamer Beratung zusammen-treten. Den Vorsitz führen die Vorsitzenden beider Vertretungen abwechselnd. Die Einladungen ergehen durch beide gemeinsam (§ 65).

nur vorübergehend Beschäftigten ist dagegen die Regelung verschieden, je nach ihrer Anzahl. Steigt nämlich ihre Zahl über die der regelmäßig Beschäftigten, mindestens aber um 15, und sind darunter drei Wahlberechtigte, so wählt der nur vorübergehend beschäftigte Teil in geheimer Wahl einen eigenen Vertreter, welcher der bestehenden Betriebsvertretung beitrifft. Übersteigt ihre Zahl dagegen 100, so kann regelmäßig auf Mehrheitsbeschluß aller wahlberechtigten Arbeitnehmer ein Betriebsrat neu errichtet werden; nur in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben wählen in diesem Falle die vorübergehend Beschäftigten in geheimer Wahl zwei eigene Vertreter, die der bestehenden Betriebsvertretung beitreten.

B. In Abweichung von diesem Normalzustand je eines Betriebsrates für jedes Unternehmen der genannten Art kann eine Vermehrung oder Verminderung der Zahl der Betriebsräte in der Weise eintreten, daß entweder für ein einziges Unternehmen mehrere Betriebsräte oder umgekehrt für mehrere Unternehmen nur ein einziger Betriebsrat zu bilden ist, oder daß überhaupt der Aufbau der Betriebsräte auf völlig anderer Grundlage erfolgt.

1. Eine Vermehrung der Zahl der zu bildenden Betriebsräte tritt ein, wenn entweder in einem Betriebsrat gleichzeitig Arbeiter und Angestellte vertreten sind, oder aber wenn in einem Betriebe mindestens 20 Hausgewerbetreibende beschäftigt werden.

a) Sind in einem Betriebsrat gleichzeitig Arbeiter und Angestellte vertreten, so ist außer dem eigentlichen Betriebsrat noch je ein besonderer Arbeiter- und Angestelltenrat („Gruppenrat“) zu errichten. Ein solcher besonderer Arbeiter- und Angestelltenrat besteht zwar grundsätzlich aus den Arbeitermitgliedern bzw. Angestelltenmitgliedern des Betriebsrates, erscheint also dann nur als besondere Abteilung des letzteren. Er ist aber in bestimmten Fällen (vgl. unten S. 190) durch weitere Mitglieder zu ergänzen und hat ferner eine Reihe nur ihm, nicht aber dem eigentlichen Betriebsrat zustehender Aufgaben. Er ist daher als besondere Betriebsvertretung von dem allgemeinen Betriebsrat zu trennen und bildet den besonderen Betriebsrat je für die Sondergruppe der Arbeiter und Angestellten (§ 6).

b) Beschäftigt ein Betrieb mindestens 20 Hausgewerbetreibende im Sinne des § 119 b der Gew.O., so muß ein

besonderer Betriebsrat für Hausgewerbetreibende errichtet werden; doch gilt dies nur dann, wenn die Hausgewerbetreibenden in der Hauptsache nur für diesen einen Betrieb arbeiten und wenn sie selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen (§ 3).

2. Eine Verminderung der Zahl der zu bildenden Betriebsräte kann eintreten, wenn mehrere Unternehmen in der Hand des gleichen Eigentümers sind, oder wenn ein Betrieb nicht genügend wählbare Personen hat.

- a) Bei mehreren Betrieben des gleichen Eigentümers kann, statt für jedes Unternehmen ein besonderer Betriebsrat, für die sämtlichen Unternehmen ein gemeinsamer Betriebsrat gebildet werden, neben dem es Betriebsräte für die Einzelbetriebe überhaupt nicht gibt¹⁾, oder aber es kann doch wenigstens für gemeinsame Angelegenheiten ein Gesamtbetriebsrat gebildet werden, neben dem die einzelnen Betriebsräte dann nur für die besonderen Angelegenheiten ihrer Einzelbetriebe zuständig sind²⁾ (§§ 50—53).

Voraussetzung einer solchen Regelung ist gemeinsames Eigentum an mehreren Betrieben, deren Gleichartigkeit oder Zusammengehörigkeit nach dem Betriebszweck, benachbarte Lage und ein diesbezüglicher Beschluß der Einzelbetriebsräte.

- α) Gemeinsames Eigentum liegt vor, wenn der gleiche Arbeitgeber mehrere selbständige Unternehmen betreibt und Eigentümer ihrer Betriebseinrichtungen ist. Bei Betrieben öffentlicher Körperschaften mit Ausnahme der Gemeinden und Gemeindeverbände entspricht dem gemeinsamen Eigentum die Zugehörigkeit zum gleichen Dienstzweige.
- β) Nur für gleichartige oder nach dem Betriebszweck zusammengehörige Unternehmungen kann ein gemeinsamer Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat gebildet werden. Gleichartig ist ein Unternehmen dann, wenn es auf den gleichen Gegenstand abgestellt

¹⁾ Doch ist eine solche Vereinigung nicht unauflöslich, vielmehr können die wahlberechtigten Arbeitnehmer jedes der in dem gemeinsamen Betriebsrat vereinigten Betriebe wieder aus der Vereinigung ausscheiden. Hierzu bedarf es lediglich eines Mehrheitsbeschlusses spätestens 6 Wochen vor Ablauf der Wahlzeit des gemeinsamen Betriebsrates (§ 51, Abs. 2).

²⁾ Innerhalb des Gesamtbetriebsrates gibt es keine besonderen Arbeiter- und Angestelltenräte (§ 54, Abs. 2).

ist¹⁾. Eine Zusammengehörigkeit nach dem Betriebszweck liegt vor bei getrennter Herstellung verschiedener Teile für das gleiche Endprodukt oder bei Verwendung der Erzeugnisse und Abfälle des einen Betriebes für den anderen²⁾. Nur für die Betriebe der Gemeinden oder Gemeindeverbände wird von dem Erfordernis der Zusammengehörigkeit nach dem Betriebszweck abgesehen³⁾.

- γ) Weiter bedarf es der benachbarten Lage der verschiedenen Betriebe. Sie liegt dann vor, wenn die mehreren Betriebe entweder in der gleichen Gemeinde oder in mehreren zusammenhängenden oder nahe beieinander liegenden Gemeinden belegen sind.
- δ) Endlich bedarf es zu einer solchen Regelung des übereinstimmenden Beschlusses der Betriebsräte der einzelnen Betriebe, für die ein gemeinsamer Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat gebildet werden soll.

In zwei Fällen ist jedoch ausnahmsweise ein solcher Beschluß nicht erforderlich, nämlich einmal, wenn sonst keine Betriebsvertretung zu errichten wäre, und ferner wenn ein gemeinsamer Betriebsrat an die Stelle eines bestehenden Gesamtbetriebsrates treten soll.

Der erste Fall liegt vor, wenn entweder ein Betrieb der hier behandelten Art nicht mindestens 20 bzw. 5 Arbeitnehmer beschäftigt, oder wenn ausnahmsweise ein Betriebsrat nicht gebildet wird (vgl. unten S. 183). In diesem Falle muß für diese Betriebe ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden (§51, Abs. 3). Und wenn ferner ein Gesamtbetriebsrat errichtet ist, statt dessen aber durch die Schaffung eines oder mehrerer gemeinsamer Betriebsräte eine wesentliche Vereinfachung des Geschäftsganges ohne Schädigung der Interessen der Arbeitnehmer eintreten würde, so kann sowohl ein Einzelbetriebsrat wie der Arbeitgeber einen dahingehenden Antrag stellen. Über einen

¹⁾ Nach der Erklärung des Reg. Vertreters, wenn es „im wesentlichen den gleichen Betriebszweck verfolgt“.

²⁾ Nach der Erklärung des Reg. Vertreters, wenn sie „Glieder eines und desselben Produktionsprozesses oder Betriebszweckes sind“.

³⁾ Dies muß, da Gleichartigkeit und Zusammengehörigkeit nach dem Betriebswerk nur alternativ, nicht kumulativ vorzuliegen brauchen, auch für das Erfordernis der Gleichartigkeit gelten.

solchen Antrag entscheidet, wenn nicht übereinstimmende Beschlüsse der Einzelbetriebsräte zustande kommen, der Bezirkswirtschaftsrat¹⁾ 2).

- b) Wenn ein Betrieb nicht mindestens drei wählbare Arbeitnehmer hat, so wird von der Bildung eines Betriebsrates abgesehen und lediglich ein Betriebsobmann gewählt (§ 15, Abs. 5, vgl. unten S. 219).
3. Ein völlig anderer Aufbau der Betriebsräte ist endlich möglich bei den Unternehmungen und Verwaltungen des Reiches, der Länder und Gemeindeverbände, die sich über größere Gebiete oder mehrere Gemeindebezirke erstrecken. Hier wird die Bildung von Einzel- und Gesamtbetriebsräten, die Abgrenzung ihrer Befugnisse gegen einander, sowie die Festsetzung, welche Bestandteile der Unternehmung oder Verwaltung als besondere Betriebe oder als Nebenbetriebe gelten, im Verordnungswege geregelt. Die Regelung soll sich an den Aufbau der Unternehmung oder Verwaltung anlehnen. Zuständig zum Erlaß derartiger Verordnungen ist die jeweils zuständige Reichs- oder Landesregierung. Vor dem Erlaß der Verordnung ist mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen über den Inhalt der Regelung zu verhandeln (§ 61).

C. **Ausnahmsweise wird ein Betriebsrat überhaupt nicht gebildet**, bzw. ein bestehender Betriebsrat aufgelöst, wenn nach der Natur eines Betriebes der Errichtung oder der Tätigkeit eines Betriebsrates besondere Schwierigkeiten entgegenstehen und auf Grund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages eine andere Vertretung der Arbeitnehmer besteht oder errichtet wird³⁾. Diese andere Vertretung (Sondervertretung) hat dann die sonst dem Betriebsrat zustehenden Rechte und Pflichten (§ 62, Abs. 1).

Wenn indessen nicht alle Arbeitnehmer des Betriebes durch den Tarifvertrag betroffen werden, so wird für die nicht gebundenen Arbeitnehmer eine besondere Betriebsvertretung errichtet (§ 64).

¹⁾ Solange dieser nicht besteht, der Schlichtungsausschuß.

²⁾ Auch in diesem Falle ist ein Ausscheiden auf dem S. 181, Anm. 1 angegebenen Wege möglich. Doch bedarf es hier einer Entscheidung des Bezirkswirtschaftsrates bzw. Schlichtungsausschusses (§ 52, Abs. 2).

³⁾ Von Bedeutung besonders für das Baugewerbe, wo nach Übereinkunft zwischen den beteiligten Verbänden Vertrauensleute für die einzelnen Baustellen („Baudelegierte“) bestellt werden.

II. Die Betriebsräte kommen durch **Wahl** zustande. Das Gesetz enthält nicht sämtliche Bestimmungen über die Wahl, sondern beschränkt sich darauf, nur einige wichtige Grundsätze über die Wahl selbst zu regeln, nämlich die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit, die Form der Wahl und die Zusammensetzung des Wahlvorstandes zu bestimmen, während die näheren Bestimmungen über das eigentliche Wahlverfahren durch den Reichsarbeitsminister mit Zustimmung eines Reichstagsausschusses zu treffen sind (§ 25). Diese Bestimmungen sind in der gleichzeitig mit dem Betriebsrätegesetz verkündeten Wahlordnung zum Betr.R.Ges. vom 5. 2. 20 (R.G.Bl. S. 175) enthalten¹⁾.

- A. Die **Wahlberechtigung** ist möglichst wenig beschränkt und fast allen Arbeitnehmern verliehen worden. Wahlberechtigt sind nämlich alle Arbeitnehmer ohne Unterschied des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit und ohne Rücksicht auf die Dauer ihrer Tätigkeit in dem betreffenden Beruf oder Betriebe, sofern sie nur mindestens 18 Jahre alt und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind (§ 20, Abs. 1). Wahlberechtigt ist man nur für den Betriebsrat desjenigen Betriebes, in dem man als Arbeitnehmer tätig ist. Wer in mehreren Betrieben gleichzeitig beschäftigt ist, ist in jedem Betriebe wahlberechtigt²⁾. An der Ausübung des Wahlrechts darf der Arbeitgeber bei Vermeidung von Strafe niemanden hindern (§§ 95, 99). Versäumnis der Arbeitszeit infolge Ausübung des Wahlrechts darf keine Minderung des Lohnes oder Gehalts zur Folge haben. Diese Bestimmung ist zwingend und kann durch Vertrag nicht abgeändert werden (§ 24).
- B. Dagegen ist die **Wählbarkeit**, abgesehen von ihrer Beschränkung auf Wahlberechtigte und auf nur einen einzigen Betrieb, an fünf Voraussetzungen geknüpft, nämlich höheres Lebensalter, Reichsangehörigkeit, abgeschlossene Berufsausbildung, bestimmte Dauer der Betriebsangehörigkeit und bestimmte Dauer der Berufsangehörigkeit (§ 20, Abs. 2 u. 3, § 21). Fehlt eine dieser Voraussetzungen, so ist die betreffende Wahl ungültig und der Ersatzmann tritt an die Stelle des Gewählten (§ 39, Abs. 1, § 40). Die Wiederwahl eines bisher Gewählten ist zulässig (§ 18, Abs. 1, Satz 2).

¹⁾ Erläuterungen zur Wahlordnung sind angekündigt von Schulz, Wahl und Aufgaben der Betriebsräte. Verlag Springer.

²⁾ Arg. e contrario aus § 20, Abs. 3.

1. Das Wahlalter ist im Gegensatz zur Wahlberechtigung, die bereits mit vollendetem 18. Lebensjahr beginnt, für die Wählbarkeit erst das vollendete 24. Lebensjahr.
2. Während die Wahlberechtigung auch Ausländern zusteht, ist die Wählbarkeit auf deutsche Reichsangehörige beschränkt.
3. Während die Wahlberechtigung auch Lehrlingen zusteht, ist die Wählbarkeit auf Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung beschränkt. Es ist also zwar eine besondere Berufsausbildung nicht erforderlich, vielmehr steht der ungelernete Arbeiter hinsichtlich der Wählbarkeit dem gelernten Arbeiter gleich. Wer aber in Berufsausbildung begriffen ist, ist während dieser Zeit nicht wählbar, wobei unter Berufsausbildung eine Lehrzeit zu verstehen ist, die sowohl kaufmännischer wie technischer Art sein kann.
4. Während die Wahlberechtigung von der Dauer der Betriebsangehörigkeit unabhängig ist, daher auch dem eben erst, womöglich erst am Wahltag in den Betrieb eingetretenen Arbeitnehmer zusteht, ist die Wählbarkeit an eine Betriebsangehörigkeit von bestimmter Dauer geknüpft. Wählbar ist nämlich nur, wer dem Unternehmen, für das der Betriebsrat gewählt werden soll, am Wahltag seit mindestens 6 Monaten, wenn aber das Unternehmen selbst noch nicht 6 Monate besteht, seit seiner Begründung angehört hat.

Doch bestehen hiervon zwei Ausnahmen: Eine längere Betriebsangehörigkeit wird nämlich für Betriebe, die alle oder einzelne Arbeitnehmer regelmäßig nur einen Teil des Jahres beschäftigen (Saisonbetriebe), hinsichtlich der vorübergehend beschäftigten Personen niemals verlangt. Und es kann ferner von dem Erfordernis einer längeren Betriebsangehörigkeit abgesehen werden, wenn andernfalls nicht so viel wählbare Arbeitnehmer vorhanden wären, als der Betriebsrat Mitglieder zu zählen hat (vgl. unten S. 190).

5. Während die Wahlberechtigung auch dem Neuling zusteht, ist die Wählbarkeit an eine längere Zugehörigkeit zu dem betreffenden Beruf oder Gewerbszweig geknüpft¹⁾. Diese Zugehörigkeit muß nämlich am Wahltag mindestens 3 Jahre bestanden haben.

¹⁾ Dabei entscheidet aber nicht etwa das Spezialfach nach der Gewerbestatistik, sondern der allgemeine Beruf, wie er etwa in der Berufsorganisation zum Ausdruck kommt.

Doch bestehen auch von diesem Grundsatz zwei Ausnahmen: Einmal kann nämlich auch von dem Erfordernis der dreijährigen Berufsangehörigkeit abgesehen werden, wenn andernfalls nicht so viel wählbare Arbeitnehmer vorhanden wären, als der Betriebsrat Mitglieder zu zählen hat. Doch ist dann zunächst von dem Erfordernis der längeren Betriebsangehörigkeit, und erst, wenn dies nicht ausreicht, von dem Erfordernis längerer Berufsangehörigkeit Abstand zu nehmen. Und ferner wird für Schwerbeschädigte, die infolge ihrer Beschädigung einen neuen Beruf haben ergreifen müssen, eine längere Berufsangehörigkeit niemals verlangt.

C. Die **Form der Wahl** ist die unmittelbare geheime Verhältniswahl in getrennten Gruppen für Arbeiter und Angestellte (§ 18, Abs. 1). Besonderheiten gelten für die Wahl der Gesamtbetriebsräte (§ 54).

1. Die Wahl ist unmittelbar, die Betriebsratsmitglieder werden also von den wahlberechtigten Arbeitnehmern, nicht erst von Wahlmännern, welche die Arbeitnehmer wählen, bestimmt.
2. Die Wahl ist geheim, eine Wahl durch Akklamation daher unzulässig.
3. Die Wahl findet nach den Grundsätzen der Verhältniswahl statt, und zwar gemäß § 40 auf Grund von Wahlvorschlagslisten.
4. Die Wahl erfolgt grundsätzlich in getrennten Gruppen für Arbeiter und Angestellte. Es haben also sämtliche Arbeiter und sämtliche Angestellte unter den Arbeitnehmern eines Betriebes unter sich zu einer Arbeiter- bzw. Angestelltengruppe zusammenzutreten, und jede Gruppe hat für sich getrennt die Wahl vorzunehmen, wobei die Arbeitervertreter im Betriebsrat sowie ihre Ergänzungsmitglieder (vgl. unten S. 190) von der Arbeitergruppe, die Angestelltenvertreter im Betriebsrat sowie ihre Ergänzungsmitglieder von der Angestelltengruppe zu wählen sind.

Nur wenn sowohl die wahlberechtigten Arbeiter wie Angestellten vor einer Neuwahl in getrennter Abstimmung mit Zweidrittelmehrheit beschließen, von einer besonderen Gruppenwahl abzusehen, kann eine Wahl aller Betriebsratsmitglieder in einheitlicher Wahlhandlung aller Arbeitnehmer stattfinden (§ 19).

5. Die Wahl eines Gesamtbetriebsrats endlich erfolgt durch die Mitglieder der Einzelbetriebsräte. Zu diesem Zweck

bilden alle Arbeitermitglieder und alle Angestelltenmitglieder der Einzelbetriebsräte je einen Wahlkörper, und jeder dieser beiden Wahlkörper wählt aus seiner Mitte unter Leitung der drei ältesten Vorsitzenden der Einzelbetriebsräte die auf ihn entfallenden Mitglieder des Gesamtbetriebsrats. Die Wahl ist auch hier geheim und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl vorzunehmen.

- D. Ein **Wahlvorstand** ist vom Betriebsrat spätestens 4 Wochen vor Ablauf seiner Wahlzeit aus dem Kreise der Wahlberechtigten mit einfacher Stimmenmehrheit zu wählen. Der Wahlvorstand hat aus drei Mitgliedern zu bestehen, deren eines der Betriebsrat zum Vorsitzenden zu bestimmen hat. Ist ein Betriebsrat noch nicht vorhanden, weil ein Betrieb erst neu errichtet wird oder erst jetzt die vorgeschriebene Mindestzahl von Arbeitnehmern erreicht, oder kommt der Betriebsrat seiner Verpflichtung zur Bestellung des Wahlvorstandes nicht nach, so ist der Wahlvorstand vom Arbeitgeber zu bestellen, und zwar aus den drei ältesten wahlberechtigten Arbeitnehmern, in Betrieben mit Arbeitern und Angestellten unter Vertretung beider Gruppen. Ein solcher Wahlvorstand bestimmt seinen Vorsitzenden selbst (§ 23, Abs. 1)¹⁾. Versäumnis von Arbeitszeit infolge Betätigung im Wahlvorstand darf keine Kürzung des Lohnes oder Gehalts zur Folge haben. Auch diese Bestimmung ist zwingend und kann durch Vertrag nicht abgeändert werden (§ 24).
- E. Das **Wahlverfahren**, wie es durch die Wahlordnung geregelt ist (vgl. oben S. 184), zerfällt in die Vorbereitung der Wahl, die Wahlhandlung und die Feststellung des Wahlergebnisses.
1. Zur Vorbereitung der Wahl bedarf es der Aufstellung der Wählerliste, des Erlasses eines Wahlausschreibens und der Einreichung von Wahlvorschlagslisten.
 - a) Die Wählerliste enthält die Namen sämtlicher Wahlberechtigter. Sie ist vom Wahlvorstand getrennt für Arbeiter und Angestellte aufzustellen. Über Einsprüche gegen ihre Richtigkeit entscheidet der Wahlvorstand und

¹⁾ Bei der ersten Wahl tritt an die Stelle des Betriebsrates der Arbeiterausschuß in gemeinsamer Sitzung mit dem Angestelltenausschuß unter Leitung des Vorsitzenden des ersteren, bei Fehlen eines Arbeiterausschusses der Angestelltenausschuß. Fehlt auch dieser, oder kommen die Ausschüsse ihrer Verpflichtung nicht nach, so hat der Arbeitgeber den Wahlvorstand in der oben angegebenen Weise zu bestellen (§ 102).

berichtigt die Wählerliste, falls der Einspruch begründet ist¹⁾ (§§ 2, 4 Wahlordnung).

- b) Das Wahlausschreiben ist die öffentliche Ankündigung der Wahl und ihrer Bedingungen. Es ist spätestens 10 Tage vor dem letzten Tage der Wahlhandlung zu erlassen und enthält neben der Aufforderung zur Einreichung von Wahlvorschlagslisten alles, was der Wähler von der bevorstehenden Wahl zu wissen hat (Zahl der zu wählenden Personen, Einsicht in Wählerliste und Zulassung von Einsprüchen dagegen, Einreichung der Wahlvorschlagslisten, Ort der Wahlhandlung u. dgl.). Das Wahlausschreiben ist an sichtbarer, allgemein zugänglicher Stelle auszuhängen.
- c) Die Wahlvorschlagslisten enthalten die Namen der von den einzelnen Wählergruppen oder Parteien vorgeschlagenen Bewerber. Jede Liste soll mindestens doppelt so viele wählbare Bewerber benennen, als Arbeiter oder Angestellte einschließlich der Ergänzungsmitglieder²⁾ zu wählen sind. Die Bewerber sind in erkennbarer Reihenfolge mit Familien- und Vornamen, Beruf und Wohnort zu bezeichnen. Die schriftliche Zustimmung der benannten Bewerber zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen. Ein Bewerber kann auch auf mehreren Listen stehen.

Die Listen müssen von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein, die sämtlich als Listenvertreter gelten, soweit nicht nur ein einzelner als Vertreter der Liste ausdrücklich bezeichnet wird. Niemand darf mehr als eine Liste unterzeichnen. Listenverbindung ist unzulässig.

Die eingereichten Listen werden vom Wahlvorstand mit Ordnungsnummern oder Namen versehen und auf ihre Gültigkeit (§ 17 Wahlordn.) geprüft. Anstände sind sofort vom Listenvertreter unter Setzung einer Frist zur Beseitigung mitzuteilen. Die zugelassenen Listen sind durch Auslegung oder Aushang bekannt zu machen.

¹⁾ Diese Entscheidung des Wahlvorstandes kann nur mit der Wahl im ganzen angefochten werden (§ 4, Satz 3 Wahlordnung).

²⁾ Die Zahl der Ergänzungsmitglieder ist dadurch festzustellen, daß man zunächst prüft, wieviel Mitglieder zu bestellen wären, wenn nur die Arbeiter oder nur die Angestellten für sich allein vorhanden wären, und diese Zahlen mit der Zahl der wirklich zu wählenden Mitglieder vergleicht. Vgl. das Beispiel unten S. 190/1.

Wird keine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so hat der Wahlvorstand dies bekannt zu machen und zur Einreichung einer Vorschlagsliste eine Nachfrist zu setzen. Wird auch dann noch keine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so hat er bekannt zu machen, daß eine Wahlhandlung nicht stattfindet.

2. Die Wahlhandlung besteht in der Entscheidung der einzelnen Wähler für eine der eingereichten Listen¹⁾. Es gilt also der Grundsatz der streng gebundenen Liste, wonach jeder Wähler sowohl an die Zusammensetzung der einzelnen Liste wie an ihre Reihenfolge gebunden ist und nur für eine der Listen in unveränderter Form, nicht aber für einzelne Bewerber stimmen kann.

Die Wahlhandlung erfolgt am festgesetzten Ort zur festgesetzten Zeit getrennt für Arbeiter und Angestellte durch Abgabe von Stimmzetteln, die eine der Listen deutlich bezeichnen. Die Wähler haben diese Stimmzettel in einen Wahlumschlag zu stecken und diesen offen oder verschlossen der dazu bestimmten Person zu übergeben. Diese steckt den Umschlag ihrerseits, ohne von seinem Inhalt Kenntnis zu nehmen, in Gegenwart des Wählers in einen Stimmzettelkasten und vermerkt die erfolgte Wahl in der Wählerliste.

3. Die Feststellung des Wahlergebnisses soll durch den Wahlvorstand spätestens am 3. Tage nach der Wahlhandlung erfolgen. Sie wird nach dem System der Höchstzahlen vorgenommen. Die Gewählten sind vom Wahlvorstand schriftlich von der auf sie entfallenden Wahl zu benachrichtigen. Erklären sie nicht binnen einer Woche, daß sie die Wahl ablehnen, so gilt die Wahl als angenommen. Die Namen der endgültig Gewählten sind vom Wahlvorstand durch Aushang bekannt zu machen.

III. Hinsichtlich der **Ausgestaltung der Betriebsräte** enthält das Gesetz Bestimmungen über Zusammensetzung, Beginn und Ende der Mitgliedschaft, persönliche Stellung der Mitglieder, Organe und Geschäftsführung der Betriebsräte.

- A. Die **Zusammensetzung** der Betriebsräte ist einmal hinsichtlich der Anzahl ihrer Mitglieder, ferner hinsichtlich der Verteilung der Mitglieder auf Arbeiter und Angestellte und endlich hin-

¹⁾ Ist nur eine einzige gültige Liste eingegangen, so gelten die dort benannten Personen ohne weiteres als an dem zur Wahlhandlung angesetzten Tage gewählt.

sichtlich der Berücksichtigung der verschiedenen Berufsgruppen geregelt worden.

1. Die Anzahl der Mitglieder eines Betriebsrates ergibt sich aus der Zahl der Arbeitnehmer eines Betriebes und beträgt mindestens 3 und höchstens 30. Die Mindestzahl von 3 Mitgliedern gilt für Betriebe unter 50 Arbeitnehmern, sie steigt auf 5 für Betriebe bis zu 99, auf 6 für Betriebe bis zu 199 Arbeitnehmern und erhöht sich für Betriebe von 200 bis 999 Arbeitnehmern für je angefangene 200 Arbeitnehmer, für Betriebe von 1000 bis 5999 für je angefangene 500 Arbeitnehmer und für Betriebe von 6000 und mehr Arbeitnehmern für je angefangene 1000 Arbeitnehmer¹⁾ um je 1 Mitglied bis zur Höchstzahl von 30, die demnach bei 15000 Arbeitnehmern erreicht wird. Sind nicht so viel wählbare Arbeitnehmer vorhanden, so sind entsprechend weniger, mindestens aber drei Mitglieder, zu bestellen, sind auch nicht drei wählbare Mitglieder vorhanden, so ist ein Betriebsobmann zu bestellen (§ 15). In Betrieben, in denen vorübergehend Beschäftigte einen bzw. zwei eigene Vertreter wählen (vgl. oben S. 180), treten diese Vertreter dem Betriebsrat bei (§ 18, Abs. 2. u. 3). Diese Bestimmungen gelten auch für den Gesamtbetriebsrat (§ 54).

Die Anzahl der Mitglieder in dem besonderen Arbeiter- und Angestelltenrat (Gruppenrat) ergibt sich grundsätzlich aus der Zahl der Arbeiter- bzw. Angestelltenmitglieder im Betriebsrat. Ein Gruppenrat kann daher auch aus ein oder zwei Mitgliedern bestehen, wenn die betreffende Gruppe nicht mehr Mitglieder im Betriebsrat zählt. Wenn aber nach der Zahl der in dem Betriebe beschäftigten Arbeiter oder Angestellten unter Zugrundelegung obiger Berechnung eine größere Zahl von Arbeitern oder Angestellten zu Betriebsratsmitgliedern hätte gewählt werden müssen, als dies tatsächlich geschehen ist, so tritt eine entsprechende Anzahl von Ergänzungsgliedern in den Arbeiterrat bzw. Angestelltenrat zu den Betriebsratsmitgliedern der betreffenden Gruppe hinzu.

Beispiel: 80 Arbeitnehmer eines Betriebes bestehen aus 50 Arbeitern und 30 Angestellten. Der Betriebsrat besteht aus 5 Mitgliedern, nämlich 3 Arbeitern und 2 Angestellten. Bei nur 50 Arbeitnehmern bestände der Betriebsrat aus 5 Mitgliedern, bei

¹⁾ Das Gesetz sagt nicht, ob volle oder angefangene gemeint sind, offenbar ist das letztere anzunehmen.

nur 30 Arbeitnehmern bestände er aus 3 Mitgliedern, folglich treten zum Arbeiterrat 2 Ergänzungsmitglieder, zum Angestelltenrat ein Ergänzungsmitglied hinzu.

2. Eine Verteilung der Mitglieder des Betriebsrates auf die Gruppen der Arbeiter und Angestellten findet in der Weise statt, daß bei Vorhandensein beider Arten von Arbeitnehmern grundsätzlich die Verteilung eine verhältnismäßige sein soll, wobei der Zeitpunkt der Anberaumung der Wahl maßgebend ist. In dem gleichen Zahlenverhältnis, in dem sich die Arbeitnehmerschaft zu diesem Zeitpunkt auf Arbeiter und Angestellte verteilt, soll also eine Verteilung der Betriebsratsmitglieder auf beide Gruppen stattfinden (§ 6). Auch diese Bestimmungen gelten nicht nur für den Einzelbetriebsrat, sondern auch für den Gesamtbetriebsrat.

Doch bestehen hiervon vier Ausnahmen:

- a) Die Minderheitsgruppe ist dadurch besonders geschützt, daß ihr eine gesetzlich bestimmte Mindestzahl von Plätzen im Betriebsrat gesichert wird, nämlich

bei Gruppenangehörigen	Mitglieder
50— 299	2
300— 599	3
600— 999	4
1000—2999	5
3000—5999	6
6000 und mehr	8

- b) Keine Gruppe darf weniger als einen Vertreter haben (§ 16, Abs. 2). Nur wenn einer Minderheitsgruppe nicht mehr als fünf Personen angehören und diese zugleich nicht mehr als 5 % der Arbeitnehmer ausmachen, ist diese Gruppe im Betriebsrat überhaupt nicht zu vertreten (§ 16, Abs. 5).
- c) Besitzt eine der beiden Gruppen weniger wählbare Personen als die ihr ziffernmäßig zufallende Anzahl von Vertretern im Betriebsrat, so kann sie auch Angehörige der anderen Gruppe zu ihren Vertretern erwählen (§ 17, Abs. 2).
- d) Durch einen Mehrheitsbeschluß beider Gruppen in der Betriebsversammlung, der in getrennter Abstimmung zu fassen ist, kann endlich eine andere Verteilung der Betriebsratsmitglieder auf Arbeiter und Angestellte vorgenommen werden (§ 17, Abs. 1)¹⁾.

¹⁾ Dagegen hat der Beschluß gemeinsamer Wahlhandlung (vgl. oben S. 186) diese Bedeutung nicht (§ 19, Abs. 2).

3. Eine Berücksichtigung der verschiedenen Berufsgruppen ist nicht zwingend vorgeschrieben, sondern lediglich im Wege einer Sollvorschrift vorgesehen, wonach die verschiedenen Berufsgruppen der im Betriebe beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer nach Möglichkeit bei der Zusammensetzung des Betriebsrates zu berücksichtigen sind (§ 22). Dies kann durch besondere Wahlvorschlagslisten für die einzelnen Berufe oder durch entsprechende Ausgestaltung der einzelnen Wahlvorschlagslisten erreicht werden.
- B. Die Mitgliedschaft im Betriebsrat ist nach Beginn und Ende geregelt.**
1. Die Mitgliedschaft im Betriebsrat beginnt unmittelbar nach erfolgter Wahl und ihrer Annahme. Einer Bestätigung der Gewählten oder Einführung in ihr Amt bedarf es nicht, wenn auch nach § 29 spätestens innerhalb einer Woche nach erfolgter Wahl die neugewählten Mitglieder erstmalig vom Wahlvorstand zur Konstituierung, insbesondere zur Vornahme der Wahl der erforderlichen Organe, zu berufen sind (vgl. unten S. 197).
 2. Für das Ende der Mitgliedschaft ist die regelmäßige Beendigung von den Fällen der ausnahmsweisen Beendigung zu unterscheiden.
 - a) Regelmäßig endigt die Mitgliedschaft im Betriebsrat mit dem Ablauf der Wahlzeit, die auf 1 Jahr bemessen ist (§ 18, Abs. 1). Doch bleiben die Mitglieder des bisherigen Betriebsrates noch so lange im Amte, bis der neue Betriebsrat gebildet ist (§ 42, Abs. 1).
 - b) Ausnahmsweise endigt die Mitgliedschaft im Betriebsrat aber schon vor Ablauf der Wahlzeit. Hierbei ist zu unterscheiden, ob nur ein einzelnes Mitglied aus dem Betriebsrat ausscheidet, während der Betriebsrat im übrigen bestehen bleibt und die nicht ausscheidenden Mitglieder ihre Mitgliedschaft fortsetzen, oder aber ob der ganze Betriebsrat aufgelöst wird und damit die Mitgliedschaft aller bisherigen Mitglieder ihr Ende findet.
 - α) Die Mitgliedschaft eines einzelnen Betriebsratsmitgliedes erlischt, abgesehen vom Tode, in den Fällen der Niederlegung, der Beendigung des Arbeitsvertrages, des Verlustes der Wählbarkeit und der groben Pflichtverletzung (§ 39).
 - aa) Eine Niederlegung des Amtes ist jederzeit zulässig. So wenig eine Pflicht zur Annahme des

Amtes besteht, so wenig besteht eine Pflicht zu seiner Beibehaltung. Die Niederlegung erfolgt durch formlose Erklärung gegenüber dem Betriebsrat.

- bb) Die Beendigung des Arbeitsvertrages hat den Verlust der Stellung als Betriebsratsmitglied zur Folge, da damit die Eigenschaft als Arbeitnehmer dieses Betriebes aufhört. Der Verlust der Betriebsratsmitgliedschaft tritt mit dem Ablauf des Vertrages ipso jure ein, ohne daß es eines besonderen Ausspruches dieses Verlustes bedarf.
 - cc) Auch mit dem Verlust der Wählbarkeit (vgl. oben S. 184), d. h. mit dem Verlust irgendeiner der Eigenschaften, welche die Voraussetzung der Wählbarkeit bilden, tritt der Verlust der Betriebsratsmitgliedschaft ein, und zwar ipso jure, ohne daß es eines diesbezüglichen Ausspruches bedarf.
 - dd) Dagegen findet im Fall der Pflichtverletzung ein förmliches Verfahren statt. Voraussetzung eines solchen Verfahrens ist materiell eine gröbliche Verletzung der einem Betriebsratsmitglied gesetzlich obliegenden Pflichten, z. B. die Annahme von Geschenken für eine bestimmte Abstimmung, andererseits formell ein Antrag entweder des Arbeitgebers oder eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer. Über den Antrag entscheidet der Bezirkswirtschaftsrat.
- β) Die Mitgliedschaft sämtlicher Betriebsratsmitglieder bzw. sämtlicher Mitglieder des Arbeiterrats oder Angestelltenrats erlischt in den Fällen des Rücktritts des gesamten Betriebsrates oder der Gruppenräte, ihrer Auflösung wegen grober Pflichtverletzung und ihrer Neuwahl (§§ 41—44).
- aa) Ein Rücktritt des gesamten Betriebsrates oder Gruppenrates (§ 42, Abs. 2) kann niemals erzwungen werden, sondern ist nur freiwillig möglich. Vor allem hat ein Mißtrauensvotum der Betriebsversammlung nicht die Folge, den Betriebsrat zum Rücktritt zu nötigen. Der Rücktritt erfolgt durch gemeinsame Amtsniederlegung.
 - bb) Wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten kann der Bezirkswirtschaftsrat die Auflösung des gesamten Betriebsrates oder eines

Gruppenrates beschließen. Ein solcher Beschluß kann aber nur auf Antrag, niemals von Amts wegen ergehen. Zu dem Antrag berechtigt ist einerseits der Arbeitgeber, andererseits mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer. Durch den Auflösungsbeschluß endet die Betriebsratsmitgliedschaft sämtlicher Mitglieder ipso jure.

- cc) Eine Neuwahl des gesamten Betriebsrates ist vorzunehmen, sobald die Gesamtzahl der heranziehbaren Betriebsratsmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl (vgl. oben S. 190) sinkt. Doch gilt dies nur für den eigentlichen Betriebsrat, während ein Sinken der Zahl der Ergänzungsmitglieder und Ersatzmitglieder im Arbeiter- oder Angestelltenrat unter die vorschriftsmäßige Zahl eine Neuwahl des Gruppenrates nicht erforderlich macht (§ 44, Abs. 3).

Eine Neuwahl des Betriebsrates kann ferner stattfinden, wenn die Zahl der vorübergehend in einem Betrieb Beschäftigten 100 übersteigt und die Mehrheit sämtlicher wahlberechtigter Arbeitnehmer die Neuwahl beschließt. Doch gilt dies nicht für land- und forstwirtschaftliche Betriebe (vgl. oben S. 180, § 18, Abs. 3).

- c) Die Wirkung des Erlöschens der Mitgliedschaft besteht, falls nur ein einziges Mitglied aus dem Betriebsrat ausscheidet, darin, daß an seiner Stelle das Ersatzmitglied in den Betriebsrat einrückt. Ersatzmitglied ist das nächste wählbare Mitglied derjenigen Vorschlagsliste, auf welcher das ausscheidende Mitglied gestanden hat. Erlischt die Mitgliedschaft im Arbeiter- oder Angestelltenrat, so erlischt sie gleichzeitig im Betriebsrat; erlischt sie im Betriebsrat, so erlischt sie gleichzeitig im Arbeiter- und Angestelltenrat (§ 39, Abs. 3, § 44, Abs. 2).

Erlischt die Mitgliedschaft sämtlicher Mitglieder des Arbeiter- oder Angestelltenrates, so ist nur dieser, nicht der gesamte Betriebsrat neu zu wählen. Die Neuwahl findet nur für den Rest der Wahlzeit des Betriebsrates statt. Die Ergänzungsmitglieder sind in der bisherigen Anzahl neu zu wählen (§ 44, Abs. 4).

Erlischt endlich die Mitgliedschaft sämtlicher bisheriger Mitglieder des gesamten Betriebsrates, so finden vollständige Neuwahlen statt.

Ein bisheriges Mitglied des Betriebsrates, dessen Mitgliedschaft erloschen ist, kann keine gültigen Amtshandlungen mehr vornehmen. Nur wenn eine Neuwahl des ganzen Betriebsrates oder Gruppenrates erforderlich ist, bleiben die Mitglieder des bisherigen Rates im Amte, bis der neue gebildet ist. Jedoch kann im Fall der Auflösung wegen grober Pflichtverletzung der Bezirkswirtschaftsrat sogleich einen vorläufigen Betriebsrat oder Gruppenrat berufen (§ 44).

C. Die **persönliche Stellung** der Betriebsratsmitglieder ist dahin geregelt, daß sie durch ihr Amt gegenüber ihren Mitarbeitern weder Vorteile noch Nachteile wirtschaftlicher Art haben, daß sie gegenüber ihrem Arbeitgeber eine gewisse Unabhängigkeit besitzen, und daß ihnen endlich eine erhöhte Schweigepflicht auferlegt ist.

1. Die Mitglieder des Betriebsrates verwalten daher nach § 35 ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt, können also dafür keinerlei Besoldung, sondern höchstens eine Aufwandsentschädigung beziehen, falls ein solcher Aufwand tatsächlich entsteht. Dagegen darf ihnen andererseits ihr Lohn oder Gehalt wegen Versäumnis von Arbeitszeit infolge ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat nicht gekürzt werden, so daß bei Akkordlöhnung für die Dauer der Tätigkeit im Betriebsrat der Durchschnittslohn zu zahlen ist. Diese Bestimmung ist zwingend und kann durch Vertrag nicht abgeändert werden (§ 35).
2. Die Unabhängigkeit der gewählten Mitglieder des Betriebsrates gegenüber dem Arbeitgeber wird dadurch geschützt, daß sie weder in der Übernahme, noch in der Ausübung des Amtes beschränkt, noch wegen der Übernahme oder der Art seiner Ausübung benachteiligt, noch endlich im gewöhnlichen Wege entlassen werden dürfen.
 - a) Die freie Übernahme und Ausübung von Ehrenämtern ist bereits durch Art. 160 R.V. gewährleistet. Für Betriebsratsmitglieder wird dieser Grundsatz noch in §§ 95, 99 besonders hervorgehoben und seine Übertretung unter Strafe gestellt.
 - b) In gleicher Weise ist es dem Arbeitgeber untersagt, ein Betriebsratsmitglied irgendwie zu benachteiligen, und zwar weder wegen seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat, noch wegen der Art, wie er diese Mitgliedschaft ausübt, insbesondere wegen der Art seiner Abstimmung. Doch ist ein gesetz- oder vertragswidriges Verhalten auch dem

Betriebsratsmitglied in seiner amtlichen Eigenschaft nicht gestattet. Ein solches Verhalten hätte vielmehr die gleichen privatrechtlichen und strafrechtlichen Folgen wie bei jedem anderen Arbeitnehmer. Ein Betriebsratsmitglied genießt also nicht etwa eine der parlamentarischen Immunität entsprechende Stellung gegenüber dem Arbeitgeber, sondern lediglich eine Stellung, die ihn gegen Willkür des Arbeitgebers und dessen außerhalb des Gesetzes bestehendes freies Ermessen schützt. Auch die Übertretung dieser Pflicht durch den Arbeitgeber ist in §§ 95, 99 mit Strafe bedroht.

- c) Die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig¹⁾. Wird diese Zustimmung versagt, so kann der Arbeitgeber den Schlichtungsausschuß anrufen, muß aber das Betriebsratsmitglied zunächst weiter beschäftigen. Der Schlichtungsausschuß kann die fehlende Zustimmung des Betriebsrates durch seinen Spruch ersetzen. Doch darf dies nicht geschehen, wenn festgestellt wird, daß die Kündigung als eine verbotswidrige Beschränkung oder Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern anzusehen ist.

Von dem Grundsatz, daß zur Kündigung von Betriebsratsmitgliedern die Zustimmung des Betriebsrates bzw. ein Spruch des Schlichtungsausschusses erforderlich ist, bestehen indessen drei Ausnahmen, nämlich einmal, wenn die Kündigung auf einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Schiedsstelle auferlegten Verpflichtung beruht, ferner wenn sie durch Stillelegung des ganzen Betriebes erforderlich wird, und wenn endlich die Kündigung wegen eines wichtigen Grundes erfolgt, der nach dem Gesetz (§ 626 B.G.B.) zur sofortigen Entlassung berechtigt. Doch ist in letzterem Fall der Einspruch in gleicher Weise zulässig, wie für die sonstigen Arbeitnehmer (vgl. unten S. 215ff.). Und wenn die fristlose Entlassung durch rechtskräftiges Urteil oder Entscheidung des Schlichtungsausschusses für ungerechtfertigt erklärt ist, so gilt sie als zurückgenommen²⁾ (§§ 96, 97).

¹⁾ Zum frühern Recht vgl. Erdel, Gew.- u. Kaufm. Gericht 24, S. 199.

²⁾ Hat das entlassene Betriebsratsmitglied inzwischen einen anderen Arbeitsvertrag abgeschlossen, so gilt für ihn das Gleiche wie für sonstige Arbeitnehmer im entsprechenden Fall (vgl. unten S. 217/8).

3. Eine erhöhte Schweigepflicht ist den Mitgliedern des Betriebsrates mit Rücksicht darauf auferlegt worden, daß kraft ihres Amtes geheime Dinge zu ihrer Kenntnis kommen können. Doch gilt die Schweigepflicht nur bezüglich solcher Dinge, die ihnen tatsächlich in ihrer Eigenschaft als Betriebsratsmitglieder bekannt geworden und ausdrücklich als geheim bezeichnet worden sind. Offenbart ein Betriebsratsmitglied trotzdem unbefugt derartige Geheimnisse, so wird es, abgesehen von seiner zivilrechtlichen Schadensersatzpflicht, mit Geldstrafe bis zu 1500 Mark oder mit Haft und, wenn die Handlung begangen ist, um den Unternehmer zu schädigen oder um sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen, sogar mit Gefängnis bis zu einem Jahr bestraft (§ 100).

D. **Organe** des Betriebsrates sind der Vorsitzende und der Betriebsausschuß. Sie dienen der leichteren Abwicklung der laufenden Geschäfte, für die dem Betriebsrat im ganzen die Beweglichkeit fehlt. Der Vorsitzende ist stets erforderlich, während die Bestellung eines Betriebsausschusses nur bei größeren Betrieben vorgeschrieben ist. Zur Vornahme der für diese Organe erforderlichen Wahlen hat der Wahlvorstand die Mitglieder eines neugewählten Betriebsrates spätestens eine Woche nach ihrer Wahl zu versammeln (§ 29, Abs. 1, Satz 1).

1. Der Vorsitzende vertritt den Betriebsrat nach außen, vor allem gegenüber dem Arbeitgeber und im Schlichtungsausschuß, und führt die laufenden Verwaltungsgeschäfte. Er wird, wenn der Betriebsrat aus höchstens acht Mitgliedern besteht, vom Betriebsrat aus seiner Mitte, wenn der Betriebsrat aus mindestens neun Mitgliedern besteht, vom Betriebsausschuß aus seiner Mitte gewählt. Die Wahl erfolgt mit einfacher Stimmenmehrheit. Außer dem ersten Vorsitzenden ist gleichzeitig ein zweiter Vorsitzender zu wählen, der ihn im Fall der Behinderung vertritt. Hat der Betriebsrat sowohl Arbeiter wie Angestellte, so dürfen beide Vorsitzende nicht der gleichen Gruppe angehören (§ 26, Satz 2, § 27, Satz 3).

2. Ein Betriebsausschuß ist zu bilden, wenn der Betriebsrat aus mindestens neun Mitgliedern besteht. Er soll (vgl. Begründung S. 26) einen engeren Ausschuß für die vertraulich zu behandelnden Angelegenheiten bilden.

Der Betriebsausschuß besteht stets aus fünf Mitgliedern. Er wird vom Betriebsrat aus seiner Mitte gewählt, und zwar nach dem Grundsatz der Verhältniswahl. Über das Wahl-

verfahren vergleiche näheres Wahlordnung § 33. Hat der Betriebsrat sowohl Arbeiter wie Angestellte, so dürfen auch die Mitglieder des Betriebsausschusses nicht sämtlich der gleichen Gruppe angehören (§ 27).

E. Die **Geschäftsführung** der Betriebsräte ist im Gesetz nur unvollständig geregelt, im übrigen dagegen einer Geschäftsordnung überlassen, die der Betriebsrat sich selbst zu geben hat (§ 34). Das Gesetz hat sich vielmehr darauf beschränkt, nur für einige besonders wichtige Teile der Geschäftsführung Bestimmungen zu treffen, nämlich über Anberaumung und Leitung von Sitzungen, Beschlußfassung, Niederschrift und Kosten der Geschäftsführung der Betriebsräte. Soweit eine solche Regelung der Geschäftsführung im Gesetz stattgefunden hat, ist sie bindend und kann vom Betriebsrat nicht durch abweichende Bestimmungen der Geschäftsordnung abgeändert werden.

1. Die Anberaumung und Leitung von Sitzungen erfolgt, abgesehen von der ersten, durch den Wahlvorstand zur Vornahme der Wahl des Vorsitzenden und des Betriebsausschusses einzuberufenden Sitzung (vgl. oben S. 197), durch den Vorsitzenden (§ 29). Doch kann die Leitung einer Sitzung, an welcher der Arbeitgeber teilnimmt, weil er dazu eingeladen ist oder weil sie auf seinen Antrag anberaumt ist, auch diesem übertragen werden (§ 29, Abs. 2).

a) Die Anberaumung erfolgt grundsätzlich nach freiem Ermessen des Vorsitzenden, wenn er sie für sachlich geboten hält. Eine bestimmte Anzahl jährlich anzu-beraumender Sitzungen oder bestimmte Periodizität derselben oder bestimmte Tatbestände, bei deren Vorliegen die Anberaumung erfolgen müßte, sind also nicht gesetzlich vorgeschrieben. Doch muß die Anberaumung einer Sitzung erfolgen, wenn entweder der Arbeitgeber oder mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats es verlangt.

Der Zeitpunkt, zu dem die Anberaumung erfolgt, ist grundsätzlich ebenfalls dem Vorsitzenden überlassen, insbesondere kann die Sitzung auch zu einem Zeitpunkt während der Arbeitszeit anberaumt werden. Doch soll dies in der Regel und möglichst vermieden werden, und wenn es doch geschieht, so ist der Arbeitgeber rechtzeitig zu benachrichtigen.

Die Anberaumung erfolgt in der Weise, daß der Vorsitzende den Zeitpunkt der Sitzung, sowie die Beratungs-

gegenstände den Betriebsratsmitgliedern mitteilt. Schriftlichkeit der Mitteilung ist nicht vorgeschrieben. Wenn die Sitzung auf Verlangen des Arbeitgebers anberaumt ist, so ist auch er zu benachrichtigen.

Die Feststellung der Beratungsgegenstände ist grundsätzlich ebenfalls Sache des Vorsitzenden, doch muß er einen Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung setzen, wenn der Arbeitgeber oder der vierte Teil der Betriebsratsmitglieder es verlangen (§ 29).

- b) Die Leitung der Sitzung umfaßt ihre Eröffnung und Schließung, die Festsetzung der Reihenfolge der Beratungsgegenstände, die Erteilung und Entziehung des Wortes und die Leitung der Abstimmung. Die Sitzungen sind nicht öffentlich (§ 30), die Zulassung von Nichtbetriebsratsmitgliedern zu den Sitzungen als Zuhörer ist daher grundsätzlich nicht statthaft. Doch kann der Arbeitgeber oder sein Stellvertreter zu allen Sitzungen zugezogen werden und muß zu solchen Sitzungen zugelassen werden, die auf seinen Antrag anberaumt sind. Und ferner ist auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrates je ein Beauftragter der im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer, auf Verlangen des Arbeitgebers je ein Beauftragter der wirtschaftlichen Vereinigungen, denen er angehört, mit beratender Stimme zuzuziehen, die letzteren aber nur zu den Sitzungen, an denen der Arbeitgeber selbst teilzunehmen berechtigt ist (§ 31).
2. Eine gültige Beschlußfassung erfordert die ordnungsmäßige Ladung und die Anwesenheit einer bestimmten Mindestzahl der Beschlußteilnehmer.

Die Ladung muß sämtlichen Betriebsratsmitgliedern oder, falls diese behindert sind, ihren Stellvertretern so rechtzeitig zugegangen sein, daß sie die Möglichkeit haben, an der Sitzung teilzunehmen. Die Ladung muß unter Mitteilung der Beratungsgegenstände erfolgen.

Bei der Beschlußfassung muß mindestens die Hälfte sämtlicher Betriebsratsmitglieder anwesend oder vertreten sein. Die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit der erschienenen Mitglieder oder ihrer Stellvertreter gefaßt, bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt (§ 32). Sind die Arbeiter- oder Angestelltenvertreter, die eine Minderheitsgruppe darstellen, der Überzeugung, daß ein gemeinsam gefaßter Beschluß eine erhebliche Verletzung wichtiger

Interessen der durch sie vertretenen Gruppe enthält, so können sie ihren Standpunkt in einem besonderen Beschluß zum Ausdruck bringen und ihn dem Arbeitgeber gegenüber vertreten (§ 33, Abs. 3).

3. Eine Niederschrift (Protokoll) ist über jede Verhandlung des Betriebsrates aufzunehmen. Sie muß mindestens den Wortlaut der gefaßten Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der die Beschlüsse gefaßt sind, angeben und ist vom Vorsitzenden und einem zweiten Betriebsratsmitglied zu unterzeichnen. Wenn der Arbeitgeber in der Verhandlung eine Erklärung abgegeben hat, so ist die Niederschrift auch ihm zur Unterzeichnung vorzulegen. Von Verhandlungen, an denen der Arbeitgeber teilzunehmen berechtigt war, ist ihm eine Abschrift der Niederschrift zu übergeben.
4. Die Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates, soweit sie notwendig sind, trägt, falls nicht durch Tarifverträge etwas anderes vereinbart ist, der Arbeitgeber. Zu den Kosten gehören auch etwaige Aufwandsentschädigungen. Nicht notwendige Kosten tragen die Betriebsratsmitglieder selbst. Dagegen ist die Erhebung von Beiträgen von den Arbeitnehmern für irgend welche Zwecke der Betriebsvertretung unzulässig (§ 37). Entsteht Streit über die Notwendigkeit von Kosten, so entscheidet darüber der Bezirkswirtschaftsrat. Die nötigen Räume, das Schreibmaterial u. dgl. für Sitzungen, Sprechstunde und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber auf seine Kosten in solchem Umfang zur Verfügung zu stellen, wie dies nach Größe und Art des Betriebes zur Bewältigung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlich ist (§ 36).

IV. Die **Obliegenheiten der Betriebsräte** sind ihnen kraft Amtes übertragen. Sie sind daher, wie bei jedem anderen Amt, zugleich ihre Rechte und Pflichten.

Grundsätzlich bestehen sie gemäß § 1 nach zwei verschiedenen Richtungen, nämlich einmal in der Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen gegenüber dem Arbeitgeber¹⁾ und andererseits in der Unterstützung des Arbeitgebers bei der Erfüllung der Betriebszwecke, d. h. in einer Mitwirkung an der Betriebsleitung, vor allem am Produktionsprozeß. Dazu kommt

¹⁾ Als Arbeitgeber gelten gemäß § 14 bei juristischen Personen des Privatrechts deren gesetzliche Vertreter, bei Körperschaften des öffentlichen Rechts die Dienststellen nach Maßgabe besonderer vom Reich und den Ländern zu erlassender Vorschriften. Vertretung des Arbeitgebers durch Bevollmächtigte ist zulässig.

als dritte Aufgabe ihre Mitwirkung an der Einstellung und Entlassung der Arbeitnehmer¹⁾.

Die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer knüpft an die bisherige Aufgabe der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse an. Doch ist diese Aufgabe sowohl hinsichtlich des Kreises der Gegenstände, die nunmehr zur Zuständigkeit der Betriebsräte gehören, wie hinsichtlich der Stellung der Betriebsräte gegenüber dem Arbeitgeber erweitert. Die Betriebsräte sind nämlich aus einem lediglich beratenden Faktor zu einem mitentscheidenden Faktor geworden: Sie sind künftig über die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer nicht nur, wie bisher, vom Arbeitgeber lediglich anzuhören, während dem Arbeitgeber allein die Entscheidung zusteht, sondern sie haben als gleichberechtigter Vertragskontrahent diese Bedingungen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren und mangels Einigung zur Entscheidung durch den Schlichtungsausschuß zu bringen²⁾. Auch die Mitwirkung der Betriebsräte bei Einstellung und Entlassung der Arbeitnehmer knüpft an Bestimmungen an, die in den Demobilisierungsverordnungen, vor allem den Verordnungen über Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten vom 4. und 24. 1. 19, besonders in ihren späteren Fassungen, bereits vorgesehen waren. Doch ist eine Mitwirkung bei der Einstellung überhaupt neu, und die Mitwirkung bei der Entlassung ist nunmehr auf alle Arbeitnehmer erstreckt und zu einem förmlichen Verfahren ausgestaltet. Völlig neu dagegen ist die Mitwirkung bei der eigentlichen Betriebsleitung. Eine solche Mitwirkung ist indessen auf Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken beschränkt und gilt auch dort nicht für Unternehmer, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder ähnlichen Bestrebungen dienen, soweit die Eigenart dieser Bestrebungen es bedingt (§ 66, Nr. 1 u. 2, § 67, § 71, Abs. 1, § 73, Abs. 1).

Alle diese Aufgaben beschränken sich indessen auf die Mitwirkung an der Fassung der dabei erforderlichen Beschlüsse. An der Ausführung der gefaßten Beschlüsse nimmt dagegen der Betriebsrat grundsätzlich nicht teil, sie liegt vielmehr ausschließlich der Betriebsleitung ob, in die der Betriebsrat durch selbständige Anordnungen niemals eingreifen darf (§§ 68, 69, 79).

¹⁾ Diese Aufgaben sind nur die gesetzlichen Mindestaufgaben. Weitere Aufgaben können den Betriebsräten im Wege der Vereinbarung, vor allem durch Tarifvertrag, übertragen werden. Vgl. Begründung S. 22.

²⁾ Doch gilt dies nur im Rahmen der Arbeitsordnung, während sie zum Abschluß von weitergehenden Tarifverträgen nicht berechtigt sind; vgl. unten S. 210.

Die Obliegenheiten des Betriebsrates sind teils solche des gesamten Betriebsrates, teils solche des besonderen Arbeiter- oder Angestelltenrates, die indessen, wenn ein Gruppenrat nicht besteht, ebenfalls dem gesamten Betriebsrat zustehen. Die drei Aufgabenkreise verteilen sich auf Betriebsrat und Gruppenrat in der Weise, daß die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer sowohl dem Betriebsrat wie dem Gruppenrat obliegt, die Mitwirkung bei der Einstellung und Entlassung grundsätzlich den Gruppenräten, während der Betriebsrat hier nur bei Masseneinstellungen oder Entlassungen mitwirkt, und daß endlich umgekehrt eine Mitwirkung an der Betriebsleitung ausschließlich Sache des Betriebsrates, dagegen niemals eines Gruppenrates ist.

A. Aufgaben des **gesamten Betriebsrates** sind danach alle drei Gruppen von Obliegenheiten, wenn auch die Interessenwahrnehmung und die Mitwirkung an der Betriebsleitung wesentlich über die Mitwirkung bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern überwiegen.

1. Die **Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer** umfaßt die Wahrung des Arbeitsfriedens, die Vereinbarung der Arbeitsbedingungen und die Überwachung ihrer Durchführung, die Mitwirkung am Gesundheitsschutz und die Verwaltung der Betriebswohlfahrtseinrichtungen.

a) Die Wahrung des Arbeitsfriedens umfaßt die Förderung des Einvernehmens innerhalb des Betriebes, die Entgegennahme und Vertretung von Beschwerden und die Anrufung der Schlichtungsstelle.

α) Die Förderung des Einvernehmens innerhalb der verschiedenen Faktoren des Betriebes ist die oberste Aufgabe des Betriebsrates. Sie erstreckt sich sowohl auf die Förderung des Einvernehmens innerhalb der Arbeitnehmerschaft, wie zwischen dieser und dem Arbeitgeber (§ 66, Nr. 3). Zu diesem Zweck hat der Betriebsrat etwaige Gegensätze möglichst durch gütlichen Zuspruch zu beseitigen, auf Versöhnlichkeit nach allen Seiten hinzuwirken und jede Hetz- und Wühlarbeit sowohl selbst zu unterlassen, wie für die Unterlassung durch andere zu sorgen. Er hat deshalb auch darauf hinzuwirken, daß von beiden Seiten Forderungen und Maßnahmen unterbleiben, die das Gemeininteresse schädigen (§ 68).

β) Entsteht ungeachtet solcher Bemühungen ein Beschwerdepunkt, so hat der Betriebsrat Beschwerden der Arbeitnehmer entgegenzunehmen. Dies

gilt sowohl für Beschwerden einzelner Arbeitnehmer wie für Beschwerden des Arbeiter- und Angestelltenrates hinsichtlich seiner Gruppe (§ 66, Nr. 7, 76).

Zur Entgegennahme von Beschwerden einzelner Arbeitnehmer kann der Betriebsrat in Betrieben mit über 100 Arbeitnehmern eine besondere Sprechstunde einrichten. Sie kann an einem einzigen Tage in der Woche oder auch an mehreren Tagen stattfinden und sowohl innerhalb der Arbeitszeit wie außerhalb von ihr liegen. Im ersten Fall bedarf es dazu einer besonderen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. In der Sprechstunde kann der Betriebsrat dann alle etwa vorgebrachten Wünsche und Beschwerden entgegennehmen.

Solche Beschwerden hat der Betriebsrat dann gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Soweit sie ihm von einem Gruppenrat vorgebracht sind, muß dies in gemeinsamer Verhandlung des Betriebsrates mit dem Arbeitgeber geschehen.

- γ) Ist endlich durch Verhandlungen eine Einigung nicht zu erzielen, bleiben vielmehr Streitpunkte zwischen dem Arbeitgeber einerseits und dem Betriebsrat, der Arbeitnehmerschaft, einer Gruppe oder einem ihrer Teile andererseits bestehen, so hat der Betriebsrat den Schlichtungsausschuß oder die sonst vereinbarte Schiedsstelle anzurufen¹⁾ (§ 66, Nr. 3). Vor dem Schlichtungsausschuß ist der Betriebsrat zur selbständigen Rechts- und Interessenvertretung legitimiert.
- b) Bezüglich der Arbeitsbedingungen hat der Betriebsrat sowohl bei ihrer Feststellung wie bei ihrer Einhaltung mitzuwirken.
- α) Eine Mitwirkung bei der Feststellung ist zwar grundsätzlich Sache der Gruppenräte. Soweit aber für alle Arbeitnehmer gemeinsame Dienstvorschriften aufgestellt oder abgeändert werden sollen, hat hierbei der gesamte Betriebsrat mitzuwirken (§ 66, Nr. 5). Zu

¹⁾ Doch ist die Anrufung des Schlichtungsausschusses erst zulässig, wenn zuvor entweder der Arbeitgeber rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu einer Sitzung des Betriebsrates geladen und dort mit ihm verhandelt ist, oder wenn der Arbeitgeber trotz einer derartigen Einladung zu der Sitzung nicht erschienen ist und auch keinen Vertreter geschickt hat.

diesem Zweck hat der Arbeitgeber den Entwurf derartiger Vorschriften, soweit er nicht auf Tarifverträgen beruht und daher ohnehin verbindlich ist, dem Betriebsrat vorzulegen. Kommt bei den Verhandlungen über den Entwurf eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, so können beide Teile den Schlichtungsausschuß anrufen. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist für beide Teile verbindlich, nur soweit die Entscheidung über die Dauer der Arbeitszeit ergeht, besteht eine Verbindlichkeit nicht (§ 75).

- β) Auch die Durchführung der vereinbarten Arbeitsbedingungen gehört grundsätzlich nicht zu den Aufgaben des gesamten Betriebsrates, sondern zu den Aufgaben des Gruppenrates. Nur soweit in Angelegenheiten des gesamten Betriebes Schiedssprüche eines Schlichtungsausschusses oder einer sonstigen Schiedsstelle ergangen sind, die von den Beteiligten anerkannt sind, ist die Mitwirkung der Durchführung solcher Schiedssprüche Aufgabe des gesamten Betriebsrates (§ 66, Nr. 4).
- c) Eine Mitwirkung am Gesundheitsschutz erstreckt sich auf die Bekämpfung der Gefahren, die durch plötzliche Unfälle oder allmählich wirkende Erkrankungen in dem Betriebe drohen (§ 66, Nr. 8). Zu diesem Zweck hat der Betriebsrat einerseits die mit der Bekämpfung dieser Gefahren befaßten Stellen, also vor allem die Gewerbeaufsichtsbeamten und technischen Aufsichtsbeamten der Berufsgenossenschaften, durch Anregung, Rat und Auskunft zu unterstützen, andererseits aber auch selbst darauf hinzuwirken, daß die zur Bekämpfung dieser Gefahren bestehenden Bestimmungen der Gewerbe-polizei und Berufsgenossenschaft auch tatsächlich beachtet werden.
- Auch ist bei Unfalluntersuchungen, die vom Arbeitgeber, dem Gewerbeaufsichtsbeamten oder einer sonstigen hierfür zuständigen Stelle, vor allem also im Rahmen der Reichsunfallversicherung, vorgenommen werden, soweit die Untersuchung im Betriebe stattfindet, ein von dem Betriebsrat bestimmtes Mitglied zuzuziehen.
- d) Eine Mitwirkung bei der Verwaltung der Betriebswohl-fahrtseinrichtungen besteht endlich nur, soweit nicht für diese Verwaltung maßgebende Satzungen oder

Verfügungen von Todes wegen einer solchen Verwaltung entgegenstehen oder eine anderweitige Vertretung der Arbeitnehmer vorsehen. Nur für Pensionskassen und Werkwohnungen besteht eine Mitwirkung des Betriebsrates an der Verwaltung unter allen Umständen trotz etwa entgegenstehender Bestimmungen dergenannten Art.

2. Die Mitwirkung des Betriebsrates an der Betriebsleitung, vor allem am Produktionsprozeß, umfaßt die Beratung des Arbeitgebers, die Einführung neuer Arbeitsmethoden, das Recht auf Auskunft, Vertretung im Aufsichtsrat und Vorlegung einer Betriebsbilanz. Eine solche Mitwirkung besteht indessen (vgl. oben S. 201) nur für Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken, und auch dort nicht für Betriebe mit Sonderbestrebungen, deren Eigenart eine solche Mitwirkung ausschließt (§ 66, Nr. 1, 2, §§ 67, 70—73).
 - a) Die Beratung erstreckt sich auf alle Angelegenheiten des Betriebes, die den Stand oder die Wirtschaftlichkeit des Betriebes betreffen, also sowohl Art und Umfang der Fabrikation, wie Einkauf, Absatz und finanzielle Grundlagen. Sie beschränkt sich indessen auf bloße Ratschläge, während es dem Arbeitgeber überlassen ist, ob er diese Ratschläge befolgen will oder nicht. Er ist vielmehr nur verpflichtet, die Ratschläge anzuhören und pflichtgemäß zu prüfen, während die Entscheidung über die Befolgung oder Nichtbefolgung der gemachten Ratschläge ausschließlich ihm verbleibt.
 - b) Bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden soll der Betriebsrat „fördernd mitarbeiten“. Dadurch sollen die Erfahrungen der Arbeiterschaft bei der Fabrikation für etwaige Verbesserungen nutzbar gemacht werden. Auch diese Mitarbeit ist indessen eine lediglich beratende. Weder kann der Betriebsrat die Einführung einer neuen Arbeitsmethode selbst verlangen, noch kann er umgekehrt ihre Einführung durch den Arbeitgeber verhindern. Er ist vielmehr nur berechtigt und verpflichtet, dem Arbeitgeber die Erfahrungen und Ansichten der Arbeiterschaft mitzuteilen und sich an Verbesserungsversuchen zu beteiligen. Und auch hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, die vom Betriebsrat gemachten Vorschläge oder geäußerten Bedenken entgegenzunehmen und pflichtgemäß zu prüfen.
 - c) Das Recht auf Auskunft umfaßt den Aufschluß über die Betriebsvorgänge, die Vorlegung der Lohnbücher, die

Einsicht der zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen und die Erstattung eines vierteljährlichen Berichts des Arbeitgebers über Betrieb und Gewerbe. Dieses Recht steht, wenn ein Betriebsausschuß besteht, diesem, sonst dem Betriebsrat zu und ist dadurch beschränkt, daß es nur insoweit besteht, als dadurch keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse¹⁾ gefährdet werden oder gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen. Nur das Recht auf den Vierteljahrsbericht besteht unter allen Umständen und für den gesamten Betriebsrat.

- α) Das Recht, Aufschluß über Betriebsvorgänge, d. h. über die technische Führung des Betriebes, zu verlangen, ist dadurch beschränkt, daß es sich um solche Vorgänge handeln muß, die „den Dienstvertrag oder die Tätigkeit der Arbeitnehmer berühren“, d. h. die auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses, insbesondere Art, Umfang und Entlohnung der Arbeitsleistung, von Einfluß sind.
- β) Die Lohnbücher, deren Vorlegung verlangt werden kann, sind nicht etwa die in § 114 Gew.O. genannten Lohnbücher oder Arbeitszettel, die ja ohnehin den Arbeitnehmern ausgehändigt werden, sondern die Bücher, die im Betriebe über die Lohnhöhe der einzelnen Arbeitnehmer geführt werden.
- γ) Die für die Durchführung von Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen sind sowohl solche, die die künftige Durchführung bestehender Tarifverträge erst ermöglichen, wie solche, die den Nachweis der bisher erfolgten oder nichterfolgten Durchführung zu erbringen geeignet sind. Dagegen gehören nicht hierher Unterlagen für den Abschluß künftiger Arbeitsverträge.
- δ) Der vom Arbeitgeber zu erstattende Vierteljahrsbericht hat einmal Angaben über den Stand des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen zu enthalten. Zu diesem Zweck sind Angaben über Konjunktur, Versorgung mit Rohstoffen, Gestaltung der Ein- und Verkaufspreise und allgemeine Absatz-

¹⁾ Betriebsgeheimnis ist alles, was einem Betriebe eigentümlich ist und im Betriebsinteresse einem Dritten nicht bekannt werden soll; vgl. § 17 des Ges. über den unlauteren Wettbewerb.

aussichten zu machen. Ferner muß der Bericht aber auch Auskunft über die Leistungen gerade dieses Betriebes und den dort zu erwartenden Arbeitsbedarf geben. Hierfür sind daher Angaben über Gang und Rentabilität des Betriebes im vergangenen Vierteljahr sowie über neu eingegangene bzw. zu erwartende Aufträge erforderlich. Jedoch bedarf es in beiden Fällen nicht einer spezialisierten Aufzählung, sondern es genügen allgemeine Angaben.

- d) Eine Vertretung im Aufsichtsrat ist für alle Unternehmungen vorgeschrieben, für die ein Aufsichtsrat besteht¹⁾ und nicht bereits nach anderen Gesetzen, vor allem den Sozialisierungsgesetzen, eine gleichartige Vertretung der Arbeitnehmer vorgesehen ist (vgl. oben S. 166ff.). Doch können einzelne Betriebe von dieser Pflicht befreit werden, wenn wichtige Staatsinteressen es erfordern (§ 73, Abs. 2)²⁾.

Die Vertretung besteht in der Entsendung von ein oder zwei Mitgliedern des Betriebsrats in den Aufsichtsrat. Die Stellung dieser Mitglieder im Aufsichtsrat ist in den Sitzungen die gleiche wie die von anderen Aufsichtsratsmitgliedern. Sie haben also in allen Sitzungen bei sämtlichen Beratungsgegenständen Sitz und Stimme. Sie erhalten jedoch keine Vergütung, sondern lediglich eine Aufwandsentschädigung.

Die Durchführung dieser Vertretung im einzelnen soll durch ein besonders zu erlassendes Gesetz geregelt werden.

- e) Die Vorlegung und Erläuterung einer Betriebsbilanz endlich kann nur von solchen Unternehmern verlangt werden, die einmal zur Führung von Handelsbüchern verpflichtet, also Vollkaufleute oder Handelsgesellschaften sind (§§ 4, 38 H.G.B.), und ferner in der Regel mindestens 300 Arbeiter oder 50 Angestellte

¹⁾ Also für Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien und eingetragene Genossenschaften, sowie nach Bestimmung des Gesellschaftsvertrages für Gesellschaften mit beschr. Haftung.

²⁾ Im Fall der Befreiung, sowie wenn eine Vertretung im Aufsichtsrat nur darum nicht besteht, weil der Betrieb bestimmten Bestrebungen dient, deren Eigenart eine Befreiung bedingt, ist indessen der Betriebsausschuß bzw. der Betriebsrat berechtigt, Anträge und Wünsche hinsichtlich der Arbeitnehmerverhältnisse und der Organisation des Betriebes an den Aufsichtsrat zu richten und dort durch einen oder zwei Beauftragte vertreten zu lassen. In diesem Falle haben die Beauftragten nur für diesen Beratungsgegenstand Sitz und Stimme im Aufsichtsrat.

beschäftigen. Doch ist auch hier Befreiung durch die Reichsregierung zulässig, wenn wichtige Staatsinteressen es erfordern (§ 73, Abs. 2).

Die Vorlegung kann vom 1. Januar 1921 ab alljährlich spätestens 6 Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres verlangt werden. Das Recht erstreckt sich einerseits auf die Betriebsbilanz, andererseits auf eine Betriebs-Gewinn- und -Verlustrechnung, jedoch nur auf diese Urkunden selbst, nicht auf ihre Unterlagen¹⁾. Die Angaben brauchen sich nur auf das im Betriebe arbeitende Vermögen, nicht auf das sonstige Privatvermögen des Unternehmers zu erstrecken²⁾. Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung sind vorzulegen und zu erläutern, d. h. es ist ihr Sinn klarzustellen und den Betriebsratsmitgliedern möglichst verständlich zu machen, und es sind hierauf abzielende Fragen der Betriebsratsmitglieder zu beantworten. Dagegen bedarf es keiner Aufklärung über die Richtigkeit der einzelnen Posten.

Auch die Durchführung dieser Bestimmung ist einem besonderen Gesetz überlassen (§ 70).

3. Die Mitwirkung des Betriebsrates an der **Einstellung und Entlassung** ist auf den Fall beschränkt, daß es sich um die gleichzeitige Einstellung und Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern handelt (§ 74).
 - a) Voraussetzung einer Mitwirkung ist, daß eine solche Massen-Einstellung oder -Entlassung aus bestimmten Gründen erforderlich wird, nämlich
 - α) entweder infolge Erweiterung, Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes,
 - β) oder infolge Einführung neuer Techniken,
 - γ) oder endlich infolge Einführung neuer Betriebs- oder Arbeitsmethoden.
 - b) Die Mitwirkung besteht darin, daß sich der Arbeitgeber, wenn er eine solche Einstellung oder Entlassung beabsichtigt, möglichst längere Zeit vorher mit dem Betriebsrat bzw. (bei vertraulichen Mitteilungen) mit dem Betriebsausschuß „ins Benehmen setzt“. Zu diesem Zweck hat er eine gemeinsame Beratung über Art und Umfang

¹⁾ Dies ist, obwohl es im Gesetz nicht ausdrücklich zum Ausdruck gekommen ist, in der Kommission sowohl von deren Mitgliedern wie von den Regierungsvertretern übereinstimmend ausgesprochen worden. Komm.-Bericht S. 28.

²⁾ Komm.-Bericht S. 49/50.

der erforderlichen Einstellungen und Entlassungen und über die Vermeidung von Härten bei den letzteren herbeizuführen.

Die Mitwirkung des Betriebsrates beschränkt sich indes auf die bloße Anhörung, während die endgültige Entscheidung dem Arbeitgeber verbleibt, soweit nicht der Gruppenrat zur Mitwirkung berufen ist (vgl. unten S. 212ff.). Doch kann der Betriebsrat eine Mitteilung über die beabsichtigte Einstellung oder Entlassung an die zuständige Arbeitsnachweisstelle verlangen, und der Arbeitgeber muß einem solchen Verlangen unbedingt entsprechen.

B. Die Aufgaben der besonderen Gruppenräte (Arbeiter- und Angestelltenräte) beschränken sich auf die Wahrnehmung der besonderen Interessen ihrer Gruppe und auf die Mitwirkung bei der Einstellung und Entlassung von Mitgliedern ihrer Gruppe, während eine Mitwirkung bei der Betriebsleitung hier nicht stattfindet.

1. Die **Wahrung der besonderen Interessen** der Arbeitnehmer ihrer Gruppe umfaßt die Mitwirkung an der Schaffung einer Grundlage für die Arbeitsbedingungen, die Überwachung der Durchführung der bestehenden Arbeitsbedingungen, die Unterstützung und Vertretung von Beschwerden, die Mitwirkung am Gesundheitsschutz und die Mitwirkung bei der Beschädigtenfürsorge.
 - a) Bezüglich der Schaffung einer Grundlage für die Arbeitsbedingungen ist zu unterscheiden, ob es sich um die Arbeitsordnung, die Festsetzung von Strafen, oder um sonstige Rechtsgrundlagen des Arbeitsverhältnisses handelt.
 - α) Die Arbeitsordnung sowie Dienstvorschriften, die nur für eine Gruppe von Arbeitnehmern gelten, sind mit dem Arbeitgeber nicht nur zu beraten und vorzubereiten, sondern unmittelbar zu vereinbaren. Hier stehen also Gruppenrat und Arbeitgeber einander als gleichberechtigte Faktoren gegenüber. Der Arbeitgeber stellt daher nur einen Entwurf der Arbeitsordnung bzw. der Dienstvorschriften auf und hat sich über die endgültige Feststellung des Inhalts dieser Bestimmungen mit dem Gruppenrat zu verständigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet der Schlichtungsausschuß in einer für beide Teile verbindlichen Weise (vgl. unten S. 243ff.). Nur auf die

- Dauer der Arbeitszeit erstreckt sich auch hier die Verbindlichkeit nicht. Hierfür sind vielmehr mangels Einigung die Verfügungen der Gewerbeaufsichtsbeamten gemäß § 130d Gew.O. entscheidend.
- β) Auch die Festsetzung von Strafen, über die bisher gemäß § 134b, Nr. 4 Gew.O. die Arbeitsordnung nach Belieben Bestimmungen treffen konnte, erfolgt künftig durch Arbeitgeber und Gruppenrat gemeinsam. Auch hier entscheidet mangels Einigung in Streitfällen der Schlichtungsausschuß (§ 80, Abs. 2).
- γ) Dagegen ist der Gruppenrat, ebensowenig wie der gesamte Betriebsrat, nicht berechtigt, mangels einer tarifvertraglichen Regelung seinerseits eine solche Regelung durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber selbst zu schaffen. Hier beschränkt sich seine Aufgabe vielmehr auf eine bloße Mitwirkung bei der Regelung, während die tarifliche Regelung selbst den Berufsvereinen überlassen ist. Diese Mitwirkung erfolgt durch Verständigung mit den Berufsvereinen und Mitarbeit an deren Tätigkeit. Sie erstreckt sich vor allem auf die Festsetzung der Akkord- oder Stücklohnsätze und der für ihre Festsetzung erforderlichen Grundsätze, die Einführung neuer Lohnungsmethoden, die Festsetzung der Arbeitszeit, vor allem bei ihrer Verlängerung oder Verkürzung entgegen der Regel, sowie die Regelung des Urlaubs.
- b) Die Überwachung der Durchführung der maßgebenden Arbeitsbedingungen erstreckt sich auf die Vorschriften, die in Gesetz, Tarifverträgen oder anerkannten Schiedssprüchen zugunsten der Arbeitnehmer bestehen. Der Gruppenrat hat diese Vorschriften zu prüfen und festzustellen, ob sie nach Wortlaut und Sinn eingehalten, und ob vor allem die Einzelarbeitsverträge nach Maßgabe der darin enthaltenen Bestimmungen abgeschlossen werden. Soweit dies nicht geschieht, hat der Gruppenrat zunächst den Arbeitgeber darauf hinzuweisen und, falls der Arbeitgeber der Beschwerde nicht abhilft, den Betriebsrat zu veranlassen, den Schlichtungsausschuß anzurufen und, soweit dieser die Anrufung ablehnt, sie selbst vorzunehmen.
- c) Die Bearbeitung von Beschwerden der Arbeitnehmer umfaßt ihre Entgegennahme, Untersuchung und Vertretung.

- α) Für die Entgegennahme von Beschwerden von Arbeitnehmern ihrer Gruppe ist zwar die Abhaltung einer besonderen Sprechstunde für den Gruppenrat nicht vorgesehen. Da indessen der gesamte Betriebsrat sich aus Mitgliedern beider Gruppen zusammensetzt, so wird die Sprechstunde des Betriebsrates zugleich für Beschwerden, die nur eine einzelne Gruppe der Arbeitnehmer betreffen, zu dienen haben. Im übrigen ist die Entgegennahme von Beschwerden an jedem Ort und zu jeder Zeit zulässig, soweit dadurch die Tätigkeit im Betriebe nicht leidet; andernfalls ist der Beschwerdeführer zu einem anderen Zeitpunkt zur Anbringung seiner Beschwerde zu bestellen.
- β) Zur Untersuchung der vorgebrachten Beschwerden darf der Gruppenrat zwar kein förmliches Untersuchungsverfahren einleiten, wohl aber alles tun, was zur Aufklärung des Sachverhalts erforderlich erscheint, vor allem die Mitarbeiter befragen und sich durch Augenschein von der Richtigkeit der vorgebrachten Beschwerde überzeugen.¹⁾ Doch besteht eine Pflicht zur Aussage gegenüber dem Gruppenrat für niemanden, und die Untersuchungshandlung darf keine Störung des Betriebes verursachen.
- γ) Die Vertretung der Beschwerde erfolgt einmal gegenüber dem Arbeitgeber, mit dem in gemeinsamer Verhandlung der Gruppenrat auf die Abstellung der Beschwerde hinzuwirken hat. Gelingt dies nicht und kommt eine Verständigung nicht zustande, so kann der Gruppenrat selbständig den Schlichtungsausschuß oder eine sonstige Schiedsstelle anrufen.²⁾ Doch ist die Anrufung des Schlichtungsausschusses durch den Gruppenrat erst dann zulässig, nachdem der Gruppenrat zuvor den Betriebsrat um die Anrufung ersucht und dieser die Anrufung abgelehnt hat.
- d) Die Mitwirkung am Gesundheitsschutz entspricht der gleichen Aufgabe des gesamten Betriebsrates, nur unter Beschränkung auf die besondere Gruppe.

¹⁾ Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen daher auch solche Räume betreten, in denen sie auf Grund ihrer Arbeitstätigkeit nichts zu suchen haben. Entsch. des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin vom 30. 7. 19. Mitteilungsblatt 3, S. 34; vgl. auch das. 6, S. 66.

²⁾ Die Mitglieder können Ersatz des durch die Vertretung entgangenen Verdienstes vom Arbeitgeber verlangen. Mitteilungsblatt 7, S. 78.

- e) Die Mitwirkung bei der Beschädigtenfürsorge erstreckt sich sowohl auf die Kriegsbeschädigten wie auf die Unfallbeschädigten (vgl. oben S. 73 ff.). Sie umfaßt die Sorge für eine angemessene Beschäftigung der Beschädigten, die ihren Kräften und Fähigkeiten entspricht, und äußert sich sowohl dem Arbeitgeber wie den Mitarbeitern gegenüber. Zu diesem Zweck hat der Gruppenrat durch Rat, Anregung, Schutz und Vermittlung für die Beschädigten einzutreten.
2. Eine Mitwirkung der Gruppenräte bei der **Einstellung und Entlassung** besteht für alle Arbeitnehmer, die durch die Gruppenräte vertreten werden. Eine Ausnahme hiervon gilt nur für Beamte in öffentlichen, wirtschaftlichen Zwecken dienenden Betriebsverwaltungen, die nach besonderen Verordnungen der Reichs- und Landesregierungen als Arbeiter oder Angestellte zu behandeln sind (vgl. § 13, Abs. 3 und oben S. 179). Die Mitwirkung der Gruppenräte ist verschieden einerseits für die Einstellung, andererseits für die Entlassung von Arbeitnehmern.
- a) Die Mitwirkung der Gruppenräte bei der **Einstellung** von Arbeitnehmern beschränkt sich auf die Vereinbarung von Richtlinien über die Einstellung, die etwaige Erhebung des Einspruches wegen eines Verstoßes gegen diese Richtlinien, die Verhandlung darüber mit dem Arbeitgeber und die Anrufung des Schlichtungsausschusses bei fruchtloser Verhandlung (§ 78, Nr. 8, §§ 81—83). Dagegen entscheidet über die Einstellung des einzelnen Arbeitnehmers lediglich der Arbeitgeber, und zwar er allein, ohne Mitwirkung oder Aufsicht des Gruppenrates, wenn er sich nur innerhalb der vereinbarten Richtlinien hält.
- α) Die zu vereinbarenden Richtlinien enthalten die Grundsätze, nach denen die Einstellung von Arbeitnehmern einer Gruppe erfolgen soll. Sie sind vom Arbeitgeber und Gruppenrat gemeinsam festzusetzen¹⁾, soweit sie nicht durch Tarifvertrag bestimmt sind. Der Inhalt der Richtlinien ist grundsätzlich dem freien Ermessen der vereinbarenden Faktoren, also

¹⁾ Für den Fall, daß eine Verständigung nicht zustande kommt, fehlen besondere gesetzliche Bestimmungen. Es dürfte dann in analoger Anwendung der §§ 75, 80 der Schlichtungsausschuß zu entscheiden haben. Nach Komm. Bericht S. 29 soll indessen der Schlichtungsausschuß zu bindender Festsetzung der Richtlinien nicht befugt sein.

Arbeitgeber und Gruppenrat, überlassen. Doch ist der Inhalt der Richtlinien immerhin negativ und positiv beschränkt.

- aa) **Negativ** ist der Inhalt der Richtlinien insofern beschränkt, als die Richtlinien insoweit unwirksam sind, als ihr Inhalt einem Gesetz, Tarifvertrag oder Schiedsspruch widersprechen würde. Auch dürfen die Richtlinien keine Bestimmung dahin enthalten, daß die Einstellung von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht abhängig sein soll¹⁾.
 - bb) **Positiv** ist der Inhalt der Richtlinien insofern beschränkt, als sie bestimmte Vorschriften stets enthalten müssen, nämlich die Bestimmung, daß die Einstellung nicht von der politischen, militärischen, gewerkschaftlichen oder konfessionellen Betätigung oder der Zugehörigkeit zu einem derartigen Verband oder Verein abhängig gemacht werden darf. Doch gilt dies nicht für Betriebe mit politischen, militärischen usw. Bestrebungen, soweit die Eigenart dieser Bestrebungen es bedingt.
- β) Verstoß nach Ansicht des Gruppenrats eine erfolgte Einstellung gegen die Richtlinien, so kann der Gruppenrat gegen die Einstellung Einspruch erheben. Ein Einspruchsrecht besteht indessen nicht, wenn die Einstellung auf einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch einer gesetzlich anerkannten Schlichtungsstelle auferlegten Verpflichtung beruht. Und das Einspruchsrecht ist ferner in den sonstigen Fällen zeitlich und sachlich beschränkt.
- aa) **Zeitlich** ist die Erhebung des Einspruchs nur binnen 5 Tagen zulässig, nachdem der Gruppenrat von dem Verstoß Kenntnis erhalten hat, spätestens aber binnen 14 Tagen nach dem Dienstantritt des Eingestellten.
 - bb) **Sachlich** kann der Einspruch nur darauf gestützt werden, daß die Einstellung einen Verstoß gegen den Inhalt der Richtlinien bildet.

¹⁾ Der letztere Grundsatz gilt indessen nicht für Betriebe mit solchen Bestrebungen, etwa militärischer Art, deren Eigenart eine solche Bestimmung erfordert.

- γ) Die Wirkung des Einspruchs ist keine aufschiebende. Der Arbeitgeber darf also die von ihm in Aussicht genommene Person trotz des Einspruchs rechtswirksam einstellen oder weiter beschäftigen (§ 82, Abs. 4). Zunächst kommt es vielmehr jetzt lediglich über die Einstellung zu Verhandlungen zwischen dem Gruppenrat und dem Arbeitgeber. Dabei sind dem Arbeitgeber die Gründe für die Erhebung des Einspruchs und die Beweismittel mitzuteilen (§ 82, Abs. 2). Kommt hierbei eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Gruppenrat zustande, so ist die Sache erledigt. Je nach dem Inhalt dieser Einigung ist dann von der Einstellung abzusehen, bzw. der Neueingestellte zum ersten zulässigen Kündigungstermin wieder zu entlassen, oder aber der Einspruch wird zurückgezogen.
- δ) Wird dagegen keine Einigung erzielt, so kommt es zum Schlichtungsverfahren. Zu diesem Zweck kann der Gruppenrat binnen einer Ausschlußfrist von 3 Tagen nach Beendigung der Verhandlungen den zuständigen Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Schiedsstelle anrufen (§ 82, Abs. 3). Dort ist das Material vorzulegen und der Eingestellte tunlichst zu hören. Die Entscheidung im Schlichtungsverfahren ist endgültig. Wird der Einspruch für unbegründet erklärt, so ist die Sache erledigt; wird er für begründet erklärt, so ist der Arbeitgeber zur Kündigung des Eingestellten zum nächsten gesetzlichen Kündigungstermin verpflichtet. Die Entscheidung wirkt nicht nur zwischen den Streitparteien, sondern zugleich auch gegenüber dem Eingestellten. Dieser muß daher eine solche Kündigung auch bei vertragsmäßig ausbedingener längerer Kündigungsfrist gegen sich gelten lassen¹⁾. Auch kann in der Entscheidung sogleich ausgesprochen werden, daß das Dienstverhältnis des Eingestellten mit der Rechtskraft der Entscheidung als unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gelöst gilt, ohne daß es einer weiteren Erklärung des Arbeitgebers bedarf.

¹⁾ Ob er Schadenersatz vom Arbeitgeber fordern kann, hängt davon ab, ob diesen ein Verschulden trifft oder ob ein Schadenersatz für den Fall der Auflösung des Arbeitsvertrages infolge Einspruchs besonders ausbedungen war.

b) Die Mitwirkung des Gruppenrates bei der **Entlassung** der Arbeitnehmer ist eine wesentlich weitergehende als bei der Einstellung. Denn hier besteht die Möglichkeit einer Mitwirkung für jeden einzelnen Fall einer Entlassung. Sie ist nicht erst durch das Betr.R.G. neu eingeführt, sondern hat hier den vorläufigen Abschluß einer Entwicklung gefunden, die schon mit den V.On. vom 4. und 24. 1. 19 über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten eingesetzt hatte¹⁾. Das hierbei zu beobachtende Verfahren zerfällt in die Anrufung des Gruppenrates durch Erhebung des Einspruchs seitens eines entlassenen Arbeitnehmers, die Verhandlung über den Einspruch mit dem Arbeitgeber und die Entscheidung im Schlichtungsverfahren bei fruchtloser Verhandlung.

α) Die Anrufung des Gruppenrates steht grundsätzlich jedem Arbeitnehmer offen, dem gekündigt ist²⁾, es sei denn, daß die Entlassung auf einer durch Gesetz, Tarifvertrag oder Schiedsspruch auferlegten Verpflichtung beruht oder aus Anlaß der gänzlichen oder teilweisen Stilllegung des Betriebes erforderlich wird. Doch ist die Anrufung sachlich und zeitlich beschränkt und an bestimmte Formen gebunden.

aa) Sachlich ist die Anrufung nicht wegen jeder beliebigen Kündigung zulässig, sondern nur in bestimmten Kündigungsfällen. Diese Fälle sind:
1. Kündigung wegen³⁾ Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, militärischen, konfessionellen, beruflichen Verein oder Verband oder entsprechender Betätigung. Doch gilt dies nicht für Be-

¹⁾ Vgl. hierzu insbesondere Baum, Jur. Woch. 19, S. 899, sowie Strauß, Gew.- u. Kaufm.-Ger. 24, S. 299 ff. Über die bisherige Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses bei Entlassungen und die dabei zu beachtenden Grundsätze vgl. Entsch. des Schlichtungsausschusses Karlsruhe. Mitteilungsblatt 9, S. 101. Über die privatrechtliche Haftbarkeit der Arbeitgeber nach § 278 B.G.B. bei verhinderter Entlassung vgl. Horwitz, Recht und Wirtschaft 19, S. 139.

²⁾ Dagegen ist der Betriebsrat oder Gruppenrat zur Entgegennahme einer Kündigung nicht berechtigt. Mitteilungsblatt 10, S. 113.

³⁾ Die Kündigung braucht nicht ausdrücklich mit dieser Begründung ausgesprochen zu sein, wenn nur der begründete Verdacht besteht, daß sie deswegen erfolgt ist.

- triebe mit politischen usw. Bestrebungen, soweit deren Eigenart dies bedingt (§ 85, Abs. 1).
2. Kündigung ohne Angabe von Gründen.
 3. Kündigung wegen Weigerung, dauernd andere als die bei der Einstellung vereinbarte Arbeit zu verrichten.
 4. Wenn Kündigung eine unbillige Härte wäre, die weder durch das Verhalten des Arbeitnehmers, noch durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist.
 5. Fristlose Kündigung ohne einen Grund, der eine solche Kündigung rechtfertigt.
- bb) Zeitlich ist die Anrufung insofern beschränkt, als sie innerhalb einer Ausschußfrist von 5 Tagen erfolgen muß, nachdem die Kündigung erklärt, d. h. nachdem sie dem Arbeitnehmer im Sinne des § 130 B.G.B. zugegangen ist.
- cc) Die Form der Anrufung ist die Einlegung des Einspruchs gegen die erfolgte Kündigung. Sie kann mündlich oder schriftlich bei dem Gruppenrat erfolgen. Bei der Einlegung sind die Gründe des Einspruchs darzulegen und die Beweismittel für die Richtigkeit dieser Gründe zu bezeichnen.
- β) Der Gruppenrat hat den Einspruch zu prüfen. Hält er ihn für unbegründet, so lehnt er ein Eingreifen seinerseits ab. Hält er dagegen den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, durch Verhandlungen eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Kommt hierbei eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung zustande, so ist die Sache erledigt. Je nach dem Inhalt dieser Einigung ist dann von der Entlassung abzusehen, bzw. der Entlassene¹⁾ wieder einzustellen, oder aber der Einspruch zurückzuziehen.
- γ) Kommt dagegen innerhalb einer Woche eine Einigung nicht zustande, so kommt es zum Schlichtungsver-

¹⁾ Durch die Einlegung des Einspruchs wird die Entlassung nicht gehindert. Denn die Einlegung des Einspruchs hat keine aufschiebende Wirkung. Der Arbeitgeber braucht also die Person, der er kündigen will, zunächst nicht weiter zu beschäftigen. Vielmehr tritt einstweilen die Folge der Kündigung dahin ein, daß der Arbeitnehmer seine Stelle zum Entlassungstermin aufgeben muß und von da ab keinen Lohn mehr erhält.

fahren. Zu diesem Zweck kann entweder der Gruppenrat oder der betroffene Arbeitnehmer binnen einer Ausschlußfrist von weiteren 5 Tagen den Schlichtungsausschuß anrufen (§ 86, Abs. 1, Satz 3)¹⁾. Der Schlichtungsausschuß entscheidet im gesetzlichen Schlichtungsverfahren²⁾ (vgl. unten S. 265). Seine Entscheidung ist endgültig.

Wird der Einspruch für unbegründet erklärt, so ist die Sache erledigt. Wird er dagegen für begründet erklärt, so hat der Arbeitgeber ein Wahlrecht (*facultas alternativa*), entweder den Entlassenen weiter zu beschäftigen oder ihm eine Entschädigung zu zahlen³⁾.

aa) Wählt der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so ist zu unterscheiden, ob der Entlassene inzwischen eine andere Stelle angenommen hatte oder nicht.

1. Hatte der Entlassene noch keine andere Stelle angenommen, so muß ihm der Arbeitgeber nunmehr für die Zeit von der Entlassung bis zur Wiedereinstellung Lohn und Gehalt zahlen, darf aber hierauf gemäß § 615, Abs. 2 B.G.B. anrechnen, was der Entlassene inzwischen anderweitig erworben oder zu erwerben böswillig unterlassen hat, sowie was er aus Mitteln der Erwerbslosen- oder Armenunterstützung in der Zwischenzeit erhalten hat. Diese letzteren Beträge muß er der leistenden Stelle erstatten.
2. Hatte dagegen der entlassene Arbeitnehmer inzwischen eine andere Stelle angenommen,

¹⁾ Auch die Anrufung des Schlichtungsausschusses hat keine aufschiebende Wirkung (§ 86, Abs. 3).

²⁾ Doch ist das Verfahren auszusetzen, wenn die Entlassung fristlos erfolgt ist und über die Berechtigung hierzu ein gerichtliches Verfahren anhängig ist, oder wenn die Aussetzung zur Herbeiführung einer gerichtlichen Entscheidung von einer der Parteien beantragt wird.

³⁾ Doch ist dieses Wahlrecht zeitlich begrenzt. Der Arbeitgeber muß nämlich innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis von dem Eintritt der Rechtskraft des Schiedsspruches dem Arbeitnehmer mündlich oder durch Aufgabe zur Post erklären, welche Möglichkeit er wählt, sonst gilt die Weiterbeschäftigung als abgelehnt, so daß also nur eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers besteht. Aufgabe zur Post bedeutet Mitteilung mindestens durch gewöhnlichen Brief (§ 175 Z.P.O.). Daß der Brief auch „zugeht“ (§ 130 B.G.B.), ist nicht erforderlich. Die Erklärung gilt mit der Aufgabe zur Post als abgegeben.

so hat er nunmehr das Wahlrecht, ob er in der neuen Stelle verbleiben, oder wieder die frühere Stelle antreten will.

Will er in der neuen Stelle verbleiben, so ist er berechtigt, von dem alten Dienstvertrag zurückzutreten. Doch muß er dann mündlich oder durch Aufgabe zur Post dem Arbeitgeber eine diesbezügliche Erklärung abgeben, und zwar bei Vermeidung des Verlustes des Rücktrittsrechtes unverzüglich nach Empfang der Mitteilung des Arbeitgebers über dessen Bereitwilligkeit zur Weiterbeschäftigung, spätestens aber binnen einer Ausschlußfrist von einer Woche nach Kenntnis von der Rechtskraft des Schiedsspruches. In diesem Falle ist ihm Lohn und Gehalt nur für die Zeit von der Entlassung bis zum Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung des Schlichtungsausschusses zu zahlen, wobei für die Anrechnungsbefugnis das zu 1. Gesagte gilt.

Will der Entlassene dagegen die alte Stelle wieder antreten, so muß er dem neuen Arbeitgeber unter Einhaltung der diesem gegenüber bestehenden Kündigungsfrist kündigen, und dann wieder bei dem früheren Arbeitgeber eintreten. In diesem Falle erhält er Lohn und Gehalt von der Entlassung bis zur Wiedereinstellung, jedoch unter Anrechnung sonstiger Leistungen in gleicher Weise wie zu 1. dargelegt.

- bb) Wählt dagegen der Arbeitgeber die Entschädigung oder gibt er eine Erklärung über seine Bereitwilligkeit zur Weiterbeschäftigung nicht rechtzeitig ab, so findet eine Weiterbeschäftigung überhaupt nicht statt, die Kündigung bleibt vielmehr rechtswirksam. Statt dessen muß der Arbeitgeber dann dem Entlassenen eine Geldentschädigung zahlen, deren Betrag in dem Schiedsspruch zugleich mit der Entscheidung über die zu Unrecht erfolgte Kündigung festzusetzen ist.

Die Höhe der Entschädigung ist danach zu bemessen, wieviel Jahre der Entlassene insgesamt in dem Betriebe beschäftigt war. Sie darf höch-

stens für jedes Jahr $\frac{1}{12}$ des letzten Jahresarbeitsverdienstes, im ganzen aber nicht mehr als $\frac{6}{12}$ davon betragen, und soll sowohl die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, wie die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers berücksichtigen.

Zahlt der Arbeitgeber die Entschädigung nicht freiwillig, so ist er, da die Schiedssprüche nicht vollstreckbar sind (vgl. unten S. 261), vor dem ordentlichen Gericht bzw. Gewerbe- oder Kaufmannsgericht darauf zu verklagen. Doch ist das Gericht sowohl hinsichtlich der Entschädigungspflicht als solcher, wie hinsichtlich der Höhe der Entschädigung an den Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses gebunden.

§ 46.

Der Betriebsobmann.

Für Kleinbetriebe besteht an Stelle des Betriebsrates ein Betriebsobmann. Der Betriebsobmann nimmt daher die gleiche rechtliche Stellung als Vertreter der Arbeitnehmerschaft seines Betriebes ein, wie der Betriebsrat. Doch gelten über die Voraussetzung seiner Bestellung, seine Wahl, seine Amtsstellung und seine Obliegenheiten eine Reihe von Besonderheiten, die dadurch bedingt sind, daß es sich hier um kleinere Betriebe handelt, und daß die Betriebsvertretung hier nur aus einer Person besteht.

I. Voraussetzung der Bestellung eines Betriebsobmannes ist regelmäßig ein Unternehmen, in dem zwar weniger als 20 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt werden, so daß ein Betriebsrat nicht zu errichten ist, aber mindestens fünf, in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben mindestens zehn Arbeitnehmer, von denen mindestens drei wählbar sind. Bei land- und forstwirtschaftlichen Betrieben zählen auch hier nur die ständig beschäftigten Arbeitnehmer mit (§§ 2 und 4). Ausnahmsweise ist ein Betriebsobmann ferner dann zu bestellen, wenn ein Betrieb zwar mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt, so daß an sich ein Betriebsrat zu errichten wäre, wenn aber die Zahl der wählbaren Arbeitnehmer weniger als drei beträgt (§ 15, Abs. 4).

Grundsätzlich ist für jeden derartigen Betrieb je ein Betriebsobmann zu wählen.

Ausnahmsweise ist aber eine Vermehrung der Zahl der Betriebsobleute zulässig. Sind nämlich in einem Betriebe mindestens fünf Arbeiter und fünf Angestellte beschäftigt, und einigen

sich nicht die Mehrheiten beider Gruppen auf einen gemeinsamen Obmann, so wählen die Arbeiter und Angestellten je einen besonderen Betriebsobmann. Dann vertritt der eine Obmann die Arbeiterschaft, der andere die Angestelltenschaft je in ihren besonderen Angelegenheiten, während sie bei Behandlung gemeinsamer Angelegenheiten zusammenwirken (§ 2, Abs. 2, § 7). Eine Verminderung der Zahl der Betriebsobleute durch Bestellung eines gemeinsamen Betriebsobmannes für mehrere Betriebe findet dagegen im Gegensatz zu den Betriebsräten niemals statt.

II. Die **Wahl** des Betriebsobmannes erfolgt durch die wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit, bei Nichteinigung der Arbeiter und Angestellten auf einen gemeinsamen Betriebsobmann in getrennter Wahl beider Gruppen je für einen besonderen Obmann. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. An Stelle des Wahlvorstandes tritt hier der älteste Arbeitnehmer des Betriebes bzw. der Gruppe als Wahlleiter. Die Wählbarkeit zum Betriebsobmann ist die gleiche wie zum Mitglied des Betriebsrates. Auch hier ist Wiederwahl zulässig. Eine Beschränkung der Wahlberechtigung darf ebensowenig stattfinden, wie bei der Wahl zum Betriebsrat (§ 58, Abs. 1, § 98, Abs. 2, sowie § 34 Wahlordnung).

III. Hinsichtlich der **Ausgestaltung des Amtes** des Betriebsobmannes gilt für Beginn und Ende seiner Tätigkeit das gleiche wie bei den Betriebsräten. Auch hier dauert also die Wahlzeit ein Jahr, und der Erwählte bleibt im Amt, bis ein Nachfolger gewählt ist (§ 58, Abs. 1). Auch hier endet ferner das Amt schon vor Ablauf der Wahlzeit durch Amtsniederlegung, Ausscheiden aus der Beschäftigung im Betrieb, Verlust der Wählbarkeit und wegen gröblicher Verletzung seiner Amtspflichten. Im letzteren Falle bedarf es auch hier eines besonderen Enthebungsbeschlusses des Bezirkswirtschaftsrates auf Antrag des Arbeitgebers oder eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer (§ 60).

Die persönliche Stellung der Betriebsobleute ist die gleiche wie die der Betriebsratsmitglieder. Auch sie verwalten also ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt, dürfen aber andererseits um ihrer Stellung willen vom Arbeitgeber nicht benachteiligt werden (§ 59). Auch sie genießen ferner den Schutz einer erhöhten Unabhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber in gleicher Weise wie die Betriebsratsmitglieder: ihre Entlassung oder Versetzung ist daher nur mit Zustimmung der wahlberechtigten Arbeitnehmer-

schaft zulässig, die hier an die Stelle des Betriebsrates tritt (§ 98, Abs. 2). Dafür ist endlich auch den Betriebsobleuten die gleiche Schweigepflicht auferlegt wie den Betriebsratsmitgliedern (§ 100).

Die notwendigen Kosten der Geschäftsführung trägt auch bei den Betriebsobleuten der Arbeitgeber und muß Raum und Material zur Verfügung stellen (§ 59).

IV. Auch die **Obliegenheiten** des Betriebsobmannes decken sich im wesentlichen mit denen des Betriebsrates, nur wirkt der Betriebsobmann nicht bei der Einstellung und Entlassung der Arbeitnehmer mit, er ist ferner nicht in den Aufsichtsrat zu entsenden und hat kein Recht auf Vorlegung und Erläuterung der Betriebsbilanz.

§ 47.

Die Betriebsversammlung.

Die Betriebsversammlung ist die versammelte Gesamtheit aller Arbeitnehmer eines Unternehmens. Sie ist das oberste Organ der Arbeitnehmerschaft und entspricht in ihrem Verhältnis zum Betriebsrat bzw. Betriebsobmann etwa dem Verhältnis des Parlamentes zur Regierung. Doch sind die Befugnisse dieses „Betriebsparlamentes“ wesentlich abgeschwächt, da seine Beschlüsse für den einmal erwählten Betriebsrat nicht bindend sind und eine unmittelbare Mitwirkung an der Betriebsgesetzgebung (Arbeitsordnung, Dienstvorschriften) nicht stattfindet.

I. Die Betriebsversammlung **besteht** gemäß § 45 aus allen Arbeitnehmern eines Betriebes, ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Vorstrafen. Es gehören ihr also nicht nur die wahlberechtigten Arbeitnehmer, sondern schlechthin sämtliche Arbeitnehmer an; sie sind in ihr zum Worte zuzulassen und haben volles Stimmrecht. Nur für die Wahlen ist die Stimm-berechtigung in der Betriebsversammlung auf die Wahlberechtigten beschränkt.

Grundsätzlich besteht für jedes Unternehmen je eine Betriebsversammlung. Wenn jedoch in einem Betriebe sowohl Arbeiter wie Angestellte beschäftigt sind, so bildet jede Gruppe für sich eine besondere Arbeiterversammlung und Angestelltenversammlung, die tätig werden, soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die lediglich die eine oder andere Gruppe betreffen (§ 49).

II. Die **Berufung** der Betriebsversammlung erfolgt durch den Vorsitzenden des Betriebsrates, wenn ein solcher nicht besteht, durch den Betriebsobmann.

Der Vorsitzende bzw. der Obmann sind berechtigt, die Betriebsversammlung jederzeit zu berufen, und verpflichtet, eine

Einberufung vorzunehmen, wenn entweder der Arbeitgeber oder mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer es verlangt. Die Zeit, auf welche die Berufung stattfindet, soll grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit liegen; nur in dringenden Fällen und nur mit Zustimmung des Arbeitgebers darf hiervon abgewichen werden (§ 46).

In welcher Weise die Berufung zu erfolgen hat, wird im Gesetz nicht gesagt, es ist dies vielmehr dem Ermessen des Vorsitzenden überlassen. Jedenfalls muß die Berufung aber in einer Weise erfolgen, daß alle ortsanwesenden arbeitsfähigen Arbeitnehmer davon Kenntnis erhalten, und so rechtzeitig geschehen, daß ihnen eine Teilnahme an der Versammlung möglich ist.

Von Versammlungen, die auf Verlangen des Arbeitgebers einberufen sind, ist dieser zu benachrichtigen (§ 46, Abs. 2).

III. Über die Form der Betriebsversammlung enthält das Gesetz nur wenige unzureichende Bestimmungen.

Danach hat grundsätzlich die Versammlung aller Arbeitnehmer gleichzeitig zu erfolgen. Ist dies nach der Natur oder Größe des Betriebes nicht möglich, so ist sie in mehrere Teilversammlungen zu zerlegen, deren Abstimmungsergebnisse dann zusammenzuzählen sind. Teilnahmeberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, ohne Rücksicht auf ihre Wahlberechtigung. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in solchen Versammlungen persönlich oder durch einen Vertreter teilzunehmen, die auf sein Verlangen stattfinden, und kann sich in diesem Falle auch an den Verhandlungen ohne Stimmrecht beteiligen (§ 46, Abs. 2). Ferner kann je ein Beauftragter der im Betriebe vertretenen Berufsvereine der Arbeitnehmer an der Betriebsversammlung mit beratender Stimme teilnehmen (§ 47).

Über Leitung und Beschlußfassung der Betriebsversammlung fehlen gesetzliche Bestimmungen. Es dürfte anzunehmen sein, daß die Leitung durch den Vorsitzenden des Betriebsrates bzw. den Betriebsobmann erfolgt, sofern die Versammlung nicht die Wahl eines anderen Leiters beschließt. Wenn es sich jedoch um die Vornahme der Wahl des Betriebsrates oder Betriebsobmannes handelt, so steht die Leitung dem Wahlvorstand bzw. Wahlleiter zu.

Die Beschlußfassung erfolgt grundsätzlich mit einfacher Stimmenmehrheit der Erschienenen. Bei Stimmgleichheit wird in analoger Anwendung des § 32, Abs. 2, Satz 2 ein Antrag als abgelehnt zu gelten haben. Nur die Wahl des Betriebsrates erfolgt in geheimer Abstimmung nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (vgl. oben S. 184ff.).

Kosten für die Betriebsversammlung zu tragen oder Räume zu stellen, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet.

IV. **Aufgabe** der Betriebsversammlung ist die Verhandlung und Erörterung aller Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit des Betriebsrates bzw. Betriebsobmannes gehören. Auf Grund dieser Verhandlung und Erörterung kann die Betriebsversammlung Wünsche und Anträge an den Betriebsrat oder Betriebsobmann richten. Solche Wünsche und Anträge haben aber nur die Bedeutung, daß der Betriebsrat dazu Stellung nehmen muß. Sie sind dagegen in keiner Weise für seine eigene Stellungnahme bindend und haben nicht den Charakter von Instruktionen. Vor allem ist die Betriebsversammlung nicht berechtigt, die Amtsniederlegung des Betriebsrates oder einzelner seiner Mitglieder, etwa durch ein Mißtrauensvotum, zu erzwingen, sondern kann ihre Billigung oder Mißbilligung der Tätigkeit des Betriebsrates erst bei der nächsten Wahl zum Ausdruck bringen.

Außerhalb des Aufgabenkreises des Betriebsrates ist die Betriebsversammlung auch zu Verhandlungen und Erörterungen nicht befugt (§ 48).

§ 48.

Der Bezirksarbeiterrat.

Ein Bezirksarbeiterrat ist vorläufig nur in Art. 165, Abs. 2 R.V. vorgesehen. Dort ist bestimmt, daß die Arbeiter und Angestellten gesetzliche Vertretungen zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen außer in den Betriebsräten auch in Bezirksarbeiterräten erhalten, die nach Wirtschaftsgebieten gegliedert sein sollen. Ein Gesetz hierüber ist indessen bisher nicht ergangen, und auch ein Entwurf noch nicht veröffentlicht.

§ 49.

Der Reichsarbeiterrat.

Auch für den Reichsarbeiterrat besteht bisher nur die Bestimmung des Art. 165, Abs. 2 R.V., während ein Gesetz über den Reichsarbeiterrat bisher nicht ergangen und ein Entwurf dazu noch nicht veröffentlicht ist.

Drittes Kapitel.

Die gemeinsamen Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

§ 50.

Allgemeines.

Bis zum Kriege standen sich die beruflichen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer meist in Kampfstellung gegenüber, und der Bereich verschiedenartiger Interessen überwog über den Bereich gemeinsamer Interessen so stark, daß ein organisches Zusammenwirken nur in Ausnahmefällen möglich war¹⁾. Und auch ein Versuch der damaligen Regierung, Arbeitgeber und Arbeitnehmer außerhalb ihrer Berufsorganisationen in Arbeitskammern zu gemeinsamer Arbeit zu vereinigen, schlug fehl, vielmehr scheiterte im Jahre 1909 ein dahinzielender Gesetzentwurf²⁾. Dazu kam, daß sowohl auf Arbeitgeberseite wie auf Arbeitnehmerseite mehrere Verbände verschiedener Richtungen bestanden, die untereinander eine Zusammenarbeit ablehnten, so daß auch hierdurch eine gemeinsame Arbeit beider Gruppen wesentlich erschwert wurde.

Dieser Zustand änderte sich im Laufe des Krieges und vor allem seit der Einführung des Hilfsdienstgesetzes. Waren schon während des Krieges die verschiedenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände untereinander in Fühlung getreten³⁾, so

1) Z. B. im Buchdruckgewerbe, wo ein von beiden Organisationen gemeinsam unterhaltener Arbeitsnachweis bestand.

2) Drucksachen des Reichstages, 12. Legislaturperiode, I. Session Drucksache Nr. 1048.

3) Auf Arbeitgeberseite schlossen sich bei Kriegsbeginn der Zentralverband Deutscher Industrieller und der Bund der Industriellen zu dem „Kriegsausschuß der Deutschen Industrie“ zusammen und bildeten am 25. Oktober 1916 mit dem Verein zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie Deutschlands den „Deutschen Industrierrat“. Am 12. 2. 19 in noch engerem Zusammenschluß zum „Reichsverband der deutschen Industrie“ ausgestaltet, bildet er als Gesamtorganisation zur Vertretung der wirtschaftlichen und wirtschaftspolitischen Interessen das Gegenstück zur „Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände“, welche die sozialen und sozialpolitischen Fragen behandelt. Auf Arbeitnehmerseite näherten sich die drei großen gewerkschaftlichen Richtungen (Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, Generalverband der christlichen Gewerkschaften, Verband der Deutschen Gewerkvereine) und die verschiedenen Angestelltenverbände zu gemeinsamer Arbeit. Die Gewerkschaften schlossen sich auf dem 10. deutschen Gewerkschaftskongreß an Stelle der losen Vereinigung in der Generalkommission zu dem „Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbund“ zusammen (Satzung Korrespondenzblatt Nr. 29 v. 19. 7. 19 S. 317 ff.). Über die ganze Bewegung vgl. 19. Sonderheft zum R.A.Bl.

traten nunmehr in wachsendem Maße Vertreter der beruflichen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gemeinsamer Beratung über Angelegenheiten der von ihnen vertretenen Berufe und Industrien zusammen. Diese ad hoc gebildeten losen Kollegien waren zunächst ohne eigentliche Rechtsform, sie bestanden vielmehr nur auf Grund tatsächlicher Übung zu gegenseitiger Information und zum Zwecke eines gemeinsamen Vorgehens bei Interessengleichheit und eines Ausgleichs der Gegensätze bei Interessenverschiedenheit. Da sich diese Art des Zusammenarbeitens aber bewährte, so entwickelten sich daraus ständige, durch Vereinbarungen zwischen den Verbänden rechtlich gesicherte Einrichtungen, die man als „Arbeitsgemeinschaften“ bezeichnete. Solche Arbeitsgemeinschaften beruhten lediglich auf freier Vereinbarung ohne irgend welche gesetzliche Grundlage.

Um auch ein gesetzlich geregeltes Zusammenarbeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern herbeizuführen, machte die Regierung im Jahre 1918 im Rahmen der „Neuorientierung“ abermals den Versuch, Arbeitskammern einzuführen. Ihr Gesetzentwurf¹⁾ fand indessen wiederum lebhaften Widerspruch und wurde bei der Neuregelung der Verhältnisse endgültig fallen gelassen. Auch die weitere Gesetzgebung zeitigte nur wenige Ansätze auf diesem Gebiete. Dagegen zeigte die Form der Arbeitsgemeinschaften gerade jetzt stärkere Lebenskraft und führte in der großen Vereinbarung vom 15. 11. 18 (vgl. oben S. 5) durch den freiwillig vereinbarten Zusammenschluß aller großen industriellen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu einer das ganze Reich umspannenden Organisation²⁾, nach deren Vorbild sich auch der Handel und die Landwirtschaft zu entsprechenden Organisationen zusammenschlossen.

Und endlich brachte auch die Durchführung des Rätégedankens eine neue Form gemeinsamer Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Denn konnten auch die Arbeiterräte für sich allein die Übernahme der Macht nicht erzwingen, so sollten sie doch zusammen mit den Arbeitgebervertretungen auf sozialpolitischem und wirtschaftspolitischem Gebiet einen größeren Einfluß erhalten. Zu diesem Zweck sollten sie neben dem allgemeinen Parlament ein berufsständisch gegliedertes Parlament, eine „Kammer der Arbeit“ bilden. Dieser Gedanke ist verwirklicht in den Wirtschaftsräten, die in Art. 165 R.V. ebenso wie die Arbeiterräte verfassungsmäßig „verankert“ sind.

¹⁾ Drucksachen des Reichstages, 13. Legislaturperiode, Nr. 1490.

²⁾ Vgl. Umbreit, Die magna charta der deutschen Gewerkschaften. Recht u. Wirtschaft 19, S. 21 ff.

Demgemäß bestehen zurzeit drei Rechtsformen gemeinsamer Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, nämlich einmal die Arbeitsgemeinschaften der Berufsverbände (§ 51), ferner die an Bedeutung dahinter zurückstehenden staatlich gebildeten Berufskammern und Fachausschüsse (§ 52), und endlich die neu zu bildenden Wirtschaftsräte, deren Bedeutung erst die Zukunft zu zeigen haben wird (§ 53).

§ 51.

Die Arbeitsgemeinschaften^{1) 2)}

Die Arbeitsgemeinschaften sind gemeinsame Organisationen der Berufsvereine (wirtschaftlichen Vereinigungen) der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie bezwecken die gemeinsame Lösung der einen ganzen Berufsstand berührenden wirtschaftlichen und sozialpolitischen Fragen einschließlich der Gesetzgebung und Verwaltung und die Förderung der tariflichen Regelung des Arbeitsverhältnisses.

I. Ihrer **rechtlichen Natur** nach sind die Arbeitsgemeinschaften Verbände von Berufsvereinen oder Berufsvereinsverbänden einerseits der Arbeitgeber, andererseits der Arbeitnehmer.

Diese Verbände besitzen keine juristische Persönlichkeit, sie sind vielmehr, soweit sie in privatrechtliche Beziehungen treten (Mieten von Räumen u. dgl.), als nicht rechtsfähige Vereine zu behandeln. Sie entsprechen einer Tarifgemeinschaft, unterscheiden sich aber davon durch den völlig anderen und weiter gesteckten Zweck, der dort lediglich auf den Arbeitsvertrag beschränkt ist, hier dagegen alle Berufs- und Standesfragen im weitesten Sinne umfaßt. Wie dort, beruht indessen auch hier der Zusammenschluß zum Verband und die Einsetzung und Rechtsstellung der Verbandsorgane nicht auf obligatorischem Verträge, etwa einem Gesellschaftsvertrage der verschiedenen Vereine oder Vereinsverbände, die sich zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben zusammengekommen aben, sondern auf vereinbartem Recht, also auf Normen des objektiven Rechts, dessen Einzelheiten gemäß der

¹⁾ Vgl. insbesondere Umbreit a. a. O. und Neue Zeit 37. Jahrg. Nr. 14, Cohen, Soz. Praxis 29, S. 154, Reichert, Entstehung, Bedeutung und Ziel der Arbeitsgemeinschaft Berlin 1919. 19. Sonderheft zum R. A. Bl. S. 35 ff., Die Arbeitsgemeinschaft in ihrer wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung R. A. Bl. 19, S. 768 ff., Was versteht man unter einer Arbeitsgemeinschaft? Deutsche Arbeitgeberzeitung 1919, Nr. 7.

²⁾ Leider wird der Name „Arbeitsgemeinschaft“, der in dem hier behandelten Sinne ein technischer Fachausdruck geworden ist, von Unkundigen zur Bezeichnung auch aller möglichen anderen Vereinigungen gebraucht.

zwischen den Einzelverbänden getroffenen Vereinbarung durch eine gemeinsam beschlossene Satzung geregelt werden.

Die Arbeitsgemeinschaften bestehen aus Mitgliedern, die ihrerseits in Gruppen zerfallen. Mitglieder einer Arbeitsgemeinschaft können nur Berufsvereine oder Verbände von Berufsvereinen entweder der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer sein, während sonstige Vereine (gemischte, politische, Fachvereine) ausgeschlossen sind¹⁾. Die Gruppen werden durch die Berufsvereine bzw. Vereinsverbände einerseits der Arbeitgeber, andererseits der Arbeitnehmer gebildet.

Dem Verbands der Arbeitsgemeinschaft wird nun durch die Vereinbarung der Mitgliederverbände ein Teil der Aufgaben übertragen, die an sich und vor Abschluß der Vereinbarung den Mitgliederverbänden obgelegen hätten. Die eingesetzten Organe des Verbandes der Arbeitsgemeinschaft sind daher dazu berufen, diese Aufgaben an Stelle der bisher dafür zuständigen Organe der Einzelverbände wahrzunehmen, und werden demgemäß insoweit mittelbar zu gemeinsamen Organen sowohl der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmervereine.

II. Bisher bestehen **drei Arten** einer Arbeitsgemeinschaft, nämlich je eine Arbeitsgemeinschaft für die Industrie, den Handel und die Landwirtschaft.

A. Die zuerst entstandene und bisher wichtigste Arbeitsgemeinschaft besteht für die **Industrie**.

1. Ihre rechtliche Grundlage bildet die Vereinbarung vom 15. 11. 18 (vgl. oben S. 5). Denn bis dahin waren, wie dargelegt, die Organisationen der gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur für einzelne Berufe und Industrien mehr oder minder zufällig zu freiwillig gebildeten und losen Verhandlungskörpern zusammengetreten. In der Vereinbarung vom 15. 11. 18 traten dagegen die sämtlichen großen Organisationen der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer planmäßig zu einer rechtlich fundierten, organisatorisch das ganze Reich in allen seinen Teilen und Gewerbszweigen umspannenden einheitlichen Gemeinschaft zusammen. Diese Vereinbarung enthält nämlich in Nr. 10 die Bestimmung, daß die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen einen **Zentralausschuß auf paritätischer Grundlage mit beruflich gegliedertem Unterbau** errichten.

¹⁾ So für Fachvereine und wirtschaftsfriedliche Vereine ausdrücklich § 2 des Satzungsentwurfs für den Handel.

Als Zweck dieses Zentralaussschusses wurde bezeichnet die „Durchführung der Vereinbarung sowie die Regelung der zur wirtschaftlichen Demobilmachung, zur Aufrechterhaltung des Wirtschaftslebens und zur Sicherung der Existenzmöglichkeit der Arbeitnehmerschaft, insbesondere der schwer Kriegsbeschädigten zu treffenden Maßnahmen“. Ferner sollte dem Zentralaussschuß nach Nr. 11 der Vereinbarung obliegen: „die Entscheidung grundsätzlicher Fragen, soweit sich solche namentlich bei der kollektiven Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse ergeben, sowie die Schlichtung von Streitigkeiten, die mehrere Berufsgruppen zugleich betreffen“. Seine Entscheidungen sollten für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindliche Geltung haben, wenn sie nicht binnen einer Woche von einem der beteiligten Berufsverbände angefochten wurden.

In Ausführung dieser Vereinbarung haben die Organisationen dann den Zusammenschluß unter der Bezeichnung einer „Arbeitsgemeinschaft“ vollzogen und hierfür erstmalig in der Sitzung des vorläufigen Zentralvorstandes vom 4. 12. 18 eine Satzung als rechtliche Grundlage errichtet¹⁾. Auf Grund dieser Satzung sind die Organisationen zu bestimmten, fachlich oder räumlich abgegrenzten gemeinsamen Verbänden zusammengetreten, ferner sind für jeden dieser Verbände besondere Organe geschaffen, und endlich sind die Aufgaben bezeichnet, die den Verbänden bzw. ihren Organen obliegen sollen.

2. Die gemeinsamen Verbände umfassen alle Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Faches oder Gebietes, für das der Verband besteht. Jeder Verband bildet also eine auf Rechtsvereinbarung beruhende gemeinsame Organisation von Berufsvereinen.

Diese Verbände sind in dreigliedrigem Aufbau geschaffen, der in der höchsten Stufe sämtliche gewerblichen und industriellen Berufsvereine des ganzen Reiches vereinigt, in der mittleren Stufe sämtliche Berufsvereine eines einzelnen Gewerbszweiges oder mehrerer verwandter Gewerbszweige oder Industrien umfaßt und in der untersten Stufe innerhalb eines Gewerbszweiges oder einer Industrie die Berufsvereine auf sonderfachlicher, bezirklicher oder örtlicher Grundlage zusammenschließt. Die so gebildeten Verbände werden in der obersten Stufe als „Zentralarbeitsgemein-

¹⁾ Abgedruckt: Reichsarbeitsblatt 1918, S. 874.

schaft“, in der mittleren Stufe als „Reichsarbeitsgemeinschaften“, in der untersten Stufe als „Gruppen“ bezeichnet.

- a) Die Zentralarbeitsgemeinschaft ist die zu einem Reichsverband organisierte Gesamtheit aller Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Gewerbes oder der Industrie im ganzen Reiche ohne Rücksicht auf ihre fachliche oder örtliche Gliederung. Die Zentralarbeitsgemeinschaft gliedert sich in die Reichsarbeitsgemeinschaften.
- b) Reichsarbeitsgemeinschaften sind für einen selbständigen Industrie- oder Gewerbszweig oder für mehrere verwandte Industrien oder Gewerbszweige gebildet. Sie umfassen die sämtlichen Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dieses Berufszweiges oder dieser Industrie. Der fachliche Bereich einer Reichsarbeitsgemeinschaft beschränkt sich also auf den Industrie- oder Gewerbszweig, für den sie errichtet ist, während ihr örtlicher Bereich das Gebiet des ganzen Reiches umfaßt. Zurzeit bestehen 14 derartige Reichsarbeitsgemeinschaften¹⁾.
- c) Gruppen können innerhalb einer Reichsarbeitsgemeinschaft gebildet werden, und zwar entweder für einzelne, innerhalb des Gewerbszweiges bestehende Sonderfächer, oder aber für kleinere, bezirklich oder örtlich abgegrenzte Gebiete. Im ersteren Fall beschränkt sich ihr fachlicher Bereich auf das Sonderfach, für das sie gebildet sind, während ihr örtlicher Bereich das Gebiet des ganzen Reiches umfaßt. Im zweiten Fall umfaßt umgekehrt ihr fachlicher Bereich den ganzen Gewerbszweig der über ihr stehenden Reichsarbeitsgemeinschaft, während ihr örtlicher Bereich auf das Gebiet eines räumlich abgegrenzten Bezirkes oder eines einzelnen Ortes beschränkt ist.

Die Gruppe umfaßt sämtliche Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Sonderfaches oder räumlichen Gebietes, für das sie errichtet ist. Mehrere Gruppen können sich untereinander bezirksweise zu Be-

¹⁾ Nämlich für die Deutsche Eisen- und Metallindustrie, die Nahrungs- und Genußmittelindustrie, das Baugewerbe, die Textilindustrie, den Bergbau, die Industrie der Steine und Erden, das Deutsche Holzgewerbe, die Bekleidungsindustrie, das Papierfach, die Lederindustrie, das Transportgewerbe, die Glas- und keramische Industrie, die Chemie, die Öle und Fette (§ 4 der Satzung).

zirkulararbeitsgemeinschaften oder ortsweise zu Ortsarbeitsgemeinschaften zusammenschließen.

3. Organe dieser Verbände sind in allen drei Stufen je ein Ausschuß und ein Vorstand, so daß also für die Zentralinstanz ein Zentralausschuß und Zentralvorstand, für jede Reichsarbeitsgemeinschaft ein Ausschuß und Vorstand dieser Reichsarbeitsgemeinschaft und für jede Gruppe ein Gruppenausschuß und Gruppenvorstand besteht.

Alle diese Organe werden paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern gebildet, die in getrennter Abstimmung gewählt werden. Den Vorsitzenden wählt jedes Organ sich selbst aus der Reihe seiner Mitglieder.

- a. Der Ausschuß hat die Stellung einer Generalversammlung¹⁾ für den besonderen Verband. Er ist die gemeinsame Vertretung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Ausschuß besteht aus Abgeordneten, die aus Wahlen hervorgehen. Und zwar wird der Ausschuß in einer Reichsarbeitsgemeinschaft und einer Gruppe von den darin zusammengeschlossenen Berufsvereinen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewählt, wobei für eine angemessene Vertretung der Minderheit zu sorgen ist. Im übrigen bestimmt jede Reichsarbeitsgemeinschaft und jede Gruppe die Größe und Zusammensetzung ihres Ausschusses selbst.

Der Zentralausschuß wird dagegen von den Reichsarbeitsgemeinschaften aus der Zahl ihrer Mitglieder gewählt und enthält außerdem je sechs Vertreter, die von bestimmten Zentralstellen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände²⁾ abgeordnet werden. Von jeder fachlichen Gruppe und jeder nicht in solche Gruppen gegliederten Reichsarbeitsgemeinschaft ist je ein Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu wählen, bei mindestens 150 000 Beschäftigten jedoch je zwei und für je weitere 100 000 Beschäftigte je ein weiterer Arbeitgeber und

¹⁾ Umbreit bezeichnet a. a. O. S. 25 den Zentralausschuß nicht mit Unrecht als ein „deutsches Wirtschaftsparlament“, freilich gilt dies nur für die Industrie.

²⁾ Nämlich auf Arbeitgeberseite vom Reichsverband der deutschen Industrie und der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, auf Arbeitnehmerseite von den Vorständen des Allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes, des Gesamtverbandes der Christlichen Gewerkschaften, des Verbandes der Gewerkvereine (Hirsch-Duncker) und der Angestelltenverbände. (Vgl. oben S. 224, Anm. 3.)

Arbeitnehmer. Die Wahlzeit im Zentralaussschuß dauert 2 Jahre.

- b) Der Vorstand führt die laufende Verwaltung. Er vertritt die Verbände nach außen und führt die Beschlüsse des Ausschusses aus. Seine Größe und Zusammensetzung wird in den Reichsarbeitsgemeinschaften und Gruppen von diesen selbst bestimmt. Der Zentralvorstand besteht dagegen aus je 21 Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die auf Vorschlag und mit Zustimmung der Reichsarbeitsgemeinschaften wiederum von den gleichen Zentralstellen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände¹⁾ gewählt werden. Für jedes Vorstandsmitglied ist ein Stellvertreter zu wählen. Auch die Wahlzeit im Zentralvorstand dauert 2 Jahre.

Der Geschäftsgang der Organe wird von den Verbänden selbständig geregelt. Doch bedürfen Beschlüsse des Zentralvorstandes und Zentralaussschusses, die eine Satzungsänderung betreffen oder für die Reichsarbeitsgemeinschaften verbindlich sein sollen, einer Zweidrittelmehrheit, und für die Gültigkeit jedes Beschlusses muß die vorgeschriebene Mehrheit sowohl auf Arbeitgeberseite wie auf Arbeitnehmerseite vorhanden sein.

4. Die Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft ergeben sich aus ihrem Zweck, der nach § 1 der Satzung abzielt auf „die gemeinsame Lösung aller die Industrie oder das Gewerbe Deutschlands berührender wirtschafts- und sozialpolitischer Fragen sowie aller sie betreffender Gesetzgebungs- und Verwaltungsangelegenheiten“. Er umfaßt also sowohl die innerhalb der Industrie sich ergebenden, wie die aus der Tätigkeit des Staates die Industrie betreffenden Fragen. Die Bearbeitung dieser Fragen verteilt sich auf die verschiedenen Stufen der Arbeitsgemeinschaft derartig, daß die Zentralinstanzen die Beratung und Regelung aller Fragen haben, die entweder sämtlichen Reichsarbeitsgemeinschaften gemeinsam sind oder doch wenigstens über den Bereich einer einzelnen Reichsarbeitsgemeinschaft hinausgehen, die Reichsarbeitsgemeinschaft die selbständige Regelung der ihre Industrie oder ihren Gewerbszweig betreffenden Fachfragen, und die Gruppen die selbständige Regelung der sonderfachlichen bzw. örtlichen Fragen. Dabei hat jedoch der nachgeordnete Verband jeweilig die Be-

¹⁾ Vgl. die vorige Anmerkung.

schlüsse der Organe des übergeordneten Verbandes zu berücksichtigen, also die Reichsarbeitsgemeinschaft die Beschlüsse von Zentralausschuß und Zentralvorstand, die Gruppe außerdem noch die Beschlüsse von Ausschuß und Vorstand der Reichsarbeitsgemeinschaft. Doch kann der nachgeordnete Verband in Angelegenheiten, die über seinen Bereich hinausgehen, Anträge an die Organe des übergeordneten Verbandes richten.

Besondere Aufgaben der Vorstände sind endlich die Auslegung von Kollektivvereinbarungen und die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, soweit dies in Kollektivvereinbarungen vorgesehen ist.

- B. Für den **Handel** ist die Organisation der Arbeitsgemeinschaften noch nicht vollständig durchgeführt, steht indessen unmittelbar vor dem Abschluß. Nachdem zunächst am 10.11.19 eine Vereinbarung zustande gekommen war, ist nunmehr ein Satzungsentwurf aufgestellt, der voraussichtlich in kürzester Zeit ohne wesentliche Änderungen angenommen werden dürfte.

Die Arbeitsgemeinschaft für den Handel umfaßt, ebenso wie für die Industrie, die maßgebenden Berufsvereine bzw. Berufsvereinsverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer¹⁾. Sie unterscheidet sich aber dadurch von der Arbeitsgemeinschaft für die Industrie, daß hier lediglich eine Zentralarbeitsgemeinschaft für das Reich besteht, während eine fachliche oder bezirkliche Gliederung noch nicht vorgenommen ist.

Organe der Arbeitsgemeinschaft sind der Zentralvorstand und einzelne zu bestimmten Zwecken einzusetzende Ausschüsse. Alle Organe werden paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern gebildet, die in getrennter Wahl von den Organisationen gewählt werden. Sie haben je einen Vorsitzenden aus den Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Der Zentralvorstand besteht aus je 21 Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die satzungsmäßig auf die Mitgliederverbände verteilt sind. Der Vorstand vertritt die Arbeitsgemeinschaft nach außen und soll auf Anruf Streitig-

¹⁾ Nämlich auf Arbeitgeberseite den Zentralverband des Deutschen Großhandels, die Vereinigung der Arbeitgeberverbände des Großhandels, die Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels, die Groß-Einkaufsgesellschaft Deutscher Konsumvereine Hamburg und den Ausschuß der Deutschen Ein- und Ausfuhrhandelsverbände, auf Arbeitnehmerseite den Gewerkschaftsbund der Angestellten, den Zentralverband der Angestellten, den Deutschen Transportarbeiterverband und den Zentralverband christlicher Fabriktransportarbeiter Deutschlands.

keiten zwischen den Mitgliederverbänden schlichten. Die Geschäfte führt der Vorsitzende. Die Beschlüsse bedürfen zu ihrer Gültigkeit einer Mehrheit sowohl der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer. Im übrigen gibt sich der Vorstand seine Geschäftsordnung selbst.

- C. Für die **Landwirtschaft** endlich ist die Arbeitsgemeinschaft land- und forstwirtschaftlicher Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen am 20. 2. 1920 gegründet und am gleichen Tage nach Maßgabe der Vereinbarung die Satzung beschlossen worden¹⁾.

Die Arbeitsgemeinschaft bezweckt die gemeinsame Beratung und Verständigung in allen Fragen des Arbeitsverhältnisses und soll vor allem den Abschluß und die Durchführung der Tarifverträge fördern und das landwirtschaftliche Schlichtungswesen ausbauen.

1. Auch für die Landwirtschaft besteht die Arbeitsgemeinschaft aus den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer²⁾. Der Beitritt weiterer Verbände ist vorgesehen und an bestimmte Bedingungen (Anerkennung der Satzung, Erstreckung über das Reichsgebiet, Mindestmitgliederzahl von 10 000) geknüpft.

Wie für den Handel, so besteht auch für die Landwirtschaft die Organisation zunächst nur in einer zentralen Arbeitsgemeinschaft für das ganze Reich. Doch ist nach § 10 der Satzung in den Ländern bzw. Provinzen die Bildung von Landesarbeitsgemeinschaften sowie von Kreisarbeitsgemeinschaften zu fördern. Auch dürften sich die bisher bereits gebildeten provinziellen Arbeitsgemeinschaften³⁾ der Reichsorganisation wohl schon jetzt eingliedern.

2. Organe der Reichsarbeitsgemeinschaft sind die Vollversammlung, der Vorstand und die Fachausschüsse. Jedes Organ hat je einen Vorsitzenden aus den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von Sitzung zu Sitzung abwechseln. Die nicht erschienenen Mitglieder können durch die erschienenen Mitglieder vertreten werden. Die Beschlußfassung

¹⁾ Abgedruckt: Deutsche Gutsbeamten-Zeitung 18. Jahrg., Nr. 10, S. 107.

²⁾ Nämlich auf Arbeitgeberseite aus dem Reichsverband der Deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber-Vereinigungen, auf Arbeitnehmerseite aus dem Deutschen Landarbeiterverband, dem Zentralverband der Forst-, Land- und Weinbergsarbeiter Deutschlands und dem Reichsverband land- und forstwirtschaftlicher Fach- und Körperschaftsbeamten.

³⁾ So in Sachsen-Anhalt und Brandenburg.

erfolgt nach Stimmenmehrheit, die indessen wiederum sowohl auf Arbeitgeberseite wie Arbeitnehmerseite vorhanden sein muß. Im übrigen gibt sich die Reichsarbeitsgemeinschaft ihre Geschäftsordnung selbst.

- a) Die **Vollversammlung** besteht aus mindestens 48 Mitgliedern, nämlich mindestens je 24 Abgeordneten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Abgeordneten sind Vertreter ihrer Verbände und können von ihnen jederzeit abberufen werden. Jede Vereinigung hat in der Versammlung vorweg je eine Stimme, die übrigen Stimmen werden auf jeder Seite unter die beteiligten Vereinigungen nach Maßgabe ihres Mitgliederbestandes verteilt.
- b) Der **Vorstand** besteht aus mindestens acht Mitgliedern, die von den beteiligten Vereinigungen aus den Mitgliedern der Vollversammlung ernannt werden. Auch hier hat jede Vereinigung eine Stimme, während die übrigen Stimmen nach Maßgabe der Mitgliederzahl verteilt werden. Die Vorsitzenden der Vollversammlung sind zugleich Vorsitzende des Vorstandes und bilden den geschäftsführenden Vorstand; nur sie vertreten also die Arbeitsgemeinschaft nach außen und führen die laufenden Geschäfte.
- c) **Fachausschüsse** (Gruppen) werden nur nach Bedarf errichtet. Die Bestimmung ihrer Mitglieder und Vorsitzenden erfolgt durch den Vorstand. Die Vorsitzenden der Fachausschüsse müssen zugleich Mitglieder der Vollversammlung sein.

§ 52.

Die gemeinsamen gesetzlichen Berufsvertretungen (Berufskammern und Fachausschüsse).

Während eine gesetzliche Vertretung für einen ganzen Berufsstand in einer Beschränkung lediglich auf eine Arbeitnehmervertretung bisher nicht praktisch geworden ist (vgl. oben S. 166), ist die Schaffung einer derartigen Vertretung als gemeinsame Organisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer wenigstens in einigen Fällen versucht worden. Zwar der Plan, allgemeine Arbeitskammern einzurichten, mußte, wie er im Jahre 1909 gescheitert war, so auch jetzt wieder aufgegeben werden (vgl. oben S. 225). In drei Fällen sind aber gesetzliche Berufsvertretungen gemeinsam für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebildet worden, nämlich

für die Hausarbeiter, das Bäckerei- und Konditoreigewerbe und den Kohlenbergbau.

I. Fachausschüsse für die **Hausarbeit**, die aus der gleichen Zahl von Vertretern der Auftraggeber und Hausarbeiter bestehen sollten, waren schon in den §§ 18 ff. des Hausarbeitsgesetzes vom 20. 12. 11 vorgesehen. Auch war auf Grund des § 24 dieses Gesetzes unter dem 18. 6. 14 eine Bundesratsverordnung über die Errichtung und Zusammensetzung der Fachausschüsse sowie das Verfahren vor ihnen ergangen (R.G.Bl. S. 221) und durch die V.O. vom 27. 3. 16 (R.G.Bl. S. 204) abgeändert worden. Noch aber waren unter dem bisherigen Rechtszustand Fachausschüsse nicht tatsächlich errichtet worden. Durch V.O. vom 13. 1. 19 über die Errichtung von Fachausschüssen in der Hausarbeit (R.G.Bl. S. 85), ergänzt durch V.O. vom 29. 12. 19 (R.G.Bl. S. 2), sind nunmehr 30 derartige Fachausschüsse, hauptsächlich für die Hausarbeit in der Kleider- und Wäschekonfektion, gebildet worden. Die V.O. bezeichnet jeweils den Gewerbszweig und Bezirk, für den die einzelnen Fachausschüsse errichtet werden, und bestimmt ihren Namen und Sitz.

II. Für das **Bäckerei- und Konditoreigewerbe** ist die Bildung von Fachausschüssen durch §§ 2—4 V.O. vom 2. 12. 18 (R.G.Bl. S. 1399) angeordnet worden. Danach wird den für die Mehlmehlwirtschaft zuständigen Kommunalverbänden die Pflicht auferlegt, für ihren Bezirk je einen Fachausschuß für das Bäckerei- und Konditoreigewerbe zu errichten.

Ein solcher Fachausschuß besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je drei Vertretern der im Bezirk und Gewerbe tätigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Beisitzern. Sowohl der Vorsitzende wie die Beisitzer werden von der Vertretung des Kommunalverbandes ernannt, doch sind Personen, die von den im Bezirk bestehenden Berufsvereinigungen des Bäckerei- und Konditoreigewerbes vorgeschlagen werden, nach dem Verhältnis der Anzahl der Mitglieder dieser Vereinigungen im Bezirk zu berücksichtigen.

Die Aufgabe dieser Fachausschüsse ist eine dreifache: sie sind einmal vor Erlaß wichtiger Anordnungen, die ihr Gewerbe betreffen, vor allem über die Mehlmehlwirtschaft, zu hören. Ferner haben sie bei der Regelung des Lehrlingswesens mitzuwirken und Mißstände auf diesem Gebiet, nötigenfalls unter Anrufung der Gewerbeaufsichtsbeamten, zu beseitigen. Und endlich können sie auch sonstige Wünsche und Anträge, die sich auf die Verhältnisse in ihrem Gewerbe beziehen, beraten und zur Kenntnis der Behörden bringen.

III. Für den **Kohlenbergbau** endlich war „eine Vertretung der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse zusammengehöriger Bergwerksgebiete im Sinne des nicht zur Erledigung gelangten Arbeitskammergesetzes“ bereits in der V.O. vom 18. 1. 19 (R.G.Bl. S. 64) Nr. 3 in Aussicht gestellt. Diese Vertretung ist durch die V.O. über die Errichtung von Arbeitskammern im Bergbau vom 8. 2. 19 (R.G.Bl. S. 202) geschaffen worden. Doch wird die dort getroffene Regelung ausdrücklich als eine solche bezeichnet, die nur „bis zu einer anderweitigen gesetzlichen Regelung“ gelten solle (§ 1).

In dieser V.O. sind geregelt die Errichtung, die Zusammensetzung, die Wahl, die Aufgaben, die Geschäftsführung und die Beaufsichtigung von Arbeitskammern im Bergbau.

- A. Die **Errichtung** je einer Arbeitskammer muß erfolgen und ist erfolgt¹⁾ für den Kohlenbergbau des Ruhrgebiets und Oberschlesiens. Sie kann auch für andere Gebiete und Zweige des Bergbaues erfolgen (§ 1). Hiervon ist für den Kohlenbergbau Niederschlesiens Gebrauch gemacht worden²⁾. Die Errichtung erfolgt durch Verfügung der Landeszentralbehörde, für Bergbaugebiete mehrerer Bundesstaaten durch die Reichsregierung im Benehmen mit den beteiligten Landesregierungen (§ 1, Abs. 2).
- B. Hinsichtlich der **Zusammensetzung** der Kammern sind zu unterscheiden die Anzahl ihrer Mitglieder, ihre Einteilung in Gruppen und die besondere Berücksichtigung der Angestellten.
1. Die Zahl der Mitglieder wird in der Errichtungsverfügung bestimmt, sie soll nicht weniger als 20 betragen (§ 7)³⁾.
 2. Die Mitglieder bestehen je zur Hälfte aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeiter (§ 8) und, falls die Arbeitskammer es beschließt, aus einem unparteiischen Vorsitzenden (§ 22). Die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeiter bilden je eine besondere Gruppe (§§ 5, 24).
 3. Für Angestellte ist den Arbeitskammern eine besondere Abteilung anzugliedern, deren Mitgliederzahl nicht unter 12 betragen soll (§§ 39, 41)⁴⁾.

¹⁾ Verfügung des Preußischen Handelsministeriums vom 18. 3. 19 (H.M.Bl. S. 111). Der Sitz der Kammer ist Essen bzw. Kattowitz.

²⁾ Verf. des Preuß. Handelsministeriums vom 10. 5. 19 (H.M.Bl. S 177). Der Sitz dieser Kammer ist Waldenburg.

³⁾ Die Zahl beträgt für das Ruhrgebiet 40, für Oberschlesien 20, für Niederschlesien 20 (vgl. Anm. 1 und 2).

⁴⁾ Die Zahl beträgt für das Ruhrgebiet 24, für Oberschlesien 12, für Niederschlesien 12 (vgl. Anm. 1 und 2).

- C. Die **Wahl** der Mitglieder der Kammer erfolgt getrennt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Leitung der Aufsichtsbehörde in unmittelbarer und geheimer¹⁾ Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl und mit Beschränkung auf Wahlvorschlagslisten (§§ 8, 12)²⁾. Jeder Arbeiter hat eine Stimme. Das Stimmrecht für die Wahl der Arbeitgeber wird dagegen von der Aufsichtsbehörde nach der Zahl der von ihnen beschäftigten Arbeiter festgesetzt (§ 10). Wahlberechtigt sind alle im Bezirk und Bergbauzweig der Arbeitskammer beschäftigten, mindestens 20 Jahre alten Personen im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte. Wählbar sind einmal die Wahlberechtigten, die seit mindestens einem Jahr im Bergbauzweig der Arbeitskammer tätig sind. Wählbar sind ferner bei Vollendung des 20. Lebensjahres und Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte Personen, die wenigstens 3 Jahre in dem Bergbauzweig tätig gewesen sind und seit mindestens einem Jahr im Bezirk der Kammer wohnen, oder die seit mindestens einem Jahr als Vorstandsmitglieder oder Angestellte von Berufsvereinen des Bergbaues tätig sind und im Bezirk der Kammer wohnen (§§ 9, 11). Die Wahlzeit dauert 2 Jahre. Bei Verlust der Wählbarkeit haben die Mitglieder auszuschneiden, bei Weigerung sind sie durch Beschluß der Kammer zu entheben (§§ 15, 16).
- D. **Aufgabe** der Kammer ist einerseits eine Mitwirkung bei der Vorbereitung der Sozialisierung des Bergbaues durch Auskünfte, Gutachten und Anträge, ferner die Herbeiführung einer Vertretung in Verbänden zur Regelung der Erzeugung und des Absatzes, und endlich die Wahrnehmung der Interessen sowohl des gesamten Gewerbes wie der Sonderinteressen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Zu dem letztgenannten Zweck sollen die Kammern die Behörden auf dem Gebiet der Tarifverträge, des Gefahrenschutzes und der Feststellung der Verkehrssitte beraten und unterstützen, den Arbeitsfrieden fördern, an Maßnahmen zur Hebung der wirtschaftlichen Lage und allgemeinen Wohlfahrt der Arbeiter sowie der Arbeitsbeschaffung für Beschädigte mitwirken und nicht gewerbsmäßig betriebene Arbeitsnachweise fördern. Wünsche und Anträge, die diese Gebiete betreffen, haben sie zu beraten, und können innerhalb ihres Wirkungskreises Anträge an Behörden, Vertretungen von Kom-

¹⁾ Für die Wahl der Arbeitgeber kann die Aufsichtsbehörde Öffentlichkeit vorschreiben (§ 12, Abs. 2).

²⁾ Wahlordnung vom 18. 3. 19 (H.M.Bl. S. 112ff.).

munalverbänden und die gesetzgebenden Körperschaften richten. Angelegenheiten einzelner Betriebe fallen nicht in ihren Bereich (§§ 2—4).

Die besonderen Gruppen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben die Aufgabe, die Wünsche und Anträge der von ihnen vertretenen Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer zu prüfen und für die Beratung durch die Kammer vorzubereiten. Sie haben ferner, falls eine Übereinstimmung¹⁾ der Kammer über die zu erstattenden Gutachten oder zu stellenden Anträge nicht zu erzielen oder ein geschäftsordnungsmäßiger Beschluß der gesamten Kammer nicht herbeizuführen ist, auf Überweisung durch den Vorsitzenden selbständig Gutachten zu erstatten oder Anträge zu stellen (§§ 5, 24, 26).

- E. Die **Geschäftsführung** geschieht laufend durch den Vorsitzenden²⁾, der die Kammer nach außen vertritt und ihre Sitzungen anberaumt, wozu er auf Verlangen der Hälfte der Mitglieder verpflichtet ist (§ 23).

Die Sitzungen werden vom Vorsitzenden geleitet; sie sind öffentlich; die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefaßt; zur Gültigkeit eines Beschlusses ist die Ladung aller Mitglieder unter Mitteilung der Beratungsgegenstände und die Anwesenheit mindestens der Hälfte der Mitglieder erforderlich. Bei der Beschlußfassung müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl mitwirken, event. scheiden so viele der dem Lebensalter nach jüngsten Mitglieder der einen Gruppe aus, bis beide Gruppen gleich an Stimmen sind. Der unparteiische Vorsitzende hat kein Stimmrecht (§§ 28, 31, 32, 33, Abs. 2).

Die Kosten werden von den Gemeinden getragen, in denen sich die Betriebsstätten des in der Kammer vertretenen Bergbauzweiges befinden. Diese Gemeinden können aber durch Ortsstatut bestimmen, daß die auf sie entfallenden Kostenanteile je zur Hälfte von den Inhabern der beteiligten Betriebsstätten und den darin beschäftigten Arbeitern erhoben werden. In diesem Falle haben die Inhaber der Betriebsstätten die

¹⁾ Wenn nämlich mindestens drei Viertel der Arbeitgeber einerseits, der Arbeitnehmer andererseits einen entgegengesetzten Standpunkt einnehmen.

²⁾ Der Vorsitzende wird grundsätzlich von der Kammer gewählt, und zwar entweder ein unparteiischer Vorsitzender oder je ein Vorsitzender aus den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die jährlich oder nach Beschluß der Kammer auch halbjährlich im Vorsitz abwechseln. Kommt eine Einigung über die Person des unparteiischen Vorsitzenden nicht zustande, so ernennt ihn die Aufsichtsbehörde (§ 22).

gesamten Beträge vorschußweise zu verauslagen und können den auf die Arbeiter entfallenden Teil innerhalb von 4 Wochen nach der Zahlung bei der Lohnzahlung abziehen (§§ 17, 19).

Die Abteilung für Angestellte arbeitet grundsätzlich selbständig, doch ist auf übereinstimmenden Antrag der Arbeitskammer und der Abteilung für Angestellte über Gegenstände, die beiden zur Beratung oder Beschlußfassung vorliegen oder die die Interessen beider gleichmäßig berühren, gemeinsame Beratung und Beschlußfassung zulässig (§ 46).

- F. Die **Aufsicht** über die Arbeitskammer steht der höheren Verwaltungsbehörde zu, in deren Bezirk die Kammer ihren Sitz hat (§ 36). Die Aufsichtsbehörde hat dafür zu sorgen, daß die Kammer ihre Aufgaben erfüllt, gesetzwidrige Handlungen unterläßt, durch die das Gemeinwohl gefährdet wird, und keine anderen als die gesetzlich zulässigen Zwecke verfolgt. Geschieht dies ungeachtet wiederholter Aufforderung der Aufsichtsbehörde, so kann diese die Kammer auflösen und eine Neuwahl anordnen (§ 37). Auch kann die Aufsichtsbehörde zu den Sitzungen der Kammer wie der Gruppe und etwa gebildeter Ausschüsse Vertreter entsenden, die auf ihr Verlangen jederzeit gehört werden müssen (§ 30).

§ 53.

Die Wirtschaftsräte.

Die Wirtschaftsräte bilden eine Vereinigung der Arbeiterräte mit den entsprechenden Organisationen der Arbeitgeber. Sie bestehen daher, wenn man von der Betriebsorganisation ausgeht, nur für deren zweite und dritte Stufe, nicht für die unterste Stufe des Einzelbetriebes, da dort der einzelne Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zusammenwirkt. Demgemäß gibt es einerseits Bezirkswirtschaftsräte, welche die Bezirksarbeiterräte mit den Arbeitgeberorganisationen zusammenfassen, andererseits einen Reichswirtschaftsrat, in welchem der Reichsarbeiterrat mit einer entsprechenden Organisation der Arbeitgeber zusammengeschlossen ist. Zu den beiderseitigen Organisationen treten ferner sowohl in den Bezirkswirtschaftsräten wie im Reichswirtschaftsrat „sonst beteiligte Volkskreise“ hinzu, und ferner sollen alle wichtigen Berufsgruppen, entsprechend ihrer wirtschaftlichen oder sozialen Bedeutung, darin vertreten sein.

Auch die Wirtschaftsräte sind in Art. 165 R.V. „verankert“. Als Aufgabe wird ihnen dort die Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben und die Mitwirkung bei der Ausführung

der Sozialisierungsgesetze zugewiesen. Dazu tritt bei dem Reichswirtschaftsrat noch eine Mitwirkung bei der Gesetzgebung (vgl. oben S. 8).

Die Einzelgesetze, in denen die nähere Ausgestaltung der Wirtschaftsräte vorzunehmen ist, sind bisher noch nicht ergangen. Auch die Entwürfe sind bisher nicht veröffentlicht worden. Ein vorläufiger Reichswirtschaftsrat soll durch Verordnung errichtet werden, doch ist auch diese bisher nicht erlassen.

Fünfter Teil.

Arbeitsstreitigkeiten.

§ 54.

Allgemeines.

Arbeitsstreitigkeiten sind Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Sie bestehen entweder zwischen dem Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer bzw. einer Mehrheit von Arbeitnehmern andererseits, oder zwischen Arbeitnehmern desselben Arbeitgebers¹⁾.

I. Die Arbeitsstreitigkeiten zerfallen in zwei Arten, je nach dem Rechtsgrunde, auf dem sie beruhen, und dem Ziel, das sie verfolgen. Eine Arbeitsstreitigkeit beruht nämlich entweder auf dem Einzelarbeitsvertrage, der zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen ist. Dann besteht sie lediglich zwischen den Parteien dieses Einzelarbeitsvertrages, also zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer, und sie betrifft Rechte und Pflichten, die für die streitenden Parteien auf Grund dieses Vertrages und aus ihm bestehen. Solche Arbeitsstreitigkeiten bezeichnet man als „Einzelstreitigkeiten“.

Eine Arbeitsstreitigkeit kann aber auch über den einzelnen abgeschlossenen Arbeitsvertrag hinausgehen und entweder die Auslegung und Anwendung eines Tarifvertrages oder die Regelung des künftigen Arbeitsverhältnisses zum Gegenstande haben.

¹⁾ Auch Streitigkeiten zwischen Mitgliedern desselben Berufsvereins aus der Zugehörigkeit zum Verein gehören an sich hierher, sind aber unpraktisch, solange nach herrschender Ansicht (anders oben S. 166 Anm. 1) der § 152, Abs. 2 Gew.O., der den Vereinigungsabreden den Gerichtsschutz versagt, nicht als aufgehoben gilt.

Eine solche Streitsache besteht nicht zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, sondern zwischen der ganzen Arbeiterschaft oder einer Gruppe oder einem Teil von ihr und ihrem Arbeitgeber (oder einer Mehrheit von Arbeitgebern). Solche Arbeitsstreitigkeiten bezeichnet man als „Gesamtstreitigkeiten“. (Näheres über den Begriff der Gesamtstreitigkeit vgl unten S. 245ff.)

II. Für die Rechtsverwirklichung von Arbeitsstreitigkeiten bestehen zwei verschiedene **Formen** von grundsätzlich verschiedenem Rechtscharakter und verschiedenem Ziel.

Eine Arbeitsstreitigkeit kann nämlich entweder ebenso wie eine andere Streitsache des öffentlichen oder privaten Rechts im Wege einer Rechtspflege ausgetragen werden, also durch Klage, Prozeßverhandlung und vollstreckbares Urteil eines hierzu gesetzlich ermächtigten Gerichts, das unter Zugrundelegung der Normen des bestehenden objektiven Rechts den Standpunkt beider Parteien prüft und auf Grund dieser Prüfung den Standpunkt der einen Partei für richtig und den der anderen für falsch erklärt. Diese Form der Rechtsverwirklichung von Arbeitsstreitigkeiten bezeichnet man als „Arbeitsgerichtsbarkeit“. Ihre Organe sind die Arbeitsgerichte.

Die Austragung einer Arbeitsstreitigkeit kann aber auch in der Weise erfolgen, daß eine gesetzlich eingesetzte oder auf Vereinbarung der Parteien beruhende Stelle einen Interessenausgleich zwischen den Streitteilen versucht und, unter Berücksichtigung der tatsächlichen (wirtschaftlichen, sozialen, Macht-) Verhältnisse und den sich daraus ergebenden Grundsätzen der Zweckmäßigkeit und Billigkeit¹⁾, die verschiedenen Standpunkte der Parteien einander anzunähern, auszugleichen und zu versöhnen²⁾ sucht. Diese Form der Rechtsverwirklichung von Arbeitsstreitigkeiten bezeichnet man als „Schlichtung“ oder „Einigung“. Ihre Organe sind vor allem die Schlichtungsausschüsse.

III. Grundsätzlich werden Einzelstreitigkeiten im Wege der Arbeitsgerichtsbarkeit, Gesamtstreitigkeiten im Wege der Schlichtung ausgetragen. Doch hat die neue Gesetzgebung auch bestimmte Einzelstreitigkeiten den Organen der Schlichtung überwiesen.

¹⁾ Nach der Verfügung des Preußischen Handelsministers vom 8. 10. 19 (Mitteilungsblatt 8, S. 81) handelt es sich „um die Auswertung wirtschaftlicher Verhältnisse und tatsächlicher Beziehungen“.

²⁾ Vgl. Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses Ludwigshafen vom 27. 10. 19, Mitteilungsblatt 12, S. 148.

Hiernach zerfällt die Lehre von der Rechtsverwirklichung von Arbeitsstreitigkeiten in die Lehre von der Arbeitsgerichtsbarkeit (Kap. I) und von der Schlichtung (Kap. II).

Erstes Kapitel.

§ 55.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist die Gerichtsbarkeit in Arbeitsstreitigkeiten. Sie ist ihrem Wesen nach echte Gerichtsbarkeit und unterscheidet sich von der allgemeinen Gerichtsbarkeit nur durch ihre gegenständliche Beschränkung auf Einzelstreitsachen aus dem Arbeitsverhältnis.

Nach bisherigem Recht bestand auch für diese Streitsachen regelmäßig keine besondere Gerichtsbarkeit, vielmehr fielen grundsätzlich auch die Einzelstreitigkeiten aus einem Arbeitsvertrage unter die Gerichtsbarkeit der ordentlichen Gerichte. Nur soweit hierfür Sondergerichte bestellt waren, bestand vielmehr nach bisherigem Recht eine besondere Arbeitsgerichtsbarkeit. Als solche Sondergerichte zur Entscheidung von Einzelstreitsachen aus dem Arbeitsverhältnis bestanden bisher nur die Gewerbegerichte, Kaufmannsgerichte, Berggewerbegerichte, Innungsschiedsgerichte und Innungen, sowie die Seemannsämtler. Diese Sondergerichte waren nur zur Entscheidung von Streitigkeiten einzelner Berufsstände (gewerblicher Arbeiter und niedrig gelohnter technischer und kaufmännischer Angestellter, Seeleute) berufen. Nur insoweit war daher bisher eine besondere Gerichtsbarkeit für Arbeitsstreitigkeiten begründet, durch welche die Gerichtsbarkeit der ordentlichen Gerichte ausgeschlossen war. Nur insoweit bestanden also für Arbeitsstreitigkeiten besondere Gerichtsbehörden und ein besonderes vereinfachtes und beschleunigtes Verfahren vor diesen Behörden, während im übrigen die ordentlichen Gerichte auch zur Entscheidung in Arbeitsstreitigkeiten berufen waren und diese Entscheidung in dem Verfahren nach den Vorschriften der Z.P.O. zu treffen hatten.

Dieser Rechtszustand ist bisher unverändert geblieben, nur daß bestimmte Arbeitsstreitigkeiten auf Grund der Demobilisierungsverordnungen, des Schwerbeschädigtengesetzes, des Betriebsrätegesetzes und der Landarbeitsordnung den an sich hierfür gar nicht bestimmten Schlichtungsbehörden überwiesen sind (vgl. unten S. 264ff.).

Es ist indessen in Aussicht genommen, sämtliche Einzelstreitsachen der Gerichtsbarkeit der ordentlichen Gerichte zu entziehen und besonderen Arbeitsgerichten zu übertragen. Diese Arbeitsgerichte würden damit an die Stelle der bisherigen Gewerbe- und Kaufmannsgerichte und sonstigen Sondergerichte unter Erweiterung der Zuständigkeit dieser Gerichte auf alle Arbeitnehmer schlechthin zu treten haben. Hierzu wird ein lückenloses Netz von Arbeitsgerichten durch Errichtung je eines Arbeitsgerichts für den Bezirk jeder unteren Verwaltungsbehörde zu bilden sein. Auch wird zu erwägen sein, ob die Arbeitsgerichte nicht aus der gemeindlichen Verwaltung herauszunehmen und, etwa zusammen mit den Schlichtungsstellen, zu selbständigen Behörden auszugestalten sind. Endlich wird die Einführung einer besonderen Berufungsinstanz durch Schaffung von Landesarbeitsgerichten für größere Bezirke (Länder, Provinzen) in Frage kommen, die ebenfalls mit den dafür zu bildenden Landeschlichtungsausschüssen organisatorisch vereinigt werden könnten, sowie zur Wahrung der Rechtseinheit die Einführung einer besonderen Revisionsinstanz durch Schaffung eines Reichsarbeitsgerichts.¹⁾

Ein Gesetzentwurf über Arbeitsgerichte wird ausgearbeitet, ist bisher aber noch nicht veröffentlicht.

Zweites Kapitel. Die Schlichtung.

§ 56.

Entstehung und rechtliche Grundlagen.

I. Vor dem Kriege war die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten gesetzlich als besondere Aufgabe der Gewerbegerichte, Berggewerbegerichte, Kaufmannsgerichte und Einigungsämter von Innungen vorgesehen²⁾. Eine solche Stelle konnte nämlich bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Bedingungen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses als Einigungsamt angerufen werden. Der Anrufung war Folge zu geben, wenn sie von beiden Teilen erfolgte

¹⁾ Vgl. Landsberger, Gew.- u. Kaufm.-Ger. 24 S. 110; v. Schulz, Recht und Wirtschaft 20, S. 49; Kaskel, Arbeitsrecht 19 S. 47; Baum, das. S. 51; Schmidt, Gew.- u. Kaufm.-Ger. 25, S. 41.

²⁾ Ferner für die Seemannsämter nach § 128 der Seemannsordnung v. 2. 6. 1902.

und die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vertreter zur Verhandlung vor dem Einigungsamt beauftragten. Aber auch wenn bei Streitigkeiten der genannten Art eine Anrufung nur von einer oder überhaupt von keiner Seite erfolgte, sollte das Einigungsamt darauf hinwirken, daß auch die andere Seite bzw. beide Streitteile sich an das Einigungsamt wandten.

Neben diesen gesetzlich vorgesehenen Einigungsämtern waren ferner vielfach durch Tarifverträge vereinbarte Tarifämter, Schieds- und Schlichtungsstellen für die am Tarifvertrag Beteiligten nach Maßgabe der Bestimmungen des Tarifvertrages als Einigungsämter tätig.

II. Durch das **Hilfsdienstgesetz** wurde dieser Zustand insofern abgeändert, als neben den bisherigen Einigungsstellen noch besondere Schlichtungsausschüsse eingesetzt wurden. Diese Schlichtungsausschüsse wurden für den Bezirk jeder Ersatzkommission gebildet. Sie sollten aus einem Beauftragten des Kriegsamts als Vorsitzendem und je drei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen, für deren Berufung Vorschlagslisten der Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuholen waren. Die Schlichtungsausschüsse sollten zuständig sein bei Verweigerung des Abkehrscheins und bei Streitigkeiten über den Lohn und sonstige Arbeitsbedingungen, sofern eine Einigung zwischen dem Arbeiter- und Angestelltenausschuß und dem Arbeitgeber nicht zustande kam, oder wenn ein solcher Ausschuß in einem dem Titel VII der Gewerbeordnung unterstehenden Hilfsdienstbetriebe oder in einem landwirtschaftlichen Betriebe nicht bestand. Die Anrufung brauchte nicht mehr von beiden Seiten zu erfolgen, sondern es genügte, wenn sie auch nur von einem Teil allein ausging, und ein Schiedsspruch war auch dann abzugeben, wenn einer der beiden Streitteile nicht erschien oder nicht verhandelte.

III. **Nach der Neuordnung** sind diese Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes über das Schlichtungswesen zunächst unverändert geblieben. Denn durch den Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom 12. 11. 18 wurde zwar im übrigen das Hilfsdienstgesetz aufgehoben, die Bestimmungen über die Schlichtungsausschüsse wurden aber von der Aufhebung ausgenommen und ausdrücklich aufrecht erhalten, so daß die Schlichtungsausschüsse zunächst in ihrer bisherigen Gestalt und mit ihren bisherigen Obliegenheiten bestehen blieben.

Doch war dieser Zustand nur vorübergehend. Als bald wurde nämlich ein wesentlicher Ausbau des Schlichtungswesens durch die V.O. vom 23. 12. 18 vorgenommen, die neben den Tarifver-

trägen (vgl. oben S. 16ff.) und den Arbeiter- und Angestelltenausschüssen (vgl. oben S. 171) in den §§ 15—30 auch das Schlichtungswesen neuregelt hat.

Ferner enthalten die Demobilmachungsverordnungen, insbesondere die V.On. vom 4. und 24. 1. 19 über Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten in ihrer jetzigen Fassung vom 12. 2. 20 (vgl. oben S. 53), das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter, die Landarbeitsordnung und das Betriebsrätegesetz auch Bestimmungen über das Schlichtungsverfahren, das dort für eine Reihe neuer Fälle für anwendbar erklärt ist. Und endlich sind Richtlinien für das Schlichtungsverfahren vom Reichsarbeitsminister durch Erlaß vom 21. 1. 20 zur Herbeiführung einer einheitlichen Praxis den Demobilmachungsstellen mitgeteilt worden.

Dies sind die derzeitigen rechtlichen Grundlagen des Schlichtungswesens.¹⁾

IV. Die Lehre von der Schlichtung gliedert sich in die Lehre vom Begriff der Schlichtungssache (§ 57), von den Behörden, die zur Erledigung dieser Schlichtungssachen berufen sind (§ 58), vom ordentlichen Verfahren in eigentlichen Schlichtungssachen (§ 59) und vom besonderen Verfahren in den weiteren, den Schlichtungsstellen zur Entscheidung überwiesenen Sachen (§ 60). Das gesamte bisherige Recht der Schlichtung wird indessen in Kürze durch den Erlaß einer neuen umfangreichen Reichschlichtungsordnung überholt sein (§ 61).

§ 57.

Begriff der Schlichtungssache.

Die Schlichtungssachen zerfallen in echte und übertragene Schlichtungssachen²⁾.

I. **Echte Schlichtungssachen** sind nur Gesamtstreitigkeiten. Gesamtstreitigkeiten sind Streitigkeiten zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern einerseits und der Arbeitnehmerschaft oder einem Teil der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes oder Gewerbszweiges andererseits über die Regelung der Arbeitsbedingungen. Der Begriff der Gesamtstreitsache wird demnach

¹⁾ Vgl. Literatur zu der V.O. vom 23. 12. 18 oben S. 16 Anm. 2, zu der V.O. vom 12. 2. 20 S. 53 Anm. 2. Reiches Material enthält das Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin (bis Ende Januar 1920 14 Hefte, Druck Sittenfeld).

²⁾ Vgl. zum folgenden auch Wiethaus, Mitteilungsblatt 8, S. 79, v. Schalhorn, Gew.- und Kaufm.Ger. 25, S. 34 und neuestens Dersch, Arbeitsrecht 20, Heft 1.

bestimmt einerseits durch die an ihr beteiligten Streitteile, andererseits durch den Gegenstand der Streitsache.

A. Die **Streitteile**, die begrifflich an einer Gesamtstreitigkeit beteiligt sein müssen, sind verschieden auf Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite.

1. Auf Arbeitgeberseite kann entweder ein einzelner Arbeitgeber oder eine Mehrheit von Arbeitgebern, insbesondere ein Berufsverein, beteiligt sein.
2. Auf Arbeitnehmerseite kann dagegen niemals ein einzelner Arbeitnehmer beteiligt sein, sondern hier muß stets eine Mehrheit von Arbeitnehmern vorhanden sein. Gesamtstreitigkeiten sind also niemals Arbeitsstreitigkeiten mit einem einzelnen Arbeitnehmer, sondern stets mit der Arbeitnehmerschaft. Der Begriff der Arbeitnehmerschaft kann der gleiche sein wie nach dem Betriebsrätegesetz (vgl. oben S. 174), er kann aber auch darüber hinausgehen oder dahinter zurückbleiben.

- a) Die Arbeitnehmerschaft im Sinne der Schlichtung deckt sich mit der Arbeitnehmerschaft im Sinne des Betriebsrätegesetzes, wenn der Streit nur für einen einzelnen Betrieb besteht, also die Gesamtheit aller Arbeitnehmer bzw. aller Arbeiter oder aller Angestellten innerhalb eines Einzelunternehmens umfaßt. Dann wird die Arbeitnehmerschaft durch den Betriebsrat bzw. den besonderen Arbeiterrat oder Angestelltenrat vertreten.
- b) Ein Hinausgehen über die Arbeitnehmerschaft im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist insofern möglich, als nicht nur die Arbeitnehmerschaft eines einzelnen Betriebes, sondern eines ganzen Gewerbszweiges oder einer ganzen Industrie bzw. ein Teil oder eine Gruppe davon am Streit beteiligt sein kann. Dies ist dann möglich, wenn eine solche Arbeitnehmerschaft in Gestalt eines Berufsvereins organisiert ist. In diesem Falle wird sie durch den Vorstand des Berufsvereins vertreten.
- c) Ein Zurückbleiben hinter der Arbeitnehmerschaft im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist endlich möglich, wenn nur ein Teil oder eine Gruppe der Arbeitnehmer eines Einzelunternehmens am Streit beteiligt ist. Die Mitglieder dieses Teils oder dieser Gruppe können entweder als solche gemeinsam vorgehen und eine eigene Vertretung bestellen, oder aber als Teil einer Betriebsorganisation durch die Organe der Gesamtorganisation, also den Betriebsrat oder Gruppenrat, vertreten werden.

B. Gegenstand einer Gesamtstreitigkeit ist die Regelung der Arbeitsbedingungen der am Streit beteiligten Arbeitnehmerschaft.

1. Nicht alle Streitigkeiten zwischen einer Mehrheit von Arbeitnehmern und ihrem Arbeitgeber sind ohne weiteres Gesamtstreitigkeiten, sondern nur solche, in denen es sich um eine Regelung der Arbeitsbedingungen handelt.

a) Arbeitsbedingungen sind alle Fragen, die von Bedeutung für das Arbeitsverhältnis¹⁾ sein können, also die Begründung, den Inhalt oder die Auflösung dieses Verhältnisses betreffen. Fragen, die das Arbeitsverhältnis weder unmittelbar noch mittelbar berühren, wie vor allem politische Fragen, können dagegen niemals Gegenstand einer Gesamtstreitigkeit und somit eines Schlichtungsverfahrens sein²⁾.

b) Die Regelung der Arbeitsbedingungen bedeutet die Feststellung dieser Bedingungen in einer für beide Teile verbindlichen Weise. Ein Streit über eine solche Regelung ist möglich, wenn entweder eine Regelung zwar erfolgt ist, über ihren Inhalt aber eine Meinungsverschiedenheit besteht, oder aber wenn eine Regelung noch nicht erfolgt ist, sondern erst künftig erfolgen soll³⁾.

a) Der erste Fall liegt vor bei Streit über den Inhalt eines Tarifvertrages. Hier ist eine Regelung für eine Mehrheit von Arbeitnehmern zwar erfolgt. Wenn aber über die Bedeutung dieser Regelung im ganzen oder in einer einzelnen Bestimmung ein Streit besteht, so betrifft ein solcher Streit trotz erfolgter Regelung der Arbeitsbedingungen eben doch gerade diese Regelung. Ein solcher Streit ist daher eine Gesamtstreitigkeit.

¹⁾ Zum Arbeitsverhältnis gehört auch das Lehrverhältnis, da die Ausbildung lediglich ein Teil des Arbeitsentgelts ist. Ebenso Puthz, Mitteilungsblatt 11, S. 119. Dagegen Oppenheimer, daselbst 14, S. 163.

²⁾ Mit Recht ist daher die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses verneint in der Frage der Entschädigung der Arbeiterräte. Mitteilungsblatt 9, S. 98.

³⁾ Kein Streit über eine Regelung der Arbeitsbedingungen ist dagegen ein Streit, bei dem Wortlaut und Sinn der Regelung als solcher feststehen, der vielmehr um das Bestehen oder den Umfang von Rechten und Pflichten außerhalb dieser Regelung geht. Mit Recht hat sich daher der Schlichtungsausschuß in der Frage, ob Angestellten, die infolge des Verkehrstreiks nicht zur Arbeitsstätte kommen konnten, das Gehalt gekürzt werden darf, für unzuständig erklärt, da solche Streitigkeiten vor die Arbeitsgerichte gehörten. Mitteilungsblatt 9, S. 95.

β) Ist eine Regelung nicht erfolgt, soll vielmehr entweder eine bestehende Regelung durch eine andere ersetzt oder eine Regelung überhaupt erst neu getroffen werden, und können sich die Beteiligten über den Inhalt dieser Regelung nicht verständigen, so geht der Streit wiederum um die Regelung der Arbeitsbedingungen. Auch hier handelt es sich also um eine Gesamtstreitigkeit, und zwar um deren häufigste Form.

2. Aber nur wenn der Inhalt der Arbeitsbedingungen die ganze Arbeitnehmerschaft angeht, soweit sie am Streit beteiligt ist, nicht dagegen einen einzelnen Arbeitnehmer, kann er Gegenstand einer Gesamtstreitigkeit sein. Fragen des Arbeitsverhältnisses eines einzelnen Arbeitnehmers kann somit auch die Arbeitnehmerschaft als solche nicht dadurch zur Gesamtstreitigkeit machen, daß sie sie gemeinsam behandelt. Es darf daher weder ein Betriebsrat noch der Vorstand eines Berufsvereins den Fall eines einzelnen Arbeitnehmers dadurch, daß er selbst die Vertretung übernimmt, zur Gesamtstreitsache machen und in das Schlichtungsverfahren ziehen. Nur wenn vielmehr eine Mehrheit von Arbeitnehmern wenigstens mittelbar in ihren eigenen Arbeitsbedingungen beteiligt ist, so daß die Wirkung der Entscheidung über den einzelnen Fall und Arbeitsvertrag hinausgeht, kann ein solcher Fall als Gesamtstreitsache vor die Schlichtungsinstanzen kommen¹⁾.

II. **Übertragene Schlichtungssachen** sind Einzelstreitigkeiten, die auf Grund besonderer gesetzlicher²⁾ Bestimmung zur Verhandlung im Schlichtungsverfahren ausdrücklich überwiesen werden³⁾. Sie sind ihrem Wesen nach für das Schlichtungsverfahren nicht geeignet und würden mangels besonderer Bestimmung nicht dort, sondern vor den Arbeitsgerichten zur Verhand-

¹⁾ Unrichtig ist es daher, wenn der Demob.Kommissar die Verbindlicherklärung einer einfachen Lohnforderung (an sich mit Recht) mit der Begründung ablehnte, daß sie nicht vom einzelnen Angestellten, sondern nur vom Angestelltenausschuß vor den Schlichtungsausschuß hätte gebracht werden können. Mitteilungsblatt 10, S. 110.

²⁾ Eine solche Überweisung ist auch durch Parteivereinbarung möglich, wenn in einer Einzelstreitsache die Parteien auf einen Schlichtungsausschuß prorogieren. In solchem Falle kann der Schlichtungsausschuß die Sache übernehmen, braucht es aber nicht zu tun. Er soll es nicht tun, soweit er dadurch seiner eigentlichen Aufgabe entzogen wird, oder besondere Kosten entstehen. Richtlinien I, 1.

³⁾ Über die Fälle, in denen dies geschehen ist, vgl. unten S. 264 ff.

lung und Entscheidung kommen. Sie sind indessen aus besonderen Erwägungen heraus den Instanzen der Schlichtung überwiesen und in einem besonderen, von dem ordentlichen Schlichtungsverfahren abweichenden Verfahren zu erledigen.

In diesen Sachen üben somit die Schlichtungsstellen keine Aufgabe der Schlichtung, sondern der Arbeitsgerichtsbarkeit aus, wie umgekehrt früher die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte neben der ihnen als eigentliche Aufgabe übertragenen Arbeitsgerichtsbarkeit auch noch die Aufgabe von Einigungsämtern zu erfüllen hatten. Die Aufhebung dieser unnatürlichen Verbindung durch die kommende Gesetzgebung wäre wünschenswert und in dem Augenblick möglich, wo eine allgemeine Arbeitsgerichtsbarkeit bestehen wird.

§ 58.

Die Schlichtungsbehörden.

Schlichtungsbehörden sind die Schlichtungsausschüsse, das Reichsarbeitsministerium und die Demobilmachungskommissare.

I. Die **Schlichtungsausschüsse** sind öffentliche Behörden wie die Arbeitsgerichte¹⁾. Sie sind die eigentlichen Schlichtungsstellen, an die grundsätzlich zunächst jede Schlichtungssache geht, während die beiden anderen Schlichtungsbehörden nur in bestimmten Ausnahmefällen in Frage kommen. Das Gesetz regelt ihre Bezirke, ihre Zusammensetzung, ihre verwaltungsmäßige Einrichtung, ihre Zuständigkeit und die Ablehnung von Mitgliedern wegen Befangenheit.

A. **Die Bezirke**, für die Schlichtungsausschüsse bestehen, sind mit Rücksicht darauf, daß die alte Organisation des Hilfsdienstgesetzes aufrecht erhalten ist (vgl. oben S. 244), regelmäßig die Bezirke der früheren Ersatzkommissionen. Diese Bezirke decken sich nicht mit den Bezirkskommandos, vielmehr umfaßt ein Bezirkskommando regelmäßig mehrere Ersatzkommissionen²⁾.

1. Grundsätzlich besteht für den Bezirk jeder Ersatzkommission je ein Schlichtungsausschuß (§ 15).

2. Hiervon bestehen indessen zwei Ausnahmen:

¹⁾ Reichert, Mitteilungsblatt 9, S. 92. Sie haben indessen keine Portofreiheit für ihren Postverkehr. Preußischer Handelsminister 23. 8. 19, Mitteilungsblatt 11, S. 123.

²⁾ Verzeichnis der Schlichtungsausschüsse bei Giesbert-Sitzler, Anlage 18.

- a) Die nach § 10, Abs. 2 des Hilfsdienstgesetzes an Stelle der Schlichtungsausschüsse zugelassenen besonderen Ausschüsse, wie z. B. in Berlin für die Metallindustrie und die Bekleidungsindustrie, sind neben den ordentlichen Schlichtungsausschüssen aufrecht erhalten.
 - b) Für alle oder einzelne Unternehmungen und Verwaltungen des Reichs und der Länder können durch Verordnungen der Reichsregierung bzw. der Landesregierungen Sonderschlichtungsausschüsse errichtet werden, damit durch einheitlich ergehende Bescheide die einheitliche Regelung des Dienstes gewahrt bleibt (§ 19 in der Fassung des § 104 Betr.R.G.¹⁾.
- B. Die **Zusammensetzung** der Schlichtungsausschüsse ist durch zwingende Rechtsvorschriften geregelt. Eine abweichende Zusammensetzung kann also durch die Parteien nicht vereinbart werden.

1. Danach besteht der Schlichtungsausschuß aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der erforderlichen Zahl²⁾. Ferner kann ein unparteiischer Vorsitzender bestellt werden.
 - a) Die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen volljährig sein und die Reichsangehörigkeit besitzen. Sie dürfen ferner nicht die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter verloren haben oder wegen einer strafbaren Handlung, die diesen Verlust zur Folge haben kann, verfolgt werden, sofern das Hauptverfahren deswegen eröffnet ist. Und sie dürfen endlich nicht in der Verfügung über ihr Vermögen infolge gerichtlicher Anordnung beschränkt sein. Dagegen stehen Männer und Frauen einander gleich.

Das Amt kann bei Vermeidung von Strafe nur aus bestimmten, gesetzlich aufgezählten Gründen abgelehnt werden. Es ist ein Ehrenamt, doch werden Tagegelder und Fahrkosten bezahlt. Eine Beschränkung in der Ausübung des Amtes oder Benachteiligung um dieser Ausübung oder der Art dieser Ausübung willen durch den Arbeitgeber ist unzulässig und strafbar. Den Vertretern ist Amtsverschwiegenheit auferlegt.

¹⁾ Bisher noch nicht erfolgt.

²⁾ Die Gesamtzahl betrug im August 1919 beim Schlichtungsausschuß Groß-Berlin etwa 1400; vgl. Mitteilungen 3, S. 27.

Die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerfallen in ständige und nichtständige Vertreter.

- α) Die ständigen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind aus den alten Schlichtungsausschüssen des Hilfsdienstgesetzes in der Weise übernommen, daß sie ohne weiteres in die neuen Schlichtungsausschüsse in gleicher Eigenschaft übergetreten sind. Soweit sie wegfallen oder ihre Zahl aus einem sonstigen Grunde nicht ausreicht, beruft die Landeszentralbehörde (in Preußen der Regierungspräsident, für Berlin der Oberpräsident)¹⁾, neue Vertreter, und zwar möglichst auf Grund von Vorschlagslisten, die von den Berufsvereinen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingereicht werden können²⁾.
- β) Die unständigen Vertreter werden durch den unparteiischen Vorsitzenden, und wenn ein solcher nicht vorhanden ist, durch die ständigen Vertreter berufen.³⁾ Sie sind aus den Berufsgruppen zu entnehmen, die für die jeweilig zur Verhandlung stehenden Streitigkeiten in Betracht kommen, und zwar möglichst ebenfalls auf Grund von Vorschlagslisten, die von den Berufsvereinen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingereicht werden können.
- b) Ein unparteiischer Vorsitzender ist nur zu bestellen, wenn die ständigen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer es mit Stimmenmehrheit beschließen^{3) 4)}. Anderenfalls wählen sie eines der ständigen Mitglieder zum Vorsitzenden⁵⁾. Nur wenn sich eine Stimmenmehr-

1) V.O. vom 16. 1. 19, HMBl. S. 27.

2) Ein Erlaß vom 22. 3. 19 (HMBl. S. 118) empfiehlt zu diesem Zweck, mit den in Betracht kommenden Berufsvereinen in Verbindung zu treten oder durch öffentliche Bekanntmachungen zur Einreichung von Vorschlagslisten aufzufordern.

3) Nur 0,7% aller Streitfälle kommen in Groß-Berlin vor eine Kammer mit unparteiischem Vorsitzenden. Mitteilungen 3, S. 28.

4) Nur bei Streitigkeiten der Schwerbeschädigten ist die Wahl eines unparteiischen Vorsitzenden obligatorisch und die Mitwirkung von Schwerbeschädigten vorgesehen. Vgl. oben S. 86.

5) Können sich die Vertreter nicht darüber einigen, ob ein Arbeitgeber oder ein Arbeitnehmer den Vorsitz führen soll, so wird der Vorsitz zweckmäßig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Weise abwechseln, daß an einem Terminstage ein Arbeitgeber, am nächsten bei gleicher Zusammensetzung des Ausschusses ein Arbeitnehmer den Vorsitz führt. Anordnung des Demob.Kommissars vom 9. 9. 19, Mitteilungsblatt 6, S. 68.

heit für keines dieser Mitglieder ergibt, ist wiederum ein unparteiischer Vorsitzender zu bestellen.

Der unparteiische Vorsitzende wird von den ständigen Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, und zwar entweder ein für allemal oder nur jeweils für einzelne Fälle. Bei Stimmengleichheit oder sonst ungenügendem Wahlergebnis wird er von der Landeszentralbehörde, in Preußen vom Regierungspräsidenten ernannt.

Der unparteiische Vorsitzende muß den gleichen Anforderungen entsprechen, wie die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und darf selbst weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer sein. Doch macht die Beschäftigung von Dienstboten allein noch nicht zum Arbeitgeber in diesem Sinne.

2. Der Schlichtungsausschuß verhandelt und entscheidet in der Besetzung von je zwei ständigen und je einem unständigen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und einem unparteiischen Vorsitzenden, soweit die Wahl eines solchen beschlossen ist (§ 15, Abs. 2, § 17). Für einzelne Berufsstände und Fächer können besondere Spruchkammern eingerichtet werden¹⁾, deren Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter ausschließlich den betreffenden Fachgruppen entstammen. Für Land- und Forstwirtschaft ist die Möglichkeit einer solchen Bildung im Gesetz selbst ausdrücklich vorgesehen (§ 15, Abs. 6²⁾. Auch können erforderlichenfalls außerhalb des Sitzes des Schlichtungsausschusses detachierter Schlichtungskammern gebildet werden³⁾.
- C. Die **verwaltungsmäßige Einrichtung** der Schlichtungsausschüsse erfolgt durch die Landeszentralbehörden (§ 18), in Preußen durch den Regierungspräsidenten. Diese Behörden sorgen also für die erforderlichen Geschäftsräume und Geschäftsbedürfnisse und haben die Annahme von Bureaukräften

¹⁾ In Groß-Berlin besteht mindestens je eine Kammer für Arbeiter und Angestellte für folgende Gewerbe: Baugewerbe, Behörden und Anstalten, chemische Industrie, Gärtner, Gastwirtschaftsgewerbe, graphisches Gewerbe, Handels- und Verkehrsgewerbe, Hausangestellte, Holzindustrie, Landwirtschaft, Lederindustrie, Metallindustrie, Nahrungs- und Genußmittelindustrie, Textilindustrie, verschiedene Gewerbe. Vgl. Mitteilungen 3, S. 28. Bei weitem die meisten Streitsachen sind dort in der Metallindustrie zu erledigen, danach im Handels- und Verkehrsgewerbe.

²⁾ Vgl. für Preußen Erlaß vom 22. 3. 19, HMBl. S. 118. Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 6. 11. 19, Mitteilungsblatt 12, S. 129.

³⁾ Vgl. für Preußen Erlaß vom 22. 3. 19, HMBl. S. 118.

und die Regelung ihrer Bezüge durch den Vorsitzenden zu überwachen. Sie setzen ferner im Einvernehmen mit dem Reichsfinanzministerium die Vergütung des Vorsitzenden fest¹⁾ und entscheiden auf Beschwerden über die Geschäftsführung des Schlichtungsausschusses oder des Vorsitzenden.

Die Kosten der Schlichtungsausschüsse trägt das Reich. Die Landeszentralbehörde legt indessen die erforderlichen Beträge zunächst aus und erhält sie hinterher vom Reich erstattet.

D. Die **Zuständigkeit** der Schlichtungsausschüsse ist sowohl in sachlicher wie in örtlicher Beziehung geregelt.

1. In sachlicher Beziehung gehen vereinbarte Schlichtungsstellen den behördlichen Schlichtungsstellen vor (§ 20, Abs. 2)²⁾3), und unter den letzteren haben wiederum die besonderen Ausschüsse (vgl. oben S. 250) den Vorrang vor den allgemeinen Schlichtungsausschüssen. Die früheren Einigungsämter endlich (Gewerbe-, Berggewerbe-, Kaufmannsgericht, Innung) sind nur dann zuständig, wenn sie von beiden Streitparteien angerufen werden. Dagegen kommt ein Instanzenzug zurzeit noch nicht in Frage.

2. Örtlich zuständig ist der Schlichtungsausschuß, in dessen Bezirk die beteiligten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Sind sie in verschiedenen Bezirken beschäftigt, so ist der zuerst angerufene Schlichtungsausschuß zuständig. In Zweifelsfällen entscheidet das Reichsarbeitsministerium, welcher von mehreren Schlichtungsausschüssen örtlich zuständig ist (§ 22).

E. Eine **Ablehnung** von Mitgliedern des Schlichtungsausschusses wegen Befangenheit ist zulässig, muß aber spätestens bis zum Schluß der Verhandlung erfolgen und kann nicht später nachgeholt werden⁴⁾. Über die Ablehnung entscheidet zunächst der Schlichtungsausschuß selbst. Erklärt dieser die Ablehnung für unbegründet, so findet dagegen Beschwerde an die Landeszentralbehörde (in Preußen den Regierungspräsidenten, bzw. für Berlin den Oberpräsidenten) statt. Bei der Entscheidung dieser Stellen müssen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Anzahl mitwirken (§ 30).

¹⁾ Vgl. Verfügung des Reichsfinanzministers vom 27. 3. 19, Mitteilungsblatt 12, S. 138.

²⁾ Vgl. Reichert, Mitteilungsblatt 9, S. 91, v. Schulz, Gew.- und Kaufm.Ger. 24, S. 238, Wirtz, daselbst 25, S. 44.

³⁾ Wegen der ausschließlichen Zuständigkeit bei Streitigkeiten auf Grund der V.O. vom 12. 2. 20 vgl. unten S. 265.

⁴⁾ Mitteilungsblatt 4, S. 44.

Eine Ablehnung kann nur seitens der Streitteile erfolgen. Eine Ablehnung eines ernannten unparteiischen Vorsitzenden durch die Beisitzer ist dagegen unzulässig.

II. Das **Reichsarbeitsministerium** kommt als Schlichtungsbehörde nur ausnahmsweise in zwei Fällen in Betracht, nämlich einmal im Falle des Streites über die örtliche Zuständigkeit mehrerer Schlichtungsausschüsse und ferner für wichtige Fälle¹⁾. Hier liegen die Ansätze zur Bildung eines Reichseinigungsamtes.

A. Über die Bestimmung des örtlich zuständigen Schlichtungsausschusses vgl. oben.

B. In wichtigen Fällen kann nach § 22, Abs. 2 das Reichsarbeitsministerium jede Schlichtungssache an sich ziehen und entweder selbst verhandeln und entscheiden oder einem anderen Schlichtungsausschuß als dem eigentlich zuständigen übertragen.

Welche Fälle wichtig sind, entscheidet das Reichsarbeitsministerium selbständig²⁾. Führt es das Verfahren selbst durch, so müssen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Weise und in gleicher Anzahl mitwirken wie bei dem Schlichtungsausschuß. Häufig ist dagegen im Verfahren vor dem Reichsarbeitsministerium nicht nur ein einzelner als unparteiischer Vorsitzender bestellt, sondern es sind dem eigentlichen Vorsitzenden noch mehrere weitere Unparteiische zur Unterstützung beigegeben. Doch haben diese dann nur beratende Stimme.

III. Der **Demobilisierungskommissar** ist Schlichtungsbehörde insofern, als er nach §§ 24—28 V.O. vom 12. 2. 20 ermächtigt ist, das Schlichtungsverfahren selbständig anzurufen, sich daran zu beteiligen, einen Schiedsspruch für verbindlich zu erklären, eine Sache wegen Rechtsverletzung an den Schlichtungsausschuß zurückzuverweisen und bei Nichtzustandekommen eines Schiedsspruchs seinerseits einen solchen herbeizuführen. Näheres hierüber vgl. im folgenden § 59. An die Stelle des Demobilisierungskommissars tritt bei Beteiligung von Arbeitnehmern

¹⁾ Es überweist ferner gemäß § 27, Abs. 2, Satz 2, eine Sache an einen anderen Schlichtungsausschuß, wenn infolge Beteiligung der Vertreter an der Streitsache die Abgabe eines Schiedsspruchs unmöglich wird (vgl. unten S. 259, Anm. 3).

²⁾ Nach Giesberts-Sitzler, Anm. 2 zu § 22, handelt es sich vor allem um Streitigkeiten, die für weite Kreise grundsätzliche Bedeutung haben, die besonders störend in das Wirtschaftsleben eingreifen, oder an denen eine große Zahl von Arbeitnehmern beteiligt ist.

im Bezirk verschiedener Demobilmachungskommissare die Landeszentralbehörde oder der Staatskommissar für Demobilmachung, im Bezirk verschiedener Länder das Reichsarbeitsministerium¹⁾²⁾).

§ 59.

Das ordentliche Verfahren.

Das Schlichtungsverfahren ist möglichst formenfrei gestaltet und an Vorschriften nach Art einer Prozeßordnung fast gar nicht gebunden. Die Grundsätze, nach denen das Verfahren sich abspielt, folgen vielmehr hauptsächlich aus dem Zweck des Verfahrens, der darin besteht, nicht eigentlich ein Streitverfahren nach streng juristischen Gesichtspunkten zu entscheiden, sondern eine Einigung zwischen den Streitteilen herbeizuführen, die den beiderseitigen Interessen und der Billigkeit entspricht. Die Schlichtungsbehörden können daher von Amts wegen alle Erhebungen vornehmen, die diesem Ziel zu dienen geeignet sind, und sind weder an Anträge oder Erklärungen der Parteien noch an irgendwelche Beweisregeln gebunden. Das Verfahren ist völlig kostenfrei (§ 18, Abs. 5).

Das Schlichtungsverfahren zerfällt in die Eröffnung, die Verhandlung und den Abschluß³⁾.

¹⁾ Über die Behörden der Demobilmachung vgl. oben S. 4.

²⁾ Ob diese Mitwirkung des Demob.Kommissars, vor allem seine Befugnis zur Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen, die der V.O. vom 23. 12. 18. unbekannt war, auch für das dort, also im Wege der ordentlichen Gesetzgebung, geregelte Schlichtungsverfahren hinterher im Wege des Demobilmachungsrechts (V.O. vom 12. 2. 20 und ihre Vorgängerinnen) rechtswirksam eingeführt werden konnte, ist zweifelhaft. Ich möchte es verneinen und die rechtliche Zulässigkeit nur für das besondere Verfahren nach der V.O. vom 12. 2. 20 (vgl. unten S. 265) annehmen. Die Praxis der Demob.Kommissare hat indessen auch für das ordentliche Schlichtungsverfahren von dem Rechte der V.O. vom 12. 2. 20 ständig Gebrauch gemacht, und diese Praxis ist vom Reichsarbeitsministerium durch Bescheid vom 17. 11. 19 (abgedruckt bei Wissell, Recht und Wirtschaft 20, S. 38) bestätigt worden.

Wissell bezweifelt a. a. O. die Richtigkeit dieses Standpunktes darum, weil eine so eingreifende Änderung der V.O. vom 23. 12. 18 klarer hätte ausgedrückt werden müssen, um wirksam zu sein. Indessen die V.O. vom 12. 2. 20 ist, ebenso wie ihre Vorgängerinnen, so unscharf gefaßt, daß hierauf der Zweifel nicht begründet werden kann, und andererseits hätte der § 26 der früheren (§ 28 der jetzigen) V.O. ohne die hier angenommene Auslegung überhaupt gar keinen Sinn. Auch der halbamtliche Kommentar von Syrup Billerbeck sowie der Kommentar von Krauß legt den § 26 in gleicher Weise aus. Ebenso Erdel, Gew.- u. Kaufm.Ger. 24, S. 298. Vgl. auch Gew.G. Mannheim, daselbst 24, S. 9.

³⁾ Das gesamte Verfahren dauert in Groß-Berlin in der Regel 8 bis 10 Tage, vgl. Mitteilungen Heft 3, S. 27.

I. Die **Eröffnung** des Schlichtungsverfahrens findet entweder auf Anrufung oder von Amts wegen statt.

A. Die **Anrufung** besteht in der Aufforderung an den zuständigen¹⁾ Schlichtungsausschuß, die Schlichtung einer Streitsache zu übernehmen. Einer Form für die Anrufung bedarf es nicht.

Die Anrufung kann erfolgen durch den Arbeitgeber, eine Betriebsvertretung oder, wenn eine solche nicht besteht, durch die Arbeiterschaft oder Angestelltenschaft, d. h. einen wesentlichen Teil der Arbeiter oder Angestellten eines Unternehmens²⁾, ferner durch einen Berufsverein der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer und endlich durch den Demobilmachungskommissar. Die Berufsvereine sind hierzu selbständig aber nur berechtigt, wenn es sich um die Herbeiführung oder Durchführung³⁾ von Tarifverträgen handelt, anderenfalls sind sie zur Anrufung des Schlichtungsausschusses nur mit Zustimmung der auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite zur Anrufung Berechtigten befugt.

Der Anrufung ist seitens des Schlichtungsausschusses stattzugeben. Nur wenn es sich um keine Schlichtungssache handelt, oder wenn beide Streitteile bereits eine andere gesetzlich vorgesehene Einigungsstelle (Gewerbe- oder Kaufmannsgericht, Berggewerbegericht, Innung) angerufen haben (§ 20, Abs. 1, Satz 1), oder wenn endlich auf Grund eines Tarifvertrages oder einer sonstigen Vereinbarung besondere Schlichtungsstellen zuständig sind⁴⁾ (§ 20, Abs. 2), hat der Schlichtungsausschuß ein Eingreifen abzulehnen.

B. Aber auch ohne Anrufung hat der Schlichtungsausschuß von **Amts wegen** vorzugehen, sobald ein öffentliches Interesse die Herbeiführung von Einigungsverhandlungen erwünscht erscheinen läßt. Nur wenn beide Teile bereits eine andere Stelle angerufen haben oder durch Tarifvertrag oder Verein-

¹⁾ Über die Zuständigkeit vgl. oben S. 253. Ein unzuständiger Schlichtungsausschuß soll die Sache an den zuständigen Ausschuß weitergeben. Mitteilungsblatt 5, S. 45.

²⁾ Giesberts-Sitzler, Anm. 3e zu § 20.

³⁾ Nach dem Wortlaut des § 20 nur für die Durchführung. Doch soll dies nach Giesberts-Sitzler, Anm. 2d, nach der Absicht der Verordnung auch schon dann gelten, wenn eine Vereinbarung über Arbeitsbedingungen noch nicht vorhanden ist, sondern erst aufgestellt wird. Dem entspricht auch die Praxis.

⁴⁾ Nur wenn diese nicht tätig werden oder ihr Vorgehen nicht zu einer Erledigung des Streites führt, darf der Schlichtungsausschuß eingreifen. Vgl. Richtlinien I, 1 und Schlichtungsausschuß Würzburg 9. 1. 20, Mitteilungsblatt 14, S. 175.

barung eine andere Schiedsstelle zuständig ist, hat der Schlichtungsausschuß wiederum ein solches Vorgehen zu unterlassen. Doch soll er in letzterem Fall auf die Anrufung der vereinbarten Schiedsstelle hinwirken und, wenn sie trotzdem unterbleibt oder nicht zu einer Verhandlung führt, selbst Einigungsverhandlungen einleiten.

II. Auf Grund der Anrufung oder Einleitung von Amts wegen führt der Schlichtungsausschuß eine **Verhandlung** herbei.

Zu diesem Zweck lädt¹⁾ der Vorsitzende die Streitteile, gegebenenfalls unter Androhung von Strafe für den Fall des Nichterscheins²⁾, auf einen bestimmten Termin. Dort haben die Parteien grundsätzlich persönlich zu erscheinen. Doch ist eine Vertretung beteiligter Personen durch ihre allgemeinen Stellvertreter, Prokuristen oder Betriebsleiter sowie Vertreter der Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulässig (§ 23, Abs. 2). Dagegen ist eine Vertretung durch Rechtsanwälte grundsätzlich ebensowenig statthaft wie nach § 63 Gew.Ger.Ges., da sie hier wie dort dem Zweck des Verfahrens, das auf eine persönliche Einwirkung zur Einigung abzielt, widersprechen würde³⁾.

Ob die Verhandlung öffentlich oder nicht öffentlich geführt werden soll, entscheidet der Schlichtungsausschuß nach freiem Ermessen unter Berücksichtigung des Umstandes, ob eine Zulassung der Öffentlichkeit die Verhandlungen zu beeinträchtigen geeignet erscheint⁴⁾.

Die Verhandlung selbst erfolgt durch den Vorsitzenden, doch hat jedes Mitglied des Schlichtungsausschusses das Recht, Fragen

¹⁾ Eine besondere Form für die Ladung ist nicht vorgeschrieben. Im allgemeinen erfolgt sie durch einfache Zustellung oder eingeschriebenen Brief. Doch genügt nach Giesberts-Sitzler, Anm. 2 zu § 23, selbst telephonische oder mündliche Ladung.

²⁾ Doch ist nur einmalige, nicht wiederholte Straffestsetzung zulässig. Hierfür ist der Vorsitzende allein zuständig. Gegen die Straffestsetzung findet binnen 2 Wochen Beschwerde an die Landeszentralbehörde (in Preußen an den Reg.Präsidenten, bzw. für Berlin den Oberpräsidenten) statt. Ist die Beschwerde verspätet eingelegt, so bedarf es keiner Nachprüfung, ob der Strafbescheid zu Recht ergangen ist. Entscheidung des Demob.Kommissars vom 5. 11. 19, Mitteilungsblatt 10, S. 111. Umwandlung einer nicht betreibbaren Geldstrafe in eine Haftstrafe ist unzulässig. Giesberts-Sitzler, Anm. 6.

³⁾ Richtlinien II, 3b, Reichsarbeitsminister und Preußischer Handelsminister, Mitteilungsblatt 8, 81; A. A. v. Schulz, Gew.- u. Kaufm.Ger. 24, S. 289, Schmincke, Gew.- und Kaufm.Ger. 25, S. 87 ff., Bertold, Jur. Woch. 1919, S. 231, Drews, Jur. Woch. 19 S. 987.

⁴⁾ Richtlinien I, 3a.

zu stellen¹⁾. Auch der Demobilmachungskommissar kann sich am Verfahren beteiligen und wie eine Partei Anträge stellen (§§ 24, 28, V.O. vom 12. 2. 20).

In der Verhandlung ist mit den Streitteilen die Sachlage zu erörtern und möglichst aufzuklären, und es sind alle für die Beurteilung in Betracht kommenden Verhältnisse festzustellen. Auskunftspersonen können geladen und in der Verhandlung vernommen werden, aber nur uneidlich; doch besteht keine Pflicht zur Aussage vor dem Schlichtungsausschuß. Ein Parteieid findet selbstverständlich weder durch Zuschiebung oder Zurückschiebung, noch durch Auferlegung eines Eides statt, doch können Erklärungen an Eidesstatt abgegeben werden²⁾.

Eine Verhandlung kann auch dann stattfinden, wenn nur eine Partei erscheint oder verhandelt³⁾. Doch ist durch Androhung und Festsetzung von Strafen dahin zu wirken, daß möglichst auch die andere Partei der Ladung Folge leistet und sich an den Verhandlungen beteiligt.

III. Der **Abschluß** des Verfahrens erfolgt durch Einigung, Schiedsspruch oder Nichtzustandekommen eines Schiedsspruchs.

A. Die **Einigung** ist stets und unter allen Umständen das Ziel des Schlichtungsverfahrens, während ein Schiedsspruch nur in Betracht kommt, wenn dieses eigentliche Ziel nicht erreichbar ist. Es ist daher die ganze Verhandlung unter dem Gesichtspunkte des Zustandekommens einer Einigung zu führen und nach Klarstellung der eigentlichen Streitpunkte zunächst ein Einigungsversuch vorzunehmen.

Kommt eine Einigung zustande, so ist ihr Wortlaut schriftlich festzustellen und durch Bekanntmachung zu veröffentlichen⁴⁾, sofern nicht beide Teile darüber einig sind, daß die Veröffentlichung unterbleiben soll. Die Bekanntmachung soll möglichst von allen Mitgliedern des Schlichtungsaus-

¹⁾ Über die Ablehnung von Mitgliedern wegen Befangenheit vgl. oben S. 253.

²⁾ Vgl. z. B. die Begründung des Demob.Kommissars zur Verbindlichkeitsklärung vom 4. 11. 19. Mitteilungsblatt 13, S. 155.

³⁾ Dies ist kein Versäumnisverfahren und darf, bei Vermeidung der Zurückverweisung (vgl. unten S. 262), nicht in den Formen eines solchen geführt werden, zumal es hier keinen Einspruch gibt. Vielmehr ist dann die Aufklärung der Sache und eine etwaige Einwirkung auf die erschienene Partei in gleicher Weise vorzunehmen, wie wenn auch die andere Partei erschienen wäre. Vgl. Lemke, Mitteilungsblatt 9, S. 93. Bedenklich dagegen die Begründung, Mitteilungsblatt 14, S. 172.

⁴⁾ Die Art der Veröffentlichung bestimmt der Schlichtungsausschuß selbst. In der Praxis erfolgt sie meist nur durch Aushang an Ort und Stelle.

schusses und von den Vertretern beider Streitteile¹⁾ unterzeichnet werden (§ 26). Erfolgt die Einigung unter Vorbehalt der Zustimmung einer persönlich nicht anwesenden Partei, etwa eines Berufsvereins, so ist ein Zeitpunkt zu bestimmen, bis zu dem die Zustimmungserklärung einzugehen hat, und die Veröffentlichung bis dahin auszusetzen.

Wenn es sich um die Regelung der künftigen Arbeitsbedingungen handelt, so wird die Einigung in der Regel in Form eines Tarifvertrages erfolgen. Sie kann sich aber auch nur auf die Feststellung von Grundlagen beschränken, die für die Ausarbeitung eines nunmehr abzuschließenden Tarifvertrages maßgebend sein sollen.

B. Ein **Schiedsspruch** ist abzugeben, wenn eine Vereinbarung nicht zustande kommt. Er ist auch dann abzugeben, wenn einer der Streitteile nicht erscheint oder nicht verhandelt²⁾).

1. Die Beschlußfassung über den Schiedsspruch erfolgt mit einfacher Stimmenmehrheit, wobei sämtliche Mitglieder des Schlichtungsausschusses mit gleichem Stimmrecht mitwirken³⁾. Die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen ihre Stimme stets abgeben. Ein unparteiischer Vorsitzender kann sich dagegen dann der Stimme enthalten, wenn einheitlich sämtliche Stimmen der Arbeitgeber sämtlichen Stimmen der Arbeitnehmer gegenüberstehen, so daß also lediglich seine Stimme den Ausschlag geben würde.
2. Der Inhalt des Schiedsspruches hat sich auf alle zwischen den Parteien streitigen Fragen zu erstrecken und soll so abgefaßt sein, daß er an die Stelle einer Vereinbarung zwischen den Parteien treten kann. Doch kommen in der Praxis auch Teilschiedssprüche vor, die nur einzelne besonders strittige Punkte regeln, im übrigen dagegen den Streitteilen eine Einigung außerhalb des Schlichtungsverfahrens aufgeben. Der Inhalt des Schiedsspruches darf

¹⁾ Dazu gehören die Vertreter der Berufsvereine, wenn sie entweder zur Durchführung eines Tarifvertrages den Schlichtungsausschuß selbständig oder wenn sie ihn in anderen Fällen im Einverständnis mit der Betriebsvertretung angerufen haben. Vgl. oben S. 256.

²⁾ Vgl. oben S. 258, Anm. 3.

³⁾ Eine Mitwirkung ist ausgeschlossen, soweit ein Mitglied an der Streitsache als Arbeitgeber oder als Mitglied der Betriebsvertretung bzw. der Arbeiterschaft oder Angestelltenschaft beteiligt ist oder gewesen ist. Eventuell muß in solchem Falle der Vorsitzende das Reichsarbeitsministerium um Überweisung der Sache an einen anderen Schlichtungsausschuß ersuchen.

nicht gegen gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen verstoßen, also niemals etwas Rechtswidriges bestimmen, sondern muß sich im Rahmen des gesetzlich Zulässigen halten¹⁾, insoweit aber der Billigkeit entsprechen. Der Schiedsspruch ist schriftlich abzufassen und möglichst zu begründen²⁾, wenigstens dann, wenn er auf der Auslegung einer Rechtsnorm oder eines Tarifvertrages beruht, damit der Demobilmachungskommissar die Möglichkeit der Nachprüfung hat (vgl. unten S. 262).

3. Der Schiedsspruch ist beiden Streitparteien in Ausfertigung mitzuteilen. Falls diese sich dem Schiedsspruch nicht im voraus unterworfen haben oder ihn sogleich bei der Verkündung annehmen, sind sie zugleich mit der Mitteilung des Schiedsspruches binnen einer zu bestimmenden Frist zur Abgabe einer Erklärung darüber aufzufordern, ob sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen. Wird binnen dieser Frist eine Erklärung nicht abgegeben, so gilt die Unterwerfung als abgelehnt.

Nach Ablauf der Frist hat der Schlichtungsausschuß den Schiedsspruch und die darauf abgegebenen Erklärungen der Streitparteien durch eine möglichst von allen Mitgliedern unterzeichnete³⁾ Bekanntmachung zu veröffentlichen⁴⁾.

4. Die Wirkung des Schiedsspruches⁵⁾ ist zunächst nur die eines Rates oder Vorschlages von autoritativer Stelle. Ein Zwang zu seiner Annahme besteht daher nicht in rechtlicher, sondern nur in moralischer Beziehung und wird durch die Veröffentlichung des Schiedsspruches verstärkt. Dieser Rat oder Vorschlag verwandelt sich in eine entsprechende Vereinbarung der Parteien, wenn er angenommen oder für verbindlich erklärt wird. Die dann eintretende Bindung der Parteien an den Inhalt des Schiedsspruches beruht aber nicht auf der Autorität des

¹⁾ M. E. zu weitgehend daher Aubele, Mitteilungsblatt 13, S. 151/52.

²⁾ Richtlinien I. 4. Reichert, Mitteilungsblatt 7, S. 69. Mangelnde Begründung berechtigt zur Zurückverweisung. Schreiben des Demob. Kommissars vom 18. 11. 19, Mitteilungsblatt 10, S. 117. Eine Begründung ist aber nicht erforderlich, wenn der Schiedsspruch einen vollständigen neuen Tarifvertrag enthält.

³⁾ Meist unterzeichnen aber nur der Vorsitzende und der Protokollführer.

⁴⁾ Vgl. oben S. 258, Anm. 4. Eine Veröffentlichung der Gründe ist nicht vorgeschrieben. Preußischer Handelsminister 28. 4. 19, Mitteilungsblatt 12, S. 138.

⁵⁾ Vgl. Eylert, Mitteilungsblatt 2, S. 11, Entscheidung des Demob.-Kommissars vom 12. 9. 19, Mitteilungsblatt 6, S. 64/65, und vom 4. 10. 19, Mitteilungsblatt 8, S. 90.

Schiedsspruches als eines staatlichen Hoheitsaktes, sondern ausschließlich auf der Willenserklärung der Parteien, die entweder von ihnen freiwillig abgegeben oder (im Fall der Verbindlicherklärung) durch einen vom Schiedsspruch völlig verschiedenen behördlichen Akt ersetzt wird. Den Charakter eines Urteils nimmt dagegen der Schiedsspruch im ordentlichen Schlichtungsverfahren¹⁾ niemals an, da seine Rechtsfolgen nicht auf seiner eigenen Wirkung beruhen.

Im einzelnen ist die Wirkung des Schiedsspruches eine verschiedene, je nachdem ob er angenommen oder abgelehnt wird.

- a) Wird der Schiedsspruch von beiden Parteien angenommen, so bedeutet diese Annahme rechtlich den Abschluß einer Vereinbarung mit dem aus dem Schiedsspruch sich ergebenden Inhalt. Wird diese Vereinbarung nicht eingehalten, so ist ihre zwangsweise Durchführung nur auf demselben Wege möglich, wie die Durchführung jeder anderen Vereinbarung, also nicht unmittelbar auf Grund des Schiedsspruches als solchem im Wege der Zwangsvollstreckung, sondern nur im Wege der Klage vor dem ordentlichen Gericht oder Arbeitsgericht.

Die rechtliche Grundlage dieser Klage bildet dann eben jene Vereinbarung. Eine richterliche Nachprüfung kann sich daher nur darauf erstrecken, ob die Vereinbarung ordnungsmäßig zustande gekommen ist, während die Richtigkeit ihres Inhalts dem richterlichen Prüfungsrecht entzogen ist²⁾. Erst das auf Grund einer solchen Klage ergehende Urteil bildet dann einen Titel für die Zwangsvollstreckung³⁾.

Eine Anfechtung des Schiedsspruches kann hier nur im Wege einer Anfechtung der Annahmeerklärung erfolgen. Sie ist daher nur möglich, soweit nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen die Anfechtung einer Willenserklärung statthaft ist (§§ 116 ff. B.G.B.), vor allem also wenn die Annahmeerklärung auf Irrtum, Zwang oder Täuschung beruht oder wegen Geschäftsunfähigkeit rechtsunwirksam ist.

¹⁾ Anders im besonderen Verfahren, vgl. unten S. 266.

²⁾ Vgl. Gew.G. Bremen, Gew.- u. Kaufm.Ger. 25, S. 31, und Landgericht Ulm, daselbst 25, S. 95.

³⁾ Unrichtig Mitteilungsblatt 4, S. 37, wonach der Richter „nur noch die Vollstreckungsklausel erteilt“. Ebenso wenig handelt es sich um eine „Vollstreckungsklage“, sondern um eine gewöhnliche Klage im ordentlichen Verfahren.

- b) Wird der Schiedsspruch dagegen auch nur von einer der Parteien abgelehnt, so hat er grundsätzlich eine rechtliche Wirkung überhaupt nicht mehr. Vor allem ist dann auch die annehmende Partei an ihre Annahmeerklärung und demgemäß an den Inhalt des Schiedsspruches nicht gebunden, vielmehr ist dann das Schlichtungsverfahren ergebnislos verlaufen und kann nur durch erneute Anrufung oder erneutes Vorgehen von Amts wegen wieder in Gang gebracht werden.

Von diesem Grundsatz bestehen indessen zwei Ausnahmen insofern, als der Demobilmachungskommissar auch einem abgelehnten Schiedsspruch rechtliche Wirksamkeit verleihen kann, nämlich im Falle der Unrichtigkeit des Schiedsspruches durch seine Zurückverweisung, im Falle der Richtigkeit des Schiedsspruches durch seine Verbindlicherklärung¹⁾.

- α) Ist ein Schiedsspruch unrichtig, so findet zwar ein Rechtsmittel dagegen niemals statt²⁾, der getroffene Schiedsspruch ist vielmehr endgültig. Im Fall einer tatsächlichen Unrichtigkeit des Schiedsspruchs gilt dies uneingeschränkt. Beruht dagegen der Schiedsspruch auf der Verletzung einer Rechtsnorm³⁾, so kann der Demobilmachungskommissar die Sache auf Antrag oder von Amts wegen zur anderweitigen Verhandlung oder Entscheidung an den Schlichtungsausschuß zurückverweisen (§§ 26, 28 V.O. vom 12. 2. 20).
- β) Ist dagegen umgekehrt ein Schiedsspruch richtig, und ist er trotzdem abgelehnt worden, so kann er vom

¹⁾ Über die Frage, ob diese Bestimmungen rechtsgiltig sind und ob sie für alle Schiedssprüche oder nur für die Schiedssprüche auf Grund der V.O. vom 12. 2. 20 gelten, vgl. oben S. 255 Anm. 2 und den dort genannten Aufsatz von Wissell, Recht und Wirtschaft 20, S. 38. Die in der Praxis vorkommende Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen auch anderer Schlichtungsstellen als der Schlichtungsausschuß entbehrt jeder Rechtsgrundlage.

²⁾ Dies gilt auch dann, wenn der Schiedsspruch durch Irrtum oder Täuschung zustande gekommen ist. Doch besteht stets die Möglichkeit erneuter Anrufung des Schlichtungsausschusses auch in der gleichen Sache, sofern neue Tatsachen vorgebracht werden können, und der Schlichtungsausschuß ist in solchem Falle mangels formeller Rechtskraft an seinen früheren Spruch nicht gebunden. Anders Beschluß des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin vom 11. 10. 19, Mitteilungsblatt 9, S. 95.

³⁾ Nach dem Wortlaut des § 26 gilt dies nur für Rechtsnormen der V.O. vom 12. 2. 20, doch muß die Befugnis sinngemäß für alle Rechtsnormen gelten, auf denen die Entscheidung des Schlichtungsausschusses beruht, und zwar sowohl für Rechtsnormen des formellen wie des materiellen Rechts. So auch Richtlinien II, 3.

Demobilmachungskommissar für verbindlich erklärt werden.

aa) Voraussetzung der Verbindlicherklärung des Schiedsspruches ist lediglich seine Richtigkeit¹⁾, während es eines Antrages der Partei nicht bedarf, vielmehr auch ein Vorgehen von Amts wegen möglich und bei öffentlichem Interesse sogar geboten ist.

Ob der Schiedsspruch richtig ist, hat der Demobilmachungskommissar selbständig zu prüfen. Diese Prüfung hat sich sowohl darauf zu erstrecken, ob der Schlichtungsausschuß in den Grenzen seiner Zuständigkeit gehandelt, wie ob er die Sach- und Rechtslage zutreffend gewürdigt hat. Zu diesem Zweck kann der Demobilmachungskommissar ein neues Verfahren stattfinden lassen, doch dürfen darin neue Tatsachen oder neue Beweismittel nicht vorgebracht werden.

bb) Der Inhalt der Verbindlicherklärung besteht in der Erklärung des Demobilmachungskommissars, daß der ergangene Schiedsspruch auch für die Partei, die ihn bisher nicht angenommen hatte, verbindlich sein solle. Eine solche Erklärung ist nur zulässig für den unveränderten Schiedsspruch, so wie er vom Schlichtungsausschuß ergangen ist. Der Demobilmachungskommissar ist dagegen nicht befugt, einen ergangenen Schiedsspruch seinerseits abzuändern²⁾, er kann vielmehr, wenn er den Schiedsspruch für unrichtig hält, nur die Verbindlicherklärung ablehnen oder wegen rechtlichen Verstoßes zurückverweisen.

cc) Die Wirkung der Verbindlicherklärung besteht darin, daß die Zustimmung der Partei, die sich bisher nicht unterworfen hatte, dadurch ersetzt wird. Der verbindlich erklärte Schiedsspruch hat also nicht etwa die Wirkung eines Urteils, sondern

¹⁾ Vgl. Bescheid des Demob.Kommissars Frankfurt a. M. vom 3. 12. 19, Mitteilungsblatt 12, S. 147.

²⁾ Er kann dagegen die Verbindlicherklärung auf einen Teil des Schiedsspruches beschränken, jedoch nur wenn zwischen den einzelnen Teilen des Schiedsspruches nicht ein innerer Zusammenhang besteht. Richtlinien II, 2.

lediglich die Wirkung eines von beiden Teilen angenommenen Schiedsspruches, hinsichtlich dessen die Annahmeerklärung der einen Partei durch die Verbindlicherklärung ersetzt wird (vgl. oben S. 261). Eine Zwangsvollstreckung ist daher auch in diesem Falle nicht auf Grund des Schiedsspruches statthaft, sondern nur auf Grund einer besonderen Klage, welcher der Schiedsspruch zugrunde zu legen ist.

- C. Ein **Schiedsspruch kommt nicht zustande**, wenn die Stimmen sämtlicher Arbeitgeber und sämtlicher Arbeitnehmer einander einheitlich gegenüberstehen und entweder ein unparteiischer Vorsitzender nicht vorhanden ist, oder der unparteiische Vorsitzende sich der Stimme enthält, wozu er in diesem Falle berechtigt ist (vgl. oben S. 259, § 27, Abs. 4). Auch das Nichtzustandekommen des Schiedsspruches ist durch den Vorsitzenden öffentlich bekannt zu machen (§ 29).

Grundsätzlich ist in solchem Falle das Verfahren ergebnislos verlaufen. Doch kann der Demobilmachungskommissar eine erneute Verhandlung des Schlichtungsausschusses herbeiführen und hierbei seinerseits das Amt des unparteiischen Vorsitzenden übernehmen (§§ 27, 28 V.O. vom 12. 2. 20).

§ 60.

Besondere Verfahrensarten.

Ein besonderes Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß findet einmal in den Fällen statt, in denen es sich nicht um echte Schlichtungssachen (Gesamtstreitigkeiten), sondern um überwiesene Schlichtungssachen handelt, in denen also eine Einzelstreitigkeit, die grundsätzlich im Wege der Arbeitsgerichtsbarkeit auszutragen wäre, ausnahmsweise kraft Gesetzes den Schlichtungsinstanzen übertragen ist. Und ferner besteht ein besonderes Verfahren für bestimmte, den Schlichtungsausschüssen überwiesene Strafsachen.

I. Eine Überweisung in **Einzelstreitsachen** ist erfolgt in der Verordnung vom 12. 2. 20 hinsichtlich der Pflicht der Arbeitgeber zur Wiederbeschäftigung und Weiterbeschäftigung, im Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter, in der vorläufigen Landarbeitsordnung vom 24. 1. 19 und im Betriebsrätegesetz.

- A. Die Besonderheit des Verfahrens bei Streit über die Pflicht der Arbeitgeber zur **Wiederbeschäftigung** oder **Weiterbeschäftigung** und über die Art und Höhe der hierbei zu leistenden Vergütung¹⁾ (vgl. oben S. 62 u. 66) besteht vor allem darin, daß die Anrufung des Schlichtungsausschusses hier auch durch einen einzelnen Arbeitnehmer erfolgen kann (§ 23, Abs. 1 V.O. vom 12. 2. 20). Die sachliche Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses ist hier eine ausschließliche²⁾ 3), die örtliche Zuständigkeit wird durch den Sitz des Betriebes oder Bureaus bestimmt (§ 22, Abs. 2). Eine Verbindlicherklärung des Schiedsspruches durch den Demobilmachungskommissar erfolgt hier mangels öffentlichen Interesses regelmäßig nur auf Antrag, der bei Vermeidung des Ausschlusses binnen 2 Wochen nach der Mitteilung gestellt werden muß. Der Demobilmachungskommissar kann die wiedereinzustellenden oder weiter zu beschäftigenden Personen namentlich bestimmen (§ 25, Abs. 1).
- B. Über das Verfahren bei Beschäftigung **Schwerbeschädigter** vgl. oben S. 86.
- C. Nach dem **Betriebsrätegesetz** §§ 84 ff., 96 ff. ist über einen Einspruch gegen die Rechtmäßigkeit der Entlassung eines Arbeitnehmers bzw. eines Betriebsratsmitgliedes durch den Schlichtungsausschuß zu entscheiden (vgl. oben S. 215ff.). Auch hier steht also eine Einzelstreitsache zur Verhandlung, für die „das gesetzliche Schlichtungsverfahren“ Anwendung

¹⁾ Abweichend bezüglich der Vergütung für Dienste, die infolge unrechtmäßiger Kündigung nicht geleistet sind, Müller, Jur. Woch. 19 S. 471.

²⁾ Vgl. Hedemann, Recht- und Wirtschaft 19, S. 188. Unrichtig dagegen Funke, Recht und Wirtschaft 20, S. 79 in Verkenning der Tatsache, daß es sich hier nicht um echte Schlichtungssachen handelt, und daß daher aus der V.O. vom 23. 12. 18 und ihrer Vorgeschichte auf die V.O. vom 12. 2. 20 bzw. ihre Vorgängerinnen kein Schluß gezogen werden kann. Für einschränkende Auslegung zu Gunsten der Gerichte auch Müller a. a. O.

³⁾ Dies gilt jedoch nicht, wenn die Weigerung der Wiederbeschäftigung oder Weiterbeschäftigung auf das Recht sofortiger Entlassung aus den gesetzlichen Gründen gestützt wird. Dann ist vielmehr auch das ordentliche gerichtliche Verfahren statthaft, und das Schlichtungsverfahren ist auszusetzen, wenn ein gerichtliches Verfahren bereits anhängig ist oder anhängig gemacht werden soll. Im letzteren Fall nimmt das Schlichtungsverfahren aber seinen Fortgang, wenn nicht binnen 4 Wochen seit der Stellung des Antrags auf Aussetzung die Erhebung der Klage nachgewiesen ist (§ 22, Abs. 2). Vgl. hierzu Wiethaus, Mitteilungsblatt 8, S. 79, und Pelgry, daselbst 11, S. 120.

finden soll (§ 87, Abs. 1). Der Schlichtungsausschuß kann daher nicht nur vom Gruppenrat, sondern auch von einzelnen entlassenen Arbeitnehmern angerufen werden (§ 86, Abs. 1).

Jedoch schließt dieses Verfahren nicht mit einem Schiedsspruch, sondern mit einer „Entscheidung“ ab, die entweder den Einspruch als unbegründet zurückweist, oder den Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung bzw. Zahlung einer Entschädigung verurteilt. Diese Entscheidung hat rechtlich den Charakter eines gerichtlichen Urteils. Sie besitzt sowohl materielle Rechtskraft, da sie für beide Parteien verbindliches Recht schafft (§ 87, Abs. 2, Satz 4), und erlangt andererseits formelle Rechtskraft mit ihrer Verkündung. Eine Verbindlicherklärung kommt daher hier nicht mehr in Frage. Eine Zwangsvollstreckung findet dagegen auch aus diesen Entscheidungen nicht statt, vielmehr bedarf es hierfür wiederum einer besonderen, auf die Entscheidung gestützten Klage im Wege der Arbeitsgerichtsbarkeit.

- D. Nach der vorläufigen Landarbeitsordnung vom 24. 1. 19 § § 8, 18, 19 und Schlußbestimmung I (vgl. unten S. 271) sind die Schlichtungsausschüsse zuständig bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Land- und Forstwirtschaft über den Geldwert einer Wohnung, Landnutzung oder anderer Naturalleistungen, die keinen Marktwert haben, über den Anteil am Ertrage eines Stückes Land, der einem Arbeiter zusteht, und über die Angemessenheit des an Kriegsbeschädigte und sonstige Erwerbsbeschränkte in der Landarbeit gezahlten Lohnes und der ihnen zugemuteten Arbeit. Während indessen in den drei anderen Fällen eines besonderen Verfahrens die durch die Überweisung begründete Gerichtsbarkeit der Schlichtungsausschüsse eine ausschließliche ist und die Gerichtsbarkeit der ordentlichen Gerichte dadurch ausgeschlossen wird, bleibt für die hier genannten Streitigkeiten der Landarbeiter die Gerichtsbarkeit der ordentlichen Gerichte in der Schlußbestimmung I zur Landarbeitsordnung ausdrücklich aufrecht erhalten. Es wird also für die Landarbeiter die Möglichkeit eines Verfahrens vor den Schlichtungsbehörden nur neben dem ordentlichen Gerichtsverfahren eröffnet. Doch soll das ordentliche Gericht, wenn eine Streitsache der genannten Art gleichzeitig bei ihm und dem Schlichtungsausschuß anhängig ist, auf Antrag einer Partei die Verhandlung bis zur Erledigung des Schlichtungsverfahrens aussetzen, ist aber dann freilich bei seiner eigenen Urteilsfindung an die Entscheidung des Schlichtungsausschusses nicht gebunden.

Das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß kann auch hier von dem einzelnen landwirtschaftlichen Arbeitnehmer und gegen ihn angerufen werden. Doch finden diejenigen Bestimmungen des Schlichtungsverfahrens, die nur für Gesamtstreitigkeiten von Bedeutung sind (Art der Anrufung, Vorgehen der Schlichtungsbehörden von Amts wegen, Eingreifen des Reichsarbeitsministeriums, Veröffentlichung) hier keine Anwendung (Schlußbestimmung I). Eine Verbindlicherklärung des Schiedsspruchs kommt ferner nach richtiger Ansicht hier ebenfalls nicht in Frage.

II. Ein **Strafverfahren** findet vor dem Schlichtungsausschuß in denjenigen Fällen statt, in denen einem Arbeitgeber eine öffentlichrechtliche Schutzpflicht hinsichtlich der Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung von Arbeitnehmern auferlegt ist, deren Übertretung mit „Buße“ bedroht ist, sofern der Schlichtungsausschuß zur Festsetzung der Buße für zuständig erklärt ist. Dies ist in der V.O. vom 12. 2. 20, § 20 hinsichtlich der Pflicht zur Notbeschäftigung (vgl. oben S. 66ff.) und im Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (§ 14, Abs. 1) hinsichtlich der Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter geschehen (vgl. oben S. 87).

- A. Bei schuldhafter Nichterfüllung der Verpflichtung zur **Notbeschäftigung** kann der Vorsitzende des Demobilmachungsausschusses bei dem Schlichtungsausschuß die Verhängung einer Buße bis zu 10 000 Mark für jede nicht besetzte Arbeitsstelle beantragen. Über das hierbei zu beobachtende Verfahren fehlt jede Bestimmung. Es dürfte nach den Vorschriften der Strafprozeßordnung zu erfolgen haben, wobei dem Vorsitzenden des Demobilmachungsausschusses die Rolle des Staatsanwalts, dem Schlichtungsausschuß die des Schöffengerichts zufallen dürfte. Hier ergeht eine eigentliche Entscheidung, die vom Demobilmachungskommissar für vollstreckbar erklärt werden kann und dann im Verwaltungszwangsverfahren vollstreckt wird.
- B. Bei „vorsätzlichem oder grobfahrlässigem Verstoß gegen die Vorschriften des **Schwerbeschädigtengesetzes**“ kann die Hauptfürsorgestelle ein gleiches Verfahren einleiten. Hier ist wenigstens bestimmt, daß der Beschuldigte vor der Entscheidung zu hören ist, und daß gegen die Entscheidung binnen 4 Wochen Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde geht, welche die Entscheidung nach Rechtskraft für vollstreckbar erklären kann.

§ 61.

Der Entwurf einer Reichsschlichtungsordnung.

Der Entwurf einer Reichsschlichtungsordnung ist fertiggestellt und den Interessenten zur Äußerung zugegangen, dagegen bisher noch nicht veröffentlicht, so daß er im einzelnen hier noch nicht behandelt werden kann. Gegenüber dem bisherigen Recht enthält der Entwurf wesentliche Änderungen sowohl hinsichtlich der Organisation der Schlichtungsbehörden wie des Schlichtungsverfahrens.

I. Als **Schlichtungsbehörden** sollen danach Schlichtungsausschüsse grundsätzlich für den Bezirk jeder unteren Verwaltungsbehörde errichtet werden. Für Länder oder sonstige größere Bezirke sind Landesschlichtungsausschüsse zu bilden, die zuständig sein sollen, wenn die beteiligten Arbeitnehmer im Bezirk mehrerer Schlichtungsausschüsse beschäftigt sind. Für das Gebiet des Reiches endlich ist ein beim Reichsarbeitsministerium zu errichtendes Reichseinigungsamt vorgesehen. Bei jeder dieser Schlichtungsbehörden werden Einigungskammern, bei den Landesschlichtungsausschüssen und dem Reichseinigungsamt auch Revisionskammern gebildet, in denen auch richterliche Beisitzer mitwirken sollen. Für die Unternehmungen des Reiches und der Länder können Sonderschlichtungsstellen errichtet werden. Vereinbarte Schlichtungsstellen gehen den behördlichen Schlichtungsstellen grundsätzlich vor.

II. Für das **Schlichtungsverfahren** tritt die höhere Verwaltungsbehörde an die bisherige Stelle des Demobilmachungskommissars. Sie kann sich also am Verfahren beteiligen und einen Schiedsspruch für verbindlich erklären. Wegen Verletzung von Rechtsnormen wird die Revision eingeführt. Ein „Spruchverfahren“ in Einzelstreitsachen wird grundsätzlich von dem „Einigungsverfahren“ unterschieden und besonders gestaltet. Besondere Strafvorschriften dienen der Aufrechterhaltung des Wirtschaftsfriedens.

Sechster Teil.

Neues Arbeitsrecht einzelner Berufsstände.

§ 62.

Allgemeines.

Das Arbeitsrecht ist ein Sonderrecht bestimmter Berufsstände (vgl. oben S. 1). Nicht alle Berufsstände, für die heute ein solches Sonderrecht besteht, sind indessen von Anfang an dem Arbeitsrecht unterstellt gewesen, vielmehr ist die zunächst auf gewerbliche Arbeiter beschränkt gewesene Regelung nach und nach und Schritt für Schritt auf weitere Berufsstände erstreckt worden, die einer ähnlichen Regelung bedurften. Die Entwicklung des Arbeitsrechts ist also den Weg gegangen, daß auf der einen Seite immer neue Gebiete aus dem Bereich des Arbeitsverhältnisses eine sonderrechtliche Regelung erfahren haben, während auf der anderen Seite die Geltung dieses Rechts auf einen immer weiteren Personenkreis ausgedehnt worden ist.

Das neue Arbeitsrecht hat sich im wesentlichen auf den ersten Weg beschränkt, wie dies in den Teilen I—V dieses Buches dargestellt ist. Hierbei hat freilich das neue Recht vielfach auch eine arbeitsrechtliche Regelung für solche Berufsstände getroffen, für die ein Arbeitsrecht bisher nicht bestanden hatte. Denn die neuentstandenen Teile des Arbeitsrechts haben zum größten Teil ohne weiteres auch für solche Berufsstände Geltung, für die bisher ein besonderes Arbeitsrecht nicht bestand. Soweit dies geschehen ist, soweit also das neue Arbeitsrecht sowohl für die bisher geschützt gewesenen Berufsstände wie für die neuen Berufsstände Geltung hat, ist dieses Recht bei der Darstellung der neuen Materien des Arbeitsrechts in Teil I—V mitbehandelt.

Soweit dagegen das neue Recht Bestimmungen enthält, die ausschließlich für die Mitglieder einzelner Berufsstände gelten, sei es, daß diese Berufsstände den bisher für andere Berufsstände geltenden Bestimmungen unterstellt werden, sei es, daß neue Bestimmungen getroffen sind, die nur für die Mitglieder dieser Berufsstände Geltung haben sollen, sind sie hier zu behandeln.

Für eine Reihe von Berufsständen, für die eine solche Regelung erforderlich wäre, ist sie bisher auch vom neuen Arbeitsrecht nicht vorgenommen, und es ist auch eine Neuregelung bisher noch nicht in Aussicht gestellt, so vor allem für die geistigen Arbeiter¹⁾, die Bühnengehörigen und die Krankenschwestern²⁾. Bisher sind vielmehr neue Bestimmungen nur ergangen für Landarbeiter (Kap. I) und in Aussicht genommen für Dienstboten, Bergarbeiter und Heimarbeiter (Kap. II).

Erstes Kapitel.

Neues Arbeitsrecht der Landarbeiter.

§ 63.

Entstehung und rechtliche Grundlagen.

I. Nach bisherigem Recht bestand eine völlige Gleichstellung der Landarbeiter mit den sonstigen Arbeitnehmern nur für das Gebiet der Sozialversicherung³⁾. Für das Gebiet des Arbeiterschutzes gab es dagegen, abgesehen von den Unfallverhütungsvorschriften der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften zum Schutz gegen Betriebsgefahren⁴⁾, Bestimmungen für Landarbeiter überhaupt nicht. Für das Gebiet des Arbeitsvertrages galten im allgemeinen die Vorschriften des B.G.B. über den Dienstvertrag mit einer Reihe von Abwandlungen, die sich aus der Eigenart der Landwirtschaft nach Landesrecht oder örtlichen Gewohnheiten ergaben⁵⁾; auch war landesrechtlich der Bruch des Arbeitsvertrages mit Strafe bedroht⁶⁾. Und auf dem Gebiet der Arbeitsverfassung endlich war die Bildung von Koalitionen landesrechtlich bei Vermeidung von Strafe verboten⁷⁾.

¹⁾ Über diese vgl. Potthoff, Arbeitsrecht 1919, S. 108, sowie Soziale Praxis 28, S. 639.

²⁾ Vgl. Reichel, Dienstvertrag der Krankenpflegerinnen, Jena 1910, sowie Potthoff, Soziale Praxis 29, S. 279.

³⁾ Doch bestehen auch in der Kranken- und Unfallversicherung eine Reihe von Besonderheiten.

⁴⁾ Vgl. Noetel, Die Unfallverhütung bei landwirtschaftlichen Maschinen, Posen 1914 (Rehfeldsche Buchhandlung).

⁵⁾ Vgl. Schlegelberger, Das Landarbeiterrecht, Berlin 1907 (Heymanns Verlag).

⁶⁾ Preuß. Gesetz vom 24. 4. 54. Ähnliche Bestimmungen bestanden für das Gebiet des früheren Königreichs Hannover (§ 59 des Polizei-Strafgesetzbuches vom 25. 5. 47), in Anhalt (§ 6 des Ges. vom 16. 4. 1899), in Reuß j. L. (§ 5 des Ges. vom 12. 5. 1900) und in Elsaß-Lothringen (Art. 414 des Code pénal in der Fassung des franzüs. Ges. vom 25. 5. 64).

⁷⁾ Vgl. Anm. 6.

Durch den Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom 12. 11. 18 wurden die „Ausnahmebestimmungen gegen die Landarbeiter“ außer Kraft gesetzt. Damit sind diejenigen Gesetze gemeint, die eine Schlechterstellung der Landarbeiter gegenüber sonstigen Arbeitnehmern hinsichtlich ihrer Stellung als Arbeitnehmer, also aus dem Arbeitsverhältnis und der Arbeitsverfassung, zum Gegenstande haben.

Für das Gebiet der Arbeitsverfassung hat inzwischen eine völlige Neuregelung für sämtliche Arbeitnehmer stattgefunden, die sich vollinhaltlich auch auf die Landarbeiter bezieht (vgl. oben S. 161 ff., 177). Für den Arbeiterschutz der Landarbeiter sind Bestimmungen auch seit der Neuordnung der Verhältnisse nicht ergangen. Dagegen ist das Recht des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages nunmehr neu geregelt worden.

Dieses Recht war schon bisher unzulänglich und lückenhaft geregelt gewesen. Infolge der Aufhebung war es aber nunmehr teilweise überhaupt ungeregelt, so daß es für die rechtliche Beurteilung an jeder anzuwendenden Rechtsnorm fehlte. Denn die „Aufhebung der Ausnahme Gesetze gegen die Landarbeiter“ bedeutete ja noch nicht die Unterstellung der Landarbeiter unter das besondere Arbeitsrecht anderer Berufsstände.

Um diese Lücke auszufüllen, haben die Beteiligten selbst eine Neuregelung des Arbeitsrechts der Landarbeiter vorgenommen: Auf Grund eines amtlich bekannt gemachten¹⁾ Aufrufes der großen Verbände der landwirtschaftlichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer waren nämlich zum Zwecke der Vermehrung und Erfassung der landwirtschaftlichen Erzeugung gemeindeweise Bauern- und Landarbeiterräte gebildet worden. Sie bestanden aus mindestens je drei im Hauptberuf selbständigen Landwirten einerseits und landwirtschaftlichen Arbeitern und sonstigen ortsansässigen Personen, die ganz oder vorwiegend landwirtschaftlichen Interessen dienstbar sind, andererseits, und hatten sich ihrerseits wiederum am 3. 12. 18 in dem Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat in Berlin zusammengeschlossen. Dieser Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat nun arbeitete, obwohl er nach dem obigen zu ganz anderen Zwecken gebildet war, in Erweiterung seiner ursprünglichen Zuständigkeit alsbald unter Hinzuziehung von Vertretern des Reichsarbeitsministeriums und Preußischen Landwirtschaftsministeriums eine „vorläufige Landarbeitsordnung“ aus und beantragte bei der Reichsregierung, dieser Ausarbeitung Gesetzes-

¹⁾ Bekanntmachung des Staatssekretärs des Reichsernährungsamts vom 22. 11. 18. Reichsanzeiger Nr. 278 vom 25. 11. 18.

kraft beizulegen. Diesem Antrage hat die Reichsregierung durch die Verordnung betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. 1. 19 (R.G.Bl. S. 111) unter Hinzuziehung von zwei Schlußbestimmungen über den Rechtsweg und die Aufrechterhaltung des § 618, Abs. 2 und 3 B.G.B. entsprochen¹⁾.

Die Landarbeitsordnung („L.A.O.“) ist daher der Form nach eine Rechtsvereinbarung zwischen den beteiligten, im Reichsbauern- und Landarbeiterrat zusammengeschlossenen Verbänden und ist auch als solche verkündet; doch ist zugleich in der Verkündung jener Vereinbarung Gesetzeskraft beigelegt worden. Die Landarbeitsordnung bezeichnet sich selbst nur als eine vorläufige Regelung. Sie enthält nicht etwa eine Kodifikation des gesamten Landarbeiterrechts, sondern lediglich eine Aneinanderreihung einzelner Vorschriften über Fragen, deren Regelung besonders dringend erschien. Soweit eine reichsrechtliche Regelung nicht getroffen ist, ist daher eine Ergänzung durch Landesrecht statthaft.

II. Ihrer **rechtlichen Natur** nach enthalten die Bestimmungen der L.A.O. ausnahmslos kein öffentliches Schutzrecht, sondern lediglich privatrechtliches Arbeitsvertragsrecht. Sie setzen die Geltung der Vorschriften des B.G.B. über den Dienstvertrag voraus und wollen diese Vorschriften nur durch Sonderbestimmungen ergänzen (§ 1). Die Einhaltung und Durchführung dieser Bestimmungen wird daher nicht durch Aufsicht, Zwang und Strafe gesichert, sondern ist, wie die Einhaltung jeder anderen Vertragspflicht, den Beteiligten selbst überlassen. Im Fall der Nichterfüllung bestehen daher lediglich die aus jedem Arbeitsvertrage im Fall der Nichterfüllung der Vertragspflichten des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer zustehenden Rechte (Klage auf Erfüllung, Schadenersatz wegen Nichterfüllung, Lohnanspruch bei Annahmeverzug des Arbeitgebers trotz nichterfüllter eigener Arbeitsleistung). Doch sind die Bestimmungen der L.A.O. grundsätzlich zwingend und können durch Vertrag nicht abgeändert werden. Nur in den Fällen, in denen eine Bestimmung ausdrücklich als bloße Sollvorschrift gefaßt ist, nämlich in den Fällen der

¹⁾ Erläuterungen zur L.A.O. von Feig (Verlag Vahlen), 2. Auflage, Rosenfeld (Verlag Gesellschaft und Erziehung, Berlin), v. Volkmann-Böttger (Verlag Deutsche Tageszeitung), vgl. ferner Schmidt, Soziale Praxis 28, S. 382 und Recht u. Wirtschaft 19, S. 75, Böttger, Jur. Woch. 19, S. 210 und Gewerbe- und Kaufmannsgericht 24, S. 133, Feig, Gew.-u. Kaufm.Ger. 24, S. 210, Arbeiterrechtsbeilage zum Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften 19, S. 17, sowie Mendelson, Der gegenwärtige Stand der Landarbeiterfrage mit besonderer Berücksichtigung der neuesten Veränderungen des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages (Parey, Berlin).

§§ 6, 7, Abs. 2, §§ 8, 11, 12, Satz 2, §§ 15, 18, ist eine Änderung durch Parteivereinbarung zulässig. Aber auch die zwingenden Bestimmungen der L.A.O. enthalten eine unabänderliche Bindung nur hinsichtlich einer Schlechterstellung der Landarbeiter. Gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als nach der Landarbeitsordnung, bleiben dagegen aufrecht erhalten.

III. Der Geltungsbereich der Landarbeitsordnung ist in persönlicher und sachlicher Beziehung sowie hinsichtlich des Grundes der Beschäftigung beschränkt.

- A. In **persönlicher Beziehung** gilt die L.A.O. für Arbeiter und Angestellte jeder Art ohne Rücksicht auf die Dauer ihrer Beschäftigung¹⁾, also auch für Gelegenheitsarbeiter, landwirtschaftliches Gesinde, Facharbeiter und Angestellte höherer Grade²⁾. Sie gilt dagegen nicht für häusliches Gesinde³⁾.
- B. Der **Gegenstand** des Unternehmens, in dem diese Personen beschäftigt sein müssen, um der Landarbeitsordnung zu unterstehen, ist die Land- und Forstwirtschaft einschließlich ihrer Nebenbetriebe. Unter Land- und Forstwirtschaft ist die Bewirtschaftung eines Stückes Land von beliebiger Größe durch Bebauung mit Feldfrüchten oder Nutzung des Wildwuchses zu verstehen, während eine reine Viehwirtschaft sowie Lohn-Drescherei und -Pflügerei nicht hierher gehören. Als Nebenbetriebe gelten solche gewerblichen Betriebe, in denen in der Land- oder Forstwirtschaft gewonnene Erzeugnisse eines Gutes⁴⁾ weiter verarbeitet werden, z. B. Brennereien.
- C. Der **Rechtsgrund** der Beschäftigung muß ein Arbeitsvertrag sein. Erfolgt die Beschäftigung dagegen aus anderem Rechtsgrunde, vor allem familienmäßiger Abhängigkeit, Fürsorgeerziehung, Gefangenearbeit u. dgl., so finden die Vorschriften der Landarbeitsordnung keine Anwendung.

IV. Die Regelung der Landarbeitsordnung **umfaßt** nicht das ganze Gebiet des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages, sondern nur einzelne Teilgebiete, nämlich den Abschluß des Arbeitsvertrages (§ 64), die Arbeitszeit (§ 65), den Arbeitslohn (§ 66), die Auflösung des Arbeitsvertrages (§§ 67) und den Erlaß einer Arbeitsordnung (§ 68).

¹⁾ A. M. Böttger, Jur. Woch. 19, S. 210, und Gewerbe- u. Kaufmannsgericht 1919, Spalte 133 ff. Dagegen Feig, daselbst, Spalte 212.

²⁾ Feig, Anm. 4 a—f zu § 1.

³⁾ Landwirtschaftliches und häusliches Gesinde unterstehen daher verschiedenen Rechtsgrundsätzen und im Streitverfahren verschiedenen Gerichtsorganen, Böttger, Jur. Woch. a. a. O.

⁴⁾ Nicht dagegen der gemeinsame Betrieb für mehrere Güter. Rosenfeld zu § 1. Schmidt, Recht und Wirtschaft 19, S. 75.

§ 64.

Abschluß des Arbeitsvertrages.

Der Abschluß des landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages ist einmal dahin geregelt, mit wem ein gültiger Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann, und andererseits, welcher Form ein solcher Vertrag bedarf.

I. Grundsätzlich darf der Arbeitsvertrag mit **jedem Arbeitnehmer**, der dazu bereit ist, abgeschlossen werden, ohne Rücksicht auf Alter, Staatsangehörigkeit und Geschlecht. Es besteht daher auch nach neuem Recht kein Kinder- und Jugendschutz, der die Beschäftigung in der Landwirtschaft unter einem bestimmten Mindestalter verbietet. Eine Bestimmung über die Anwerbung von Ausländern, die für die landwirtschaftlichen Erntearbeiten nötig sind, ist zwar angekündigt, aber noch nicht ergangen.

Nur für Frauen gilt nach § 14 Abs. 2 eine Ausnahme, wenn sie ein größeres Hauswesen zu besorgen, vor allem Gehilfen, die nicht zur eigenen Familie gehören, zu beköstigen haben, wie dies beim Hofgängersystem üblich ist. In diesem Falle dürfen Frauen bei Vermeidung der Nichtigkeit des Vertrages zu Arbeiten nur insoweit verpflichtet werden, als dies ohne erhebliche Beeinträchtigung ihrer häuslichen Pflichten möglich ist. Nur für Notfälle ist die Ausbedingung einer darüber hinausgehenden Arbeit zulässig.

II. Die **Form** des Abschlusses eines landwirtschaftlichen Arbeitsvertrages ist zwar grundsätzlich keine andere als die jedes anderen Vertrages. Es genügt also die bloße Willenseinigung der Parteien. In zwei Fällen besteht hiervon indessen eine Ausnahme:

- A. Für Dienstverträge von **mehr als halbjähriger Dauer** bedarf es, bei Vermeidung der Nichtigkeit des Vertrages, der Schriftform, wenn im Verträge Sachleistungen irgendwelcher Art statt des Geldlohnes oder neben ihm vereinbart werden, und zwar nicht nur für die Festsetzung des Wertes dieser Sachleistungen (vgl. B), sondern für den ganzen Inhalt des Vertrages. Doch gilt dies nicht, soweit für den Betrieb ein Tarifvertrag besteht (§ 2).
- B. **Sachleistungen** sollen, wenn sie als Lohn oder Teil des Lohnes gewährt werden, mit ihrem Geldwert schriftlich festgesetzt werden, auch wenn es sich um keinen der zu A genannten Verträge handelt. Doch ist dies nur eine Sollvorschrift, deren Außerachtlassung die Gültigkeit des Vertrages nicht berührt (§ 8).

§ 65.

Arbeitszeit.

Die Bestimmungen über die Arbeitszeit der Landarbeiter haben lediglich die Bedeutung, daß die Arbeitszeit in landwirtschaftlichen Arbeitsverträgen rechtswirksam nur im Rahmen dieser Bestimmungen geregelt werden kann, und daß daher abweichende Bestimmungen nichtig sind; sie haben dagegen keine schutzrechtliche Wirkung (vgl. oben S. 272). Derartige Bestimmungen bestehen sowohl bezüglich des einzelnen Arbeitstages wie der einzelnen Arbeitswoche.

I. Bezüglich des **Arbeitstages** bestehen Bestimmungen nur über die Höchstdauer der Beschäftigung und ihre Unterbrechung, nicht dagegen über ihre Verteilung auf die einzelnen Tagesstunden.

A. Die **Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit** ist dahin geregelt, daß einmal bestimmt wird, wieviel Stunden die Beschäftigung betragen darf, ferner was als Arbeitszeit gilt, und endlich welches die Folgen einer Überschreitung sind.

1. Die **Stundenzahl**, für die eine Beschäftigung für den einzelnen Arbeitstag höchstens vereinbart werden darf, ist nicht ein für allemal einheitlich vorgeschrieben. Denn eine solche Regelung wäre für die Landwirtschaft, deren Arbeiten auf Witterung und bestimmte Jahreszeiten angewiesen sind, praktisch nicht durchführbar. Darum ist die Regelung hier sowohl für die verschiedenen Tage wie für die verschiedenen Jahreszeiten verschieden. Zu diesem Zweck gibt es hier keinen gleichförmigen Maximalarbeitstag, sondern nur einen Durchschnitts-Maximalarbeitstag, und auch die Länge eines solchen Durchschnittstages wird für die verschiedenen Jahresdrittel verschieden bestimmt. Sie beträgt nämlich in 4 Monaten durchschnittlich 8, in weiteren 4 Monaten 10, in weiteren 4 Monaten höchstens¹⁾ 11 Stunden. Es ist nicht erforderlich, daß die 4 Monate jeweilig einheitlicher Regelung zusammenhängen, wenn nur insgesamt für das Jahr eine solche Regelung getroffen ist (§ 3, Satz 1).
2. Als **Arbeitszeit** gilt auch der Weg vom Hof zur Arbeit und der Rückweg von der Arbeit, nicht dagegen die Zeit der Pausen und eine Fütterungszeit bei den Arbeitsgespannen (§ 4).

¹⁾ Die Zahl von 11 Stunden ist also keine Durchschnittszahl, sondern die höchste für den Arbeitstag zulässigerweise zu vereinbarende Stundenzahl. Feig, Anm. 4 zu § 3.

3. Eine Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit hat lediglich zur Folge, daß die über die Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden besonders zu vergüten sind.
- B. Eine **Verteilung** der Arbeitszeit durch Bestimmungen über Nachruhe bzw. den frühest zulässigen Beginn oder spätest zulässigen Schluß der Arbeit ist für die Landwirtschaft nicht geregelt.
- C. Eine **Unterbrechung** der täglichen Arbeitszeit durch Pausen ist endlich nur für das Sommerhalbjahr vorgeschrieben. In dieser Zeit ist eine Pause von mindestens 2 Stunden täglich zu gewähren. Doch ist eine Zerlegung der einheitlichen Pause in mehrere kürzere Pausen zulässig, wenn nur die Gesamtdauer der Pausen 2 Stunden nicht überschreitet (§ 5).

Ferner sind Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu versorgen haben, nach § 14 so früh von der Arbeit zu entlassen, daß sie eine Stunde vor der Hauptmahlzeit in ihrer Häuslichkeit eintreffen.

Eine Unterbrechung der täglichen Arbeitszeit durch Mindestruhezeiten ist dagegen nicht vorgesehen.

II. Hinsichtlich der **Arbeitswoche** enthält die Landarbeitsordnung Bestimmungen nur über Feiertagsruhe, während weder eine Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit, noch eine Unterbrechung der Wochenarbeit geregelt sind. Nach § 12 dürfen nämlich an Feiertagen nur naturnotwendige Arbeiten (wie Fütterung und Pflege der Tiere) und dringliche Arbeiten vorgenommen werden. Als dringlich kommen hauptsächlich Ernte- und Bestellungsarbeiten in Betracht¹⁾.

Dadurch, daß ferner dringende Arbeiten besonders zu vergüten sind (vgl. unten), soll ein weiterer mittelbarer Druck auf möglichste Einschränkung der Feiertagsarbeit ausgeübt werden.

Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu versorgen haben, sind an den Tagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten von der Arbeit zu befreien (§ 14).

§ 66.

Arbeitslohn.

Über den Arbeitslohn der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer enthält die Landarbeitsordnung keine vollständige Regelung, sondern nur Einzelbestimmungen für die Höhe des Lohnes, die Zeit der Lohnzahlung, die Sicherung des Lohnes und den Sachlohn.

¹⁾ Feig, Anm. 3 zu § 12.

I. Bezüglich der **Höhe** des Lohnes ist geregelt der Überstundenlohn, die Verteilung des Lohnes auf das Jahr und die Anrechnungsfähigkeit anderer Bezüge auf den Lohn.

- A. Für den **Überstundenlohn** bestehen Bestimmungen darüber, wann und in welcher Höhe er zu zahlen ist.
1. Eine Pflicht zur Zahlung des Überstundenlohnes besteht bei Überschreitung der Höchstarbeitszeit und bei Feiertagsarbeit (§ 3, Satz 2).
 2. Die Höhe des Überstundenlohnes soll für jede Überstunde mindestens $\frac{1}{10}$ des Ortslohnes im Sinne der R.V.O. mit 50% Aufschlag betragen, für dringende Sonntagsarbeit aber den doppelten Ortslohn (§§ 11, 12, Satz 2).
- B. Eine **Verteilung** des Lohnes auf das Jahr ist für Jahresverträge insofern geregelt, als die Vergütung auf die verschiedenen Jahreszeiten nicht so verteilt sein darf, daß die Entlohnung in der Winterzeit in auffälligem Mißverhältnis zur Entlohnung in der Sommerzeit steht (§ 9). Eine angemessene Verteilung, die der tatsächlichen Mehrarbeit im Sommer entspricht, ist dagegen zulässig.
- C. Eine **Anrechnung** von Renten irgendwelcher Art, vor allem von Kriegsbeschädigtenrenten, auf den Lohn ist unzulässig (§ 19). Jeder ist vielmehr nach seiner tatsächlichen Arbeitsfähigkeit ohne Rücksicht auf etwaigen Rentenbezug zu entlohnen.

II. Die **Zeit der Lohnzahlung** ist eine verschiedene bei Geldlohn und bei Sachlohn.

- A. **Geldlohn** ist in der Regel wöchentlich zu zahlen (§ 6). Doch sind abweichende Vereinbarungen zulässig und vor allem bei landwirtschaftlichen Beamten üblich, bei denen die Gehaltszahlung regelmäßig monatlich stattfindet.
- B. Ein **Sachlohn**, soweit er in Naturalien besteht, ist dagegen in der Regel vierteljährlich zu zahlen, sofern nicht Art und Gebrauch der Bezüge (z. B. Milch) eine längere oder kürzere Lieferungsperiode voraussetzen.

III. Eine **Sicherung des Lohnes** ist durch Aufnahme einer einschränkenden Bestimmung über die Zulässigkeit von Lohn- einbehaltungen vorgesehen (§ 10).

Lohneinbehaltungen können sowohl zugunsten des Arbeitgebers (z. B. Ansammlung einer Kautions), wie des Arbeitnehmers (z. B. Versicherungsbeiträge, Sparzwang) vorgenommen werden. Sie begründen ein Recht des Arbeitgebers auf Nichtauszahlung des einbehaltenen Lohnanteiles, jedoch unter Reservierung des nicht ausgezahlten Lohnes für den Arbeitnehmer.

Vertragliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Einbehaltung des Lohnes sind nach herrschender Ansicht¹⁾ grundsätzlich rechtlich zulässig, soweit nicht besondere Ausnahmebestimmungen bestehen. Eine solche Ausnahmebestimmung enthält nunmehr nach dem Vorbild des § 119a Gew.O. auch der neue § 10 der L.A.O. Doch gilt diese Ausnahmebestimmung nur für Einbehaltungen zur Sicherung des Schadensersatzes bei Vertragsbruch, während sonstige Fälle der Einbehaltung dadurch nicht berührt werden und daher zulässig bleiben. Die Einschränkung besteht darin, daß eine solche Einbehaltung nur gegenüber dem Barlohn, nicht gegenüber dem Sachlohn zulässig ist, und daß sie $\frac{1}{4}$ der jeweilig fälligen einzelnen Lohnzahlung und insgesamt das fünfzehnfache des Ortslohnes im Sinne der R.V.O. nicht übersteigen darf.

IV. Der **Sachlohn** ist nach Qualität, Bemessungsform und Ersatz bei Nichtlieferung geregelt.

A. Der **Qualität** nach muß ein Sachlohn, der in Naturalien besteht, in Waren von mittlerer Beschaffenheit der Ernte geliefert werden (§ 7). Der Arbeitgeber darf also einerseits nicht die schlechteste Qualität aussuchen, sondern hat mindestens Mittelware zu liefern, aber andererseits nur Ware von Mittelqualität seiner eigenen Ernte. Er braucht also, wenn diese schlecht ausgefallen ist, weder die beste Qualität seiner eigenen Ernte zu liefern, noch andere, die eigene Ernte qualitativ übertreffende Ware von Mittelqualität anzukaufen.

¹⁾ So insbesondere Lotmar, Arbeitsvertrag I, S. 451, Landmann, Anm. 2a zu § 119a Gew.O.; dagegen Sinzheimer, Lohn und Aufrechnung S. 108. Richtig ist in der Tat, daß hier weder § 394 noch § 273 B.G.B. in Frage kommt, da eine Forderung, der gegenüber aufgerechnet werden könnte, oder die zur Zurückbehaltung berechtigte, zur Zeit der Einbehaltung noch gar nicht besteht. Entsteht eine solche Forderung später, und will der Arbeitgeber sich dafür an den einbehaltenen Lohn halten, so handelt es sich aber nicht mehr um eine (nicht pfändbare) Lohnforderung, sondern um stehengebliebenen Lohn, demgegenüber Pfändung wie Aufrechnung unbeschränkt zulässig sind. Auch wird bei der Einbehaltung nicht ein Pfandrecht des Arbeitgebers an der Lohnforderung begründet (so Sinzheimer), da eine pfandrechlich zu sichernde Forderung noch gar nicht vorhanden ist, noch auch künftig zu entstehen braucht (Einbehaltung zugunsten des Arbeitnehmers!). Man wird vielmehr mit Sigel (Der gewerbliche Arbeitsvertrag, Stuttgart 1903, S. 134/35) zu unterscheiden haben die vertragliche Verpflichtung, sich den künftig fällig werdenden Lohn einbehalten zu lassen, und die Überlassung des fälligen Lohnes zur Einbehaltung. Erstere enthält zugleich eine unzulässige Verfügung (Erlaß der Auszahlungspflicht) über die Lohnforderung und ist daher stets rechtsunwirksam. Letztere ist dagegen unbeschränkt zulässig, soweit nicht Ausnahmebestimmungen (§ 119a Gew.O., § 10 L.A.O.) entgegenstehen.

Wohnungen sollen in sittlicher und gesundheitlicher Beziehung einwandfrei sein. Bei Verheirateten sollen sie ferner unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend, bei Ledigen wenigstens heizbar, verschließbar und mit einer Mindestausstattung versehen sein, die aus Bett, Tisch, Stuhl, verschließbarem Schrank und Waschgelegenheit bestehen soll (§ 15). Doch ist diese Bestimmung eine Sollvorschrift. Sie dürfte auch nur für ständige Kontraktarbeiter (Gutstagelöhner) gelten, dagegen nicht für die Wanderarbeiter, denen nur eine vorübergehende Unterkunft zu gewähren ist¹⁾.

- B. Die **Bemessung** des Naturallohnes soll in der Regel nach metrischen Maßen und Gewichten²⁾ erfolgen (§ 7).
- C. Im Falle der **Nichtlieferbarkeit** des Naturallohnes, z. B. wegen Mißernte oder behördlicher Beschlagnahme, sind die zu liefernden Naturalien in bar nach dem amtlichen Erzeugerhöchstpreis oder, wenn ein solcher Preis nicht besteht, nach dem Marktpreis des nächsten Marktortes zu vergüten (§ 7, Abs. 3).

§ 67.

Auflösung des Arbeitsvertrages.

Hinsichtlich der Auflösung des Arbeitsvertrages landwirtschaftlicher Arbeitnehmer sind einmal die Gründe geregelt, die eine sofortige Lösung des Vertrages rechtfertigen, und ferner die Wirkung vorzeitiger Auflösung auf den Lohn.

I. **Wichtige Gründe** zur sofortigen Lösung des Vertrages sind nach § 16 „alle Umstände, mit Rücksicht auf welche die Fortsetzung des Dienstvertrages einer Vertragspartei nicht zugemutet werden kann“. Als Beispiele solcher Umstände, die stets die sofortige Lösung des Vertrages rechtfertigen, nennt das Gesetz Tätlichkeiten, grobe Beleidigungen, unsittliche Zumutungen im Arbeitsverhältnis, beharrliche Verweigerung oder grobe Vernachlässigung der Dienstleistungen, wiederholt unpünktliche Lohnzahlung, anhaltend schlechte Kost und gesundheitsschädliche Wohnung. Diese Gründe sind zwar nicht erschöpfend, sondern sollen nur den allgemeinen Grundsatz erläutern. Da der allgemeine Grundsatz aber zwingendes Recht enthält und durch Ver-

¹⁾ Vgl. für das bisherige Recht Schlegelberger, Landarbeiterrecht S. 73 ff. Über diesen neuen Bestimmungen ist § 618 B.G.B. in der Schlußbestimmung II ausdrücklich aufrecht erhalten.

²⁾ An Stelle der veralteten, bisher aber immer noch vielfach üblichen Bemessung nach Scheffel und Wispel. Schmidt, Recht u. Wirtschaft 19, S. 77.

einbarung nicht ausgeschlossen werden kann, so hat jene Aufzählung die Bedeutung, daß auch die darin genannten Gründe jedenfalls unter allen Umständen, und zwar kraft zwingenden Rechts, zur Lösung des Vertrages berechtigen und durch Parteivereinbarung als Auflösungsgründe nicht ausgeschlossen werden können¹⁾.

Dagegen ist andererseits politische und gewerkschaftliche Betätigung²⁾ niemals ein Entlassungsgrund und kann auch vertraglich nicht dazu gemacht werden.

II. Die **Wirkung vorzeitiger Vertragsauflösung** auf den Lohn ist einmal hinsichtlich der Wohnung, andererseits hinsichtlich der Überlassung des Ernteertrages vom Deputatland geregelt.

A. Hinsichtlich der **Wohnung** ist zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer die vorzeitige Auflösung des Vertrages verschuldet hat oder nicht.

1. Hat der Arbeitnehmer die vorzeitige Auflösung des Vertrages nicht verschuldet, so ist ihm die Wohnung, wenn er seinen eigenen Hausstand geführt hat, für sich und seine Familie noch auf die Dauer von 3 Wochen nach der vorzeitigen Auflösung des Vertrages³⁾ unentgeltlich zu überlassen.
2. Hat er dagegen die vorzeitige Auflösung des Vertrages verschuldet, so steht ihm die Benutzung der Wohnung nur auf eine Dauer von 2 Wochen nach der Auflösung, und nur gegen Bezahlung einer Vergütung zu, die dem Wert der Wohnung entspricht. Auch kann dem Arbeitnehmer in diesem Falle nach Wahl des Arbeitgebers statt der bisherigen Wohnung eine angemessene anderweitige Unterkunft zur Verfügung gestellt werden.

B. Der **Ernteertrag vom Deputatland** ist dem Arbeitnehmer bei vorzeitiger Vertragsauflösung nach dem Verhältnis der von ihm bisher darauf verwendeten Arbeit und unter Berücksichtigung des Durchschnittsertrages der Fläche zu belassen, und zwar ohne Unterschied, ob der Arbeitnehmer die Auflösung verschuldet hat oder nicht (§ 18). Dies ist eine wesentliche Besserstellung gegenüber dem bisherigen Recht, da nach der bisherigen Rechtsprechung nur die Saatkosten und Ersatz

¹⁾ Ebenso Feig, Anm. 4 zu § 16.

²⁾ Dazu gehört nach Böttger, Gew.- u. Kaufm.Gericht 24, S. 143, auch Streik. Dagegen, m. E. mit Recht, einschränkend Feig, daselbst S. 213 für Streiks, die unter Kontraktbruch erfolgen.

³⁾ Jedoch nicht über die ordnungsmäßige Vertragsdauer hinaus.

der Aufwendungen zu erstatten waren¹⁾. Doch enthält die Bestimmung nur dispositives Recht, so daß also abweichende Vereinbarungen auch jetzt noch zulässig sind.

§ 68.

Arbeitsordnung.

Nach § 13 L.A.O. in der Fassung des § 104 VII des Betriebsrätegesetzes ist in allen Betrieben der Land- und Forstwirtschaft, in denen ein Betriebsrat besteht, eine Arbeitsordnung zu erlassen und an sichtbarer Stelle auszuhängen.

Da diese Pflicht ihrem Wesen nach eine Vertragspflicht gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern nicht sein kann, andererseits die Möglichkeit einer Erzwingung der dem Arbeitgeber auferlegten Pflichten durch Aufsicht oder Strafe nach der L.A.O. überhaupt fehlt (vgl. oben S. 272), so handelt es sich hier um eine *lex imperfecta*. Höchstens kann der Betriebsrat durch Anrufung des Schlichtungsausschusses einen moralischen Druck ausüben, während eine Klage auch auf Grund eines für verbindlich erklärten Schiedsspruchs mangels einer klageberechtigten Partei nicht erhoben werden kann²⁾.

Die Arbeitsordnung hat Bestimmungen über die Arbeitszeit, etwaige Strafen und die Verwendung der Strafgeelder zu enthalten. Diese Verwendung muß zum Besten der Arbeiter des Betriebes erfolgen.

Kapitel II.

Das künftige Arbeitsrecht sonstiger Berufsstände.

Während für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer ein Sonderarbeitsrecht wenigstens teilweise und vorläufig erlassen ist, ist der Erlaß neuen Arbeitsrechts für eine Reihe weiterer Berufsstände zwar in Aussicht genommen und bereits in Vorbereitung begriffen, bisher aber noch nicht erfolgt, nämlich für die Dienstboten (§ 69), die Bergarbeiter (§ 70) und die Heimarbeiter (§ 71).

¹⁾ Schmidt, *Recht und Wirtschaft* 19, S. 78.

²⁾ Oder aber man müßte, etwa in Weiterbildung meiner Ausführungen über die rechtliche Stellung der Betriebsvertretungen (vgl. oben S. 174), eine Klage der „Arbeiterschaft, vertreten durch den Betriebsrat“, zulassen. Doch scheint mir das bedenklich, da eine Parteifähigkeit der Arbeiterschaft nur im Schlichtungsverfahren, dagegen nicht im ordentlichen Gerichtsverfahren anerkannt ist (vgl. oben S. 175 Anm. 1).

§ 69.

Dienstboten.

Das besondere Arbeitsrecht der Dienstboten (oder, wie sie nunmehr vielfach bezeichnet werden, der „Hausangestellten“¹⁾) war bisher in den landesrechtlichen Gesindeordnungen geregelt. Durch den Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom 12. 11. 18 Nr. 8 sind indessen sämtliche Gesindeordnungen außer Kraft gesetzt. Damit sind die Dienstboten bis zu anderweitiger gesetzlicher Regelung den Bestimmungen des B.G.B. über den Dienstvertrag unterstellt²⁾.

Diese Bestimmungen enthalten indessen für eine Reihe von Fragen, die sich aus der besonderen Natur des Dienstbotenverhältnisses ergeben, eine Regelung nicht. Würde daher die Bestimmung über die Aufhebung der Gesindeordnungen ihrem vollen Wortlaute nach Geltung beanspruchen und für die Dienstboten ausschließlich das Recht des B.G.B. zu gelten haben, so wäre der Arbeitsvertrag der Dienstboten zurzeit zum großen Teil völlig ungeregelt. Auch wäre dann in einer Reihe von Punkten die Rechtslage der Dienstboten gegenüber dem bisherigen Recht nicht verbessert, sondern verschlechtert³⁾.

Das ist aber offenbar die Absicht des Aufhebungserlasses nicht gewesen. Vielmehr sollten, ebenso wie bei den Landarbeitern, nur diejenigen Bestimmungen aufgehoben werden, die eine Schlechterstellung der Dienstboten gegenüber anderen Arbeitnehmern bisher enthielten. Insoweit sollen nunmehr die allgemeinen Bestimmungen des B.G.B. über den Dienstvertrag an ihre Stelle treten. Soweit dagegen die Gesindeordnungen Teile des Rechtsverhältnisses der Dienstboten regeln, die anderweitig nicht geregelt sind, und eine Schlechterstellung gegenüber anderen Arbeitnehmern auch nicht enthalten, muß die Möglichkeit ihrer Weitergeltung bestehen bleiben.

Da indessen die Gesindeordnungen als solche aufgehoben sind, so kann die Geltung derartiger Rechtssätze nicht unmittelbar auf diese Ordnungen zurückgeführt werden. Als Rechtsquelle gehören die Gesindeordnungen vielmehr der Geschichte an. Aber

¹⁾ Der Ausdruck ist juristisch falsch, da die Dienstboten rechtlich nicht Angestellte, sondern Arbeiter sind („Personen in niederer Stellung“, R.V.O. § 165, Nr. 1 u. § 1226, Nr. 1). Besser wäre der Ausdruck „Hausgehilfen“, während die Bezeichnung „Hausangestellte“ für häusliche Angestellte in gehobener Stellung, wie Erzieherinnen, Gesellschafterinnen u. dgl. zu verwenden wäre.

²⁾ Literatur über den dadurch hervorgerufenen Rechtszustand: Rausnitz, Das neue Recht der Hausangestellten (Heymanns Verlag), ferner Wöbling, Soziale Praxis 28, S. 330, Hütter, Die gemeinnützige Rechtsauskunft 5, Nr. 1.

³⁾ Z. B. in der Frage der Haftung für grobes und mäßiges, aber nicht für geringes Versehen (Preuß. Ges.O. vom 8. 11. 1810, §§ 65, 66).

soweit die Parteien nicht etwas anderes vereinbart haben, dürfte es als ihr mutmaßlicher Wille zu unterstellen ein, daß die sonst vorhandenen Lücken im Recht nach Maßgabe des bisherigen Gesinderechts, soweit es Ausnahmebestimmungen der genannten Art nicht enthält, ausgefüllt werden sollen. Insofern bilden die Gesindeordnungen daher noch heute zwar keine Rechtsquelle, deren Geltung auf gesetzlicher Vorschrift beruht, wohl aber eine Erkenntnisquelle, deren Anwendbarkeit als Vertragsrecht zur Ausfüllung sonst bestehender gesetzlicher Lücken nach dem mutmaßlichen Willen der Vertragsparteien anzunehmen ist, soweit die Parteien nicht etwas anderes vereinbart haben¹⁾.

Eine reichsgesetzliche Neuregelung des Rechts der Dienstboten steht unmittelbar bevor. Solange sie nicht ergangen ist, sind die Landesgesetze befugt, ihrerseits eine Regelung zu treffen. Dies ist insbesondere in Bayern durch V.O. vom 13. 12. 18 (Bayr. Staatszeitung v. 19. 12. 18) geschehen²⁾.

§ 70.

Bergleute.

Das besondere Arbeitsrecht der Bergleute war bisher, abgesehen von dem größten Teil der Sozialversicherung, landesrechtlich geregelt. Nur die Bestimmungen über die Feiertagsruhe waren nach § 105b Gew.O., eine Reihe weiterer Schutzbestimmungen nach § 154a Gew.O. reichsgesetzlich geregelt³⁾.

Die neu entstandenen Teile des reichsrechtlichen Arbeitsrechts gelten indessen auch für die Bergleute, für die sogar eine Reihe besonderer Bestimmungen, vor allem im Arbeitsverfassungsrecht, ausschließlich für die Bergleute erlassen sind⁴⁾. Diese Bestimmungen sind in den Teilen I—V dieses Buches mitbehandelt⁵⁾.

¹⁾ Selbstverständlich kann daher auch eine Bestimmung, die nach der Gesindeordnung zwingend war, nunmehr durch Vereinbarung abgeändert werden. Einen vom Berliner städtischen Arbeitsnachweis entworfenen Normalarbeitsvertrag vgl. Arbeitsnachweis 6, S. 188; Tarifvertrag für Dresden, das. 7, S. 57.

²⁾ Vgl. dazu Potthoff, Soziale Praxis 28, S. 277. Weitere Bekn. v. 6. 3., 27. 5., 26. 7., 11. 8., 4. 9., 19. 12. 19 u. 23. 1. 20 (Staatsanzeiger 19, Nr. 60, 141, 185, 198, 226, 308 u. 20 Nr. 21).

³⁾ Vgl. Müller-Erzbach, Das Bergrecht Preußens und des weiteren Deutschlands, Stuttgart 1917, S. 374—430; Völkel, Grundzüge des preuß. Bergrechts, Berlin 1914, S. 199—216, und Rohn, Der Arbeitsvertrag der Bergarbeiter. Marburg 1913.

⁴⁾ Vgl. Schlüter, Reichsverordnungen für den Bergbau (H. Bellmann, Dortmund 1919).

⁵⁾ Vgl. insbesondere die Bestimmungen über die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Sozialisierung oben S. 167 und über Arbeitskammern oben S. 236.

Es ist indessen beabsichtigt, die landesrechtliche Regelung des Bergbaues überhaupt durch eine reichsrechtliche zu ersetzen und ein zusammenfassendes Reichsberggesetz zu erlassen, das dann voraussichtlich auch das besondere Arbeitsrecht der Bergarbeiter mitumfassen würde. Der Entwurf eines solchen Gesetzes wird vorbereitet, ist aber bisher noch nicht veröffentlicht.

§ 71.

Heimarbeiter.

Das Recht der Heimarbeiter hatte zwar im Hausarbeitsgesetz vom 20.12.11 eine erste rechtliche Regelung gefunden; diese Regelung erwies sich aber als teilweise unzulänglich, teilweise praktisch nicht durchführbar. Während des Krieges gemachte Erfahrungen bei den Heeresnäharbeiten ließen die Regelung von Fragen der Heimarbeit als möglich erscheinen, die früher für undurchführbar galten. Andererseits sind Bestrebungen im Gange, die Heimarbeit gänzlich abzuschaffen oder wenigstens einzuschränken, da sie dem Arbeitszeitschutz und der Arbeitshygiene praktisch fast unzugänglich ist¹⁾. Das neue Arbeitsrecht hat sich bisher darauf beschränkt, die im Hausarbeitsgesetz vorgesehenen Fachausschüsse nunmehr tatsächlich zu errichten (vgl. oben S. 235) und die Heimarbeiter in das Betriebsrätegesetz, eventuell sogar unter Bildung besonderer Betriebsräte, einzu beziehen (vgl. S. 178, 180).

Indessen ist ein umfassendes neues Heimarbeitsgesetz in Vorbereitung. Käthe Gaebel, die beste Kennerin der deutschen Heimarbeit, verlangt für ein solches Gesetz die Abhängigmachung der Zulassung zur Heimarbeit von dem Besitz einer Ausweiskarte, die Abschaffung der hausgewerblichen Herstellung von Nahrungs- und Genußmitteln, eine gesetzliche Regelung der Entlohnung nach dem Vorbild der allgemeinen Vertragsbedingungen des Bekleidungsamtes des Gardekorps während des Krieges, Ausbau der Fachausschüsse zu Lohnämtern, Klagbarkeit und strafrechtlichen Schutz der festgesetzten Löhne und Beseitigung des Zwischenmeistertums, das zu festem Gehalt anzustellen wäre²⁾. Inwieweit diese Wünsche Berücksichtigung finden werden, ist ungewiß, da der Entwurf eines Gesetzes über die Heimarbeit noch nicht veröffentlicht ist.

¹⁾ Vgl. Beschluß des 10. Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands, Korrespondenzblatt der Generalkommission, Nr. 29 v. 19. 7. 19, S. 322.

²⁾ Vgl. Gaebel, Arbeitsrecht 19, S. 59, und Soziale Praxis 28, S. 274, sowie Gew.- u. Kaufm.Ger. 24, S. 207..

Anhang.

Das neue internationale Arbeitsrecht.

§ 72.

Entstehung und rechtliche Grundlagen.

Artikel 162 R.V. bestimmt: „Das Reich tritt für eine zwischenstaatliche Regelung der Rechtsverhältnisse der Arbeiter ein, die für die gesamte arbeitende Klasse der Menschheit ein allgemeines Mindestmaß der sozialen Rechte erstrebt.“ Die Durchführung dieses Grundsatzes ist die Aufgabe des internationalen Arbeitsrechts.

Ein solches Recht findet neben ethischen Forderungen seine Rechtfertigung in der Erwägung, daß der Ausbau des Arbeitsrechts, vor allem der Sozialversicherung und des Arbeiterschutzes, die Industrie belastet, daß aber die Grenze dieser Belastung für das einzelne Land die Konkurrenzfähigkeit der Industrie dieses Landes mit der Industrie anderer Länder bildet, und daß daher eine Ausgestaltung des Arbeitsrechts in einem einzelnen Lande nur bei entsprechender Ausgestaltung auch in den anderen Ländern möglich ist.

Der in Art. 162 R.V. ausgesprochene Grundsatz ist nicht neu¹⁾: Schon seit nahezu 100 Jahren von Sozialpolitikern gefordert (Sismondi, Owen, Legrand), von den Arbeiterorganisationen aufgenommen und zuerst in der Schweiz amtlich erörtert, wurde er auf Grund des Kaiserlichen Erlasses vom 4. 2. 90 im gleichen Jahre in Berlin zum erstenmal in einer internationalen Arbeitsrechtskonferenz zu verwirklichen versucht, jedoch ohne unmittelbares praktisches Ergebnis. Erst eine zweite internationale Konferenz, die im Jahre 1906 in Bern tagte, brachte in dem Berner Abkommen vom 26. 9. 06 zum erstenmal eine internationale Regelung für zwei wichtige Fragen des Arbeitsrechts, nämlich das Verbot der Verwendung von weißem (gelbem) Phosphor in der Zündholzindustrie und das Verbot der gewerblichen Nacht-

¹⁾ Vgl. Francke, *Recht und Wirtschaft* 1919, S. 21 ff., und *Kartei des Arbeitsrechts*, Heft 6 vom 31. 1. 20; Heyde, *Sozialpolitik im Friedensvertrag und Völkerbund*, Jena 1919 und *Arbeitsrecht VI*, S. 23; Manes, *Sozialpolitik in den Friedensverträgen und im Völkerbund*, Berlin 1919; Zimmermann, *D.J.Z.* 19, S. 155, und Stephan Bauer, *Sozialpolitik im Kriege und nach dem Friedensschluß*, Zürich 1917, und *Arbeiterschutz und Völkergemeinschaft*, Zürich 1918.

arbeit von Frauen. Dieser Vertrag wurde von 13 Staaten, darunter fast allen europäischen Großstaaten, ratifiziert. Eine dritte internationale Konferenz fand im Jahre 1913 abermals in Bern statt. Sie nahm den zehnstündigen Maximalarbeitstag für Frauen und Jugendliche an. Diese Beschlüsse sollten im Herbst 1914 von den Regierungen ratifiziert werden. Aber noch ehe die Ratifikation erfolgt war, brach der Weltkrieg aus.

Inzwischen war der Gedanke einer internationalen Regelung des Arbeitsrechts aber auch von privater Seite kräftig gefördert worden. Kongresse und Konferenzen in Zürich und Brüssel im Jahre 1897 führten 1900 während der Weltausstellung in Paris zur Gründung der Internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz¹⁾. Diese Vereinigung regte mit Erfolg den Abschluß einer Reihe internationaler Verträge arbeitsrechtlichen Inhalts an und übernahm selbst deren Vorbereitung²⁾. Sie schuf sich ferner in dem Internationalen Arbeitsamt in Basel ein ständiges Organ für die Sammlung von Material, Veröffentlichungen (Baseler Bulletin) und Forschung. Und sie sorgte in alle 2 Jahre tagenden Kongressen für die weitere Erörterung und Beschlußfassung über die einschlägigen Fragen. Der Vereinigung schlossen sich nach und nach immer mehr Landessektionen an (zuletzt 15)³⁾; an der Unterhaltung des Arbeitsamtes beteiligten sich 18 Staaten und entsandten Regierungsvertreter zu den Kongressen.

Im Kriege⁴⁾ wurde der Gedanke einer internationalen Regelung des Arbeitsrechts hauptsächlich von den Organisationen der Arbeiter sowohl in den kriegführenden wie in den neutralen Ländern vertreten. Schon im Jahre 1914 trat die amerikanische Federation of labour dafür ein, daß für den künftigen Friedensschluß neben der eigentlichen Friedenskonferenz zu gleicher Zeit und am gleichen Ort ein ergänzender internationaler Arbeiterkongreß tagen solle, um Einfluß auf den Inhalt des Friedensver-

¹⁾ Schon vorher, im Jahre 1894, war in Paris eine Gesellschaft für internationale Sozialversicherung gegründet worden, und im Jahre 1907 folgte eine internationale Gesellschaft zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Diese beiden Gesellschaften sind indessen im Gegensatz zu der obengenannten Vereinigung reine Studiengesellschaften.

²⁾ Vertrag zwischen Frankreich und Italien 1904 (Unfallversicherung, Kinderschutz, Frauenschutz, Gewerbeaufsicht, Vereinheitlichung), 14 Verträge über Sozialversicherung, Vorbereitung der beiden internationalen Konferenzen von 1906 und 1913.

³⁾ Die deutsche Landessektion ist die Gesellschaft für soziale Reform in Berlin.

⁴⁾ Vgl. hierzu auch R.A.Bl. 1918, S. 870.

trages zu gewinnen und die Arbeiterinteressen dabei wahrzunehmen. Zwar gelang es nicht, die Arbeiterorganisationen der kriegführenden Länder zu einem gemeinsamen Vorgehen zusammenzuschließen, doch wurde auf dem Kongresse der Gewerkschaften der Ententestaaten in Leeds im Juli 1916 und der Gewerkschaften der Vierbundstaaten und einiger neutraler Staaten in Bern im Oktober 1917 ein im wesentlichen gleichlautendes Programm aufgestellt¹⁾, dem sich Ende 1917 auch die amerikanischen Gewerkschaften in Buffalo in wesentlichen Punkten anschlossen²⁾. Dieses Programm, das vom Internationalen Gewerkschaftskongreß in Bern im Februar 1919 und in Amsterdam im Juli 1919 im wesentlichen bestätigt wurde³⁾, verlangte die Aufnahme einer Reihe arbeitsrechtlicher Bestimmungen in den Text des künftigen Friedensvertrages.

Zu dem hier ausgesprochenen Programm bekannte sich die deutsche Regierung in der Rede des Reichskanzlers vom 5. 10. 18 und ließ den Entwurf einer internationalen Regelung des Arbeitsrechts ausarbeiten⁴⁾ und bei den Friedensverhandlungen vertreten⁵⁾. Danach sollte die internationale Regelung Freizügigkeit, Koalitionsrecht, Arbeitsvermittlung, Sozialversicherung, Arbeiterschutz, Gewerbehygiene, staatliche Gewerbeaufsicht und die internationale Durchführung der auf diesem Gebiet zu treffenden Vereinbarungen umfassen und für alle diese Gebiete bestimmte Mindestforderungen aufstellen.

Aber auch der von den Ententestaaten ausgearbeitete Friedensvertrag enthielt eine Reihe von Bestimmungen über internationales Arbeitsrecht, die zwar hinter den deutschen Vorschlägen und demgemäß hinter dem Programm der Kongresse von Leeds und Bern zurückblieben, aber gegenüber den deutschen Einwänden aufrecht erhalten wurden und durch Annahme und Ratifikation des Friedensvertrages am 10. 1. 1920 Rechtswirksamkeit erlangten (R.G.Bl. 1919, S. 687ff.).

Diese Bestimmungen, neben denen natürlich die bisher bestehenden internationalen Verträge arbeitsrechtlichen Inhalts, vor allem also die Berner Konvention vom 26. 9. 06, aufrecht erhalten sind, bilden daher zurzeit die rechtliche Grundlage des neuen internationalen Arbeitsrechts. Sie sind im XIII. Teil

1) Beide Programme sind abgedruckt R.A.Bl. 1918, S. 871—873.

2) Vgl. daselbst S. 870.

3) Vgl. R.A.Bl. 1919, S. 403 und 626.

4) Abgedruckt R.A.Bl. 1919, S. 404. Eingehende Darstellung des Entwurfes bei Heyde, a. a. O. S. 17 ff.

5) Notenwechsel, abgedruckt R.A.Bl. 1919, S. 403 ff. und 468 ff.

des Friedensvertrages Art. 387—427 unter der Überschrift „Arbeit“ enthalten¹). Sie zerfallen in zwei Abschnitte, deren erster unter der Überschrift „Organisation der Arbeit“ die internationalen Einrichtungen (§ 73) und deren zweiter unter der Überschrift „Allgemeine Grundsätze“ einige Leitsätze für Bestimmungen des materiellen Rechts behandelt (§ 74). Eine Anlage sieht die Ausführung und Weiterbildung dieser Bestimmungen durch eine Konferenz in Washington vor, die inzwischen stattgefunden hat (§ 75).

§ 73.

Die internationalen Einrichtungen.

Für die Schaffung und Durchführung des internationalen Arbeitsrechts ist auf Grund des Friedensvertrages nach dem Vorbilde des Völkerbundes, jedoch neben und unabhängig von ihm²) ein besonderer Staatenverband gebildet (Art. 387). Der Friedensvertrag enthält ein Statut dieses Verbandes, zu dessen Abänderung es außer einem Beschluß mit Zweidrittelmehrheit der Hauptversammlungsdelegierten (vgl. unten) auch noch der Ratifikation durch die Staaten, die Mitglieder des Völkerbundes sind, und durch drei Viertel der Verbandsmitglieder bedarf (Art. 422). Zweifel über die Auslegung dieser Vorschriften werden durch den ständigen internationalen Gerichtshof (Art. 14) entschieden (Art. 423).

Der Friedensvertrag enthält allgemeine Bestimmungen über die an diesem Verband beteiligten Mitglieder, über die internationalen Organe, über ihre Aufgaben und über die Durchführung des internationalen Rechts im Wege eines Zwangsverfahrens³).

I. **Mitglieder** dieses Verbandes sind zunächst die ursprünglichen Mitglieder des Völkerbundes⁴) (Art. 387). Später soll

¹) Vgl. Manes, Monatsschrift für Arbeiter- und Angestellten-Versicherung 1919, S. 605 ff.; Schippel, Soz. Monatshefte 19, Bd. 1, S. 384; Baumgarten, Soz. Praxis 29, S. 119 u. 137. Aus dem von Schücking herausgegebenen Kommentar zum Friedensvertrag soll der Abschnitt XIII, der von Eckardt und Kuttig bearbeitet wird, vorweg veröffentlicht werden, ist bisher aber noch nicht erschienen. Ausländische Literatur zum Abschnitt XIII ist bisher nicht bekannt geworden.

²) Jedoch bildet das Internationale Arbeitsamt einen Bestandteil des Völkerbundes. (Art. 392.)

³) Ferner über die Kosten, die bezüglich der persönlichen Vertretung der Verbandsstaaten von diesen getragen werden, während die übrigen Kosten durch den Generalsekretär des Völkerbundes aus dem allgemeinen Haushalt des Bundes bestritten werden. (Art. 399.)

⁴) Aufgezählt in Art. 1 und Anlage dazu.

die Mitgliedschaft im Völkerbund ipso jure die Mitgliedschaft des besonderen Verbandes für das internationale Arbeitsrecht zur Folge haben.

II. **Organe** des Verbandes sind die Hauptversammlung der Delegierten der Verbandsmitglieder und das Internationale Arbeitsamt unter Leitung eines besonderen Verwaltungsrates.

A. Die **Hauptversammlung** (Conférence générale) ist das beschließende Organ und entspricht einer Generalversammlung des Verbandes¹⁾.

1. Die Hauptversammlung besteht aus je 4 Delegierten der Verbandsmitglieder. Außerdem können technische Berater in bestimmter Zahl an der Konferenz teilnehmen²⁾.
 - a) Von den 4 Delegierten der Verbandsmitglieder sind zwei Vertreter der Regierung und je einer Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihres Landes. Die letzteren sind im Einvernehmen mit den maßgebenden Berufsvereinen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Landes zu bestimmen.
 - b) Die Zahl der technischen Berater (conseillers techniques) darf höchstens zwei für jeden Beratungsgegenstand der Tagesordnung betragen. Soweit ein solcher Beratungsgegenstand hauptsächlich Verhältnisse der Frauen betrifft, muß mindestens der eine der technischen Berater eine Frau sein. Soweit die technischen Berater nicht der Regierung ihres Landes angehören, müssen auch sie im Einvernehmen mit den Berufsvereinen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmt werden.
2. Die Vollmachten der Hauptversammlungsmitglieder (Delegierten und technischen Berater) werden von der Hauptversammlung selbst geprüft. Soweit ein Teilnehmer nicht bestimmungsgemäß bestellt ist, kann seine Zulassung mit Zweidrittelmehrheit abgelehnt werden (Art. 389, Abs. 7).
3. Stimmberechtigt sind lediglich die Delegierten. Grundsätzlich sind nur sie zur aktiven Teilnahme an den Verhandlungen berechtigt. Doch gelten hiervon drei Ausnahmen:
 - a) Einmal kann ein Delegierter durch eine an den Vorsitzenden zu richtende schriftliche Mitteilung einen technischen Berater zu seinem Stellvertreter bestellen.

¹⁾ Schippel bezeichnet sie a. a. O. als „Weltparlament der Arbeit.“

²⁾ Die Namen der Delegierten und technischen Berater sind dem Arbeitsamt durch die Regierung der Verbandsstaaten mitzuteilen.

Hierdurch tritt der technische Berater an die Stelle des Delegierten und steht dann diesem sowohl bezüglich der Teilnahme an den Verhandlungen wie bezüglich der Abstimmung gleich (Art. 389, Abs. 5).

- b) Ferner kann ein technischer Berater auf Antrag eines Delegierten und mit Zustimmung des Vorsitzenden neben den Delegierten zum Wort verstattet werden. Eine Mitwirkung bei der Abstimmung wird hierdurch aber nicht begründet (Art. 389, Abs. 4).
 - c) Ist die Benennung eines Delegierten, der nicht Vertreter der Regierung, sondern Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ist, unterblieben, oder ist die Zulassung eines solchen Delegierten von der Hauptversammlung abgelehnt, so ist zur Wahrung der Parität auch der andere nicht der Regierung angehörige Delegierte dieses Landes zwar zur Teilnahme an den Verhandlungen, nicht aber zur Abstimmung berechtigt (Art. 390, Abs. 2—3).
4. Die Sitzungen der Hauptversammlung finden nach Bedarf, jedoch mindestens alljährlich, statt.
- a) Die Vorbereitung der Sitzungen erfolgt durch das Internationale Arbeitsamt (vgl. unten S. 291), dessen Direktor als Sekretär der Hauptversammlung fungiert (Art. 401). Zu diesem Zweck bearbeitet das Arbeitsamt die Tagesordnung der Sitzungen (Art. 392), und der Verwaltungsrat des Arbeitsamtes prüft die Vorschläge für die Tagesordnung, welche die einzelnen Regierungen und die Berufsvereine der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten gemacht haben, und setzt daraufhin die Tagesordnung fest. Der Direktor versendet die Tagesordnung 4 Monate vor Eröffnung der Hauptversammlung an die Regierungen der Verbandsmitglieder und durch deren Vermittlung an die Delegierten, die nicht Regierungsvertreter sind. Jede Verbandsregierung ist berechtigt, die Aufnahme einzelner Gegenstände in die Tagesordnung zu beanstanden. Die Beanstandung ist in einer an den Direktor zu richtenden Denkschrift zu begründen, der sie den Verbandsmitgliedern mitzuteilen hat. Die beanstandeten Gegenstände bleiben nur dann auf der Tagesordnung, wenn die Hauptversammlung es in der Sitzung mit Zweidrittelmehrheit beschließt. Dagegen sind umgekehrt Gegenstände, die nicht auf der Tagesordnung standen und deren Behandlung die Hauptversammlung mit Zweidrittelmehrheit

beschließt, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen.

- b) Die Tagung der Sitzungen findet am Sitz des Völkerbundes¹⁾ oder an einem anderen von der Hauptversammlung mit Zweidrittelmehrheit bestimmten Orte statt. Die Sitzungen werden vom Vorsitzenden geleitet, den die Hauptversammlung sich selbst wählt.

Jeder Delegierte hat eine Stimme (Art. 390)²⁾. Die Hauptversammlung faßt ihre Beschlüsse grundsätzlich mit einfacher Mehrheit der anwesenden Delegierten (Art. 403). In einer Reihe wichtiger Fragen, vor allem für die endgültige Annahme eines Vorschlages oder eines Abkommenentwurfs (vgl. unten S. 293), bedarf es jedoch einer Zweidrittelmehrheit der anwesenden Delegierten (Art. 405, Abs. 2). Die Zahl der abgegebenen Stimmen darf nicht geringer sein als die Hälfte der Anzahl der anwesenden Delegierten. Im übrigen bestimmt die Hauptversammlung ihre Geschäftsordnung selbst. Sie kann auch Ausschüsse zur Untersuchung einzelner Fragen einsetzen und diesen Ausschüssen technische Berater begeben, die jedoch nur beratende, nicht beschließende Stimme haben (Art. 404).

B. Das Internationale Arbeitsamt (Bureau international du Travail) ist im Gegensatz zu der nur periodisch tagenden Hauptversammlung die ständige Zentralstelle des Verbandes. Es wird am Sitz des Völkerbundes errichtet und bildet einen Bestandteil der Bundeseinrichtungen (Art. 392). Das Internationale Arbeitsamt untersteht der Leitung eines Verwaltungsrates und besteht aus dem Direktor und dem erforderlichen Personal.

1. Der Verwaltungsrat (conseil d'administration³⁾) hat die Oberleitung über das Internationale Arbeitsamt.

- a) Der Verwaltungsrat besteht aus 24 Mitgliedern, von denen 12 von den Regierungen der Verbandsstaaten ernannt und je 6 von den Delegierten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Hauptversammlung gewählt werden. Von den Regierungsvertretern werden 8 von den Verbandsstaaten, welche die größte industrielle

¹⁾ D. h. nach Art. 7 in Genf. Doch kann der Rat jederzeit einen anderen Ort bestimmen.

²⁾ Die Abstimmung erfolgt also nicht nach Ländern.

³⁾ Praktisch ist der Verwaltungsrat die wichtigste Stelle der ganzen internationalen Organisation, vgl. Manes, a. a. O.

Bedeutung haben¹⁾, und 4 von den Delegierten der übrigen Regierungen in der Hauptversammlung ernannt. Die Amtsdauer der Mitglieder des Verwaltungsrates beträgt 3 Jahre²⁾.

- b) Die Sitzungen des Verwaltungsrates finden nach Bedürfnis zu dem vom Verwaltungsrat selbst bestimmten Zeitpunkt statt. Eine Sitzung muß stattfinden, wenn mindestens 10 Mitglieder es schriftlich beantragen. Den Vorsitzenden wählt sich der Verwaltungsrat selbst aus der Reihe der Mitglieder, auch die Geschäftsordnung gibt er sich selbst³⁾.
2. Der Direktor ist der Leiter des Arbeitsamts, hat jedoch den Anweisungen des Verwaltungsrates zu folgen und ist ihm gegenüber für die Geschäftsführung verantwortlich. Er wird vom Verwaltungsrat ernannt und nimmt an den Sitzungen des Verwaltungsrates teil (Art. 394).
3. Das Personal des Internationalen Arbeitsamts wird vom Direktor angestellt, und zwar möglichst aus Angehörigen verschiedener Länder. Zu den Angestellten sollen auch Frauen gehören.

III Die **Aufgaben** der Organe des Verbandes sind verschieden für die Hauptversammlung und für das Internationale Arbeitsamt.

A. **Aufgabe der Hauptversammlung** ist die Beratung und Beschlußfassung über die gestellten Anträge (Art. 405).

1. Der Inhalt eines Beschlusses ist, sofern ein Antrag angenommen wird, nach Wahl der Hauptversammlung entweder ein „Vorschlag“ (recommandation) oder ein „Abkommenentwurf“ (projet de convention).

¹⁾ In Streitfällen entscheidet hierüber der Rat des Völkerbundes.

²⁾ Über die Stellvertreter ist nichts bestimmt. Es ist daher zweifelhaft, ob Stellvertreter bestellt werden dürfen und, bejahendenfalls, wem die Bestellung obliegt. Für die Regierungsvertreter ist diese Frage praktisch dadurch zu umgehen, daß die Regierung an Stelle eines zunächst benannten Vertreters einen anderen benennt, während die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer persönlich als solche gewählt werden. Die Frage hat daher die bisherigen Sitzungen des Verwaltungsrates bereits mehrfach beschäftigt (vgl. unten S. 306). Bezüglich der Regierungsvertreter hat der Verwaltungsrat beschlossen, daß die Stellvertreter von den Regierungen und nicht von den Mitgliedern zu bestimmen sind. Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist die Frage noch offen.

³⁾ Eine Reihe von Beschlüssen über die Geschäftsordnung in den Sitzungen (Zulassung, Verhandlungssprache) hat der Verwaltungsrat in der Sitzung vom 26.—28. 1. 20 in Paris gefaßt. Darüber vgl. unten S. 305/6.

- a) Ein Vorschlag ist lediglich die Empfehlung zum Erlaß eines dem Inhalt des Vorschlages entsprechenden Landesgesetzes. Er zielt daher nicht auf die Schaffung internationalen Rechts, sondern übereinstimmenden Landesrechts, und bildet auch im Falle seiner Annahme und Ausführung durch die Verbandsmitglieder nicht als solcher eine unmittelbare Rechtsquelle, sondern nur eine Erkenntnisquelle. Zur Rechtsquelle wird er erst durch seine Verwirklichung im Wege der Landesgesetzgebung durch die einzelnen Verbandsmitglieder, wobei Änderungen des Vorschlages durch ein einzelnes Land möglich sind, und zwar sowohl bei dem ursprünglichen Erlaß des dem Vorschlage entsprechenden Gesetzes, wie auch später durch etwaige Novellen zu einem solchen Gesetz.
 - b) Ein Abkommenentwurf enthält dagegen eine internationale Vereinbarung. Er zielt auf die Schaffung internationalen Rechts durch Annahme und Ratifikation dieser Vereinbarung seitens der Verbandsmitglieder, und bildet dann als völkerrechtlicher Vertrag eine unmittelbare Rechtsquelle internationalen Rechts. Ein Abkommenentwurf kann daher von dem einzelnen Verbandsstaat nur unverändert angenommen oder aber abgelehnt werden, und ist im Falle der Annahme einer späteren Änderung durch den einzelnen Verbandsstaat ebensowenig zugänglich, wie jedes andere internationale Abkommen¹⁾.
2. Der Geltungsbereich der gefaßten Beschlüsse erstreckt sich grundsätzlich auf sämtliche Verbandsmitglieder. Doch bestehen hiervon drei Ausnahmen:
- a) Die Verbandsstaaten brauchen die getroffenen Vereinbarungen auf ihre Kolonien, Besitzungen und Protektorate, die keine vollständige Selbstverwaltung haben, nur mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Durchführung des Abkommens nicht infolge der örtlichen Verhältnisse unmöglich ist, und daß Abänderungen vorgenommen werden können, die zur Anpassung an die besonderen örtlichen Verhältnisse notwendig sind (Art. 421).
 - b) Für Länder, in denen das Klima oder die unvollkommene Entwicklung der gewerblichen Organisation oder be-

¹⁾ Ein Abkommenentwurf, der für einzelne Verbandsstaaten Beschränkungen enthält, kann von der Regierung dieses Verbandsstaates als Vorschlag behandelt werden. (Art. 405, Abs. 2.)

sondere Umstände die Verhältnisse der Industrie wesentlich abweichend gestalten, sind derartige Besonderheiten in den Vorschlägen und Abkommenentwürfen zu berücksichtigen und dadurch bedingte Vorbehalte und Änderungen für ein solches Land aufzunehmen (Art. 405, Abs. 3).

- c) Die internationale Regelung enthält nur einen Mindestschutz der Arbeitnehmer. Soweit ein Verbandsstaat einen noch weitergehenden Schutz eingeführt hat, braucht er daher niemals diesen Schutz mit Rücksicht auf die internationale Regelung zu verringern.
3. Die formelle Behandlung der Beschlüsse ist folgendermaßen geregelt: Ist ein Vorschlag oder Abkommenentwurf rechtswirksam, d. h. von mindestens zwei Dritteln der anwesenden Delegierten¹⁾ (vgl. oben S. 291) angenommen, so ist er vom Vorsitzenden und vom Direktor zu unterzeichnen und dem Generalsekretär des Völkerbundes zu übergeben. Dieser hat dann eine beglaubigte Abschrift des Beschlusses sämtlichen Verbandsmitgliedern zuzustellen.

Die Verbandsmitglieder müssen nunmehr innerhalb eines Jahres (bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände innerhalb von 18 Monaten) nach Schluß der Hauptversammlung den Vorschlag oder Abkommenentwurf der für die Landesgesetzgebung oder für den Abschluß eines internationalen Abkommens zuständigen Landesstelle zur Beschlußfassung vorlegen und dem Generalsekretär des Völkerbundes das Ergebnis dieser Beschlußfassung mitteilen. Handelte es sich um einen Vorschlag, so sind also die auf Grund des Vorschlages erlassenen Gesetze oder Verwaltungsmaßnahmen mitzuteilen; handelte es sich um einen Abkommenentwurf, so ist seine rechtsförmliche Annahme anzuzeigen. Im letzteren Fall hat der Verbandsstaat zugleich das zur Durchführung des Abkommens Erforderliche zu veranlassen und hierüber alljährlich dem Internationalen Arbeitsamt zu berichten (Art. 408). Jedes ratifizierte Abkommen wird vom Generalsekretär des Völkerbundes eingetragen.

4. Die Wirkung der Beschlüsse der Hauptversammlung besteht demnach nicht in einer Bindung der Verbandsstaaten

¹⁾ Ist eine Zweidrittelmehrheit für einen Entwurf nicht zustande gekommen, so kann der Entwurf trotzdem Gegenstand eines besonderen Abkommens zwischen einzelnen Verbandsstaaten werden. Geschieht dies, so ist auch ein solches Abkommen dem Generalsekretär des Völkerbundes mitzuteilen, der es eintragen läßt (Art. 407.)

an den Inhalt der Beschlüsse¹⁾. Vielmehr beschränkt sich die Verpflichtung der Verbandsstaaten zunächst lediglich darauf, die von der Hauptversammlung angenommenen Vorschläge und Abkommenentwürfe der nach Landesrecht zuständigen Stelle zur Beschlußfassung zu unterbreiten. Diese Stelle selbst ist dagegen in ihrer Beschlußfassung völlig frei; es ist also ihrem Ermessen überlassen, ob und wie einem Gesetzesvorschlag im Wege der Landesgesetzgebung entsprochen, bzw. ob der Entwurf eines internationalen Abkommens angenommen und ratifiziert werden soll oder nicht²⁾. Erst wenn vielmehr der Entwurf eines internationalen Abkommens angenommen ist, besteht nunmehr für diejenigen Verbandsstaaten, die ein solches Abkommen ratifiziert haben, aber nur für diese, in dem Abkommen eine internationale Rechtsnorm von unmittelbar verbindlicher Wirkung, zu deren Durchführung ein besonderes, auf Grund des internationalen Arbeitsrechts geregeltes Verfahren besteht (vgl. unten S. 296).

B. Aufgabe des Internationalen Arbeitsamtes ist die Vorbereitung und Durchführung der Hauptversammlungsbeschlüsse, die Auskunfterteilung über Fragen des internationalen Arbeitsrechts und die Herausgabe einer Zeitschrift in französischer und englischer Sprache sowie in anderen Sprachen nach Bestimmung des Verwaltungsrates³⁾. Das Arbeitsamt hat weiter bei internationalen Streitigkeiten über die Durchführung der arbeitsrechtlichen Abkommen nach Maßgabe der unten behandelten Bestimmungen mitzuwirken und endlich weitere Aufgaben zu übernehmen, die ihm die Hauptversammlung zuweist (Art. 396). Aus den Berichten der Verbandsstaaten über die Durchführung der internationalen Abkommen hat der

¹⁾ Die Vorschläge der deutschen Regierung (vgl. oben S. 287) gingen wesentlich weiter.

²⁾ Demnach hängt also die Verbindlichkeit der internationalen Regelung von der jeweiligen nationalen Regelung ab, für welche die internationale Regelung nur eine Empfehlung von autoritativer Stelle bedeutet. Insoweit besteht daher für die Durchführung der gefaßten Beschlüsse der Hauptversammlung kein rechtlicher, sondern nur ein moralischer Zwang, während der rechtliche Zwang sich gemäß Art. 416 zunächst lediglich darauf beschränkt, daß die Vorschläge und Abkommenentwürfe den landesrechtlich zuständigen Stellen überhaupt vorgelegt werden (vgl. unten S. 299).

³⁾ Nach dem Bericht Soziale Praxis 29, S. 487, scheint der Verwaltungsrat beschlossen zu haben, sie auch in deutscher Sprache erscheinen zu lassen.

Direktor einen Auszug zu fertigen und der Hauptversammlung vorzulegen (Art. 408). Zur Erfüllung seiner Aufgaben kann das Arbeitsamt die Mitwirkung des Generalsekretärs des Völkerbundes erbitten (Art. 398).

Die mit Arbeiterfragen befaßten Ministerien der Verbandsstaaten können mit dem Direktor des Arbeitsamtes in unmittelbaren amtlichen Verkehr treten, und zwar wenn sie einen Vertreter im Verwaltungsrat haben, durch diesen, sonst durch einen von der Regierung des Verbandsstaates hierzu besonders zu bestellenden Beamten (Art. 397).

IV. Eine **Zwangsdurchführung** des internationalen Arbeitsrechts kommt nur insoweit in Frage, als diesbezügliche internationale Rechtspflichten von einem Verbandsstaat nicht erfüllt werden. Dies ist der Fall, wenn entweder ein internationales Abkommen verletzt oder wenn ein von der Hauptversammlung rechtsverbindlich angenommener Vorschlag oder Abkommenentwurf nicht den landesrechtlich zuständigen Stellen zur Beschlußfassung vorgelegt wird. Für diese beiden Fälle, aber auch nur für diese, besteht daher ein durch internationales Recht geregeltes und mit internationalen Zwangsmitteln ausgestattetes Verfahren (Art. 409—420).

Dieses Verfahren ist in beiden Fällen verschieden:

- A. Das Verfahren wegen **Verletzung eines internationalen Abkommens** zerfällt in die Eröffnung, die Verhandlung, die Entscheidung und ihre Durchführung.
 1. Die Eröffnung des Verfahrens ist sowohl auf Beschwerde wie von Amts wegen zulässig.
 - a) Beschwerdeberechtigt ist entweder ein Berufsverein der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer oder ein Verbandsstaat, der das angeblich verletzte Abkommen seinerseits ratifiziert hat, oder endlich jeder Delegierte der Hauptversammlung.
 - b) Die Beschwerde muß darauf gegründet werden, daß der Verbandsstaat, gegen den die Beschwerde erhoben wird, ein internationales arbeitsrechtliches Abkommen, dem er beigetreten ist, nicht oder nicht voll durchgeführt hat.
 - c) Die Einlegung der Beschwerde erfolgt schriftlich¹⁾ bei dem Internationalen Arbeitsamt.

¹⁾ Dies ist zwar nicht ausdrücklich verlangt, folgt aber aus dem weiteren Verfahren.

- d) Zur Eröffnung des Verfahrens von Amts wegen ist nur der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes befugt.
2. Die Verhandlung zerfällt in das Verfahren vor dem Verwaltungsrat und das Verfahren vor dem Untersuchungsausschuß.
- a) Ein Verfahren vor dem Verwaltungsrat ist zulässig, aber nicht notwendig, vielmehr kann der Verwaltungsrat sogleich das Verfahren vor dem Untersuchungsausschuß eröffnen. Findet ein Verfahren vor dem Verwaltungsrat statt, so kann die Regierung, gegen die sich die Beschwerde richtet, falls sie keinen Vertreter im Verwaltungsrat hat, zur Teilnahme an den Verhandlungen über die Beschwerde einen besonderen Vertreter bestellen.

Das Verfahren vor dem Verwaltungsrat beginnt damit, daß der Verwaltungsrat die bei ihm eingegangene Beschwerde der beschuldigten Regierung übermittelt, mit der Aufforderung, sich zu der Beschwerde zu äußern. Ergibt diese Äußerung, daß die Beschwerde unbegründet ist, so gibt der Verwaltungsrat dem Beschwerdeführer einen diesbezüglichen Bescheid, und damit ist das Verfahren beendet. Geht dagegen innerhalb einer angemessenen Frist eine Erklärung der beschuldigten Regierung nicht ein, oder hält der Verwaltungsrat die Erklärung für ungenügend, so kann er die Beschwerde und eventuell die eingegangene Antwort veröffentlichen und hierdurch einen moralischen Druck auf die betroffene Regierung ausüben. Der Verwaltungsrat kann aber auch daneben oder stattdessen die Verhandlung vor dem Untersuchungsausschuß eröffnen.

- b) Ein Verfahren vor dem Untersuchungsausschuß (Commission d'enquête) findet nur statt, wenn der Verwaltungsrat ein solches Verfahren eröffnet. Die Eröffnung kann auf Grund einer eingegangenen Beschwerde oder von Amts wegen erfolgen, und zwar entweder im Anschluß an ein Verfahren der dargestellten Art vor dem Verwaltungsrat, oder aber auch ohne daß ein Verfahren vor dem Verwaltungsrat stattgefunden hat.
- α) Der Untersuchungsausschuß besteht aus drei Mitgliedern. Er wird auf Antrag des Verwaltungsrates vom Generalsekretär des Völkerbundes bestellt, der zu

diesem Zweck aus einer Sachverständigenliste¹⁾ je einen Arbeitgeber, einen Arbeitnehmer und eine Person, die weder Arbeitgeber, noch Arbeitnehmer ist, bezeichnet und einen von ihnen zum Vorsitzenden bestimmt. Die Mitglieder des Untersuchungsausschusses dürfen von keinem der unmittelbar an der Beschwerde beteiligten Verbandsstaaten abhängig sein.

β) Der Untersuchungsausschuß prüft die Beschwerde und kann hierbei von allen Verbandsstaaten, ohne Rücksicht darauf, ob sie an der Beschwerde beteiligt sind oder nicht, Auskunft jeder Art verlangen.

3. Auf Grund dieser Prüfung fällt der Untersuchungsausschuß eine Entscheidung. Sie ergeht in Form eines Berichts, der einerseits die festgestellten Tatsachen enthält, die eine Beurteilung des Streitfalles ermöglichen, ferner Vorschläge macht, wie und innerhalb welcher Frist der Beschwerde abzuhelpen ist, und endlich die wirtschaftlichen Strafmaßnahmen bezeichnet, deren Anwendung eventuell zur zwangsweisen Durchführung gegen die schuldige Regierung gerechtfertigt erscheint. Diese Entscheidung wird vom Generalsekretär des Völkerbundes allen am Streitfall beteiligten Regierungen mitgeteilt und veröffentlicht.

Die beteiligten Regierungen haben nunmehr die Wahl, ob sie die Entscheidung des Untersuchungsausschusses annehmen oder ob sie den Streitfall an den Internationalen Gerichtshof bringen wollen. Sie müssen aber dem Generalsekretär des Völkerbundes bei Vermeidung des Verlustes des Rechtsmittels binnen 1 Monat anzeigen, wofür sie sich entscheiden. Kommt die Sache an den Internationalen Gerichtshof, so kann dieser die Entscheidung des Untersuchungsausschusses bestätigen, abändern oder aufheben. Er hat ferner die wirtschaftlichen Maßregeln zu bezeichnen, die er zur zwangsweisen Durchführung gegenüber der schuldigen Regierung für geboten hält. Seine Entscheidung ist endgültig.

¹⁾ Diese Liste wird in folgender Weise gebildet: Jeder Verbandsstaat hat innerhalb von 6 Monaten nach Inkrafttreten des Friedensvertrages drei in industriellen Fragen maßgebende Personen zu benennen, nämlich je einen Arbeitgeber, einen Arbeitnehmer und eine Person, die weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer ist. Der Verwaltungsrat prüft, ob die benannten Personen diese Voraussetzungen erfüllen und kann sie vereinenfalls mit Zweidrittelmehrheit ablehnen. Anderenfalls setzt er sie auf die Liste.

4. Die Anwendung von Zwangsmitteln besteht darin, daß jeder Verbandsstaat berechtigt ist, die in der Entscheidung des Untersuchungsausschusses oder des Internationalen Gerichtshofes bezeichneten wirtschaftlichen Strafmaßnahmen gegen den schuldigen Staat tatsächlich durchzuführen. Der betroffene Staat kann jedoch jederzeit dem Verwaltungsrat anzeigen, daß er nunmehr die in der Entscheidung ausgesprochene Verpflichtung erfüllt hat, und zur Nachprüfung der Richtigkeit dieser Anzeige die Einsetzung eines neuen Untersuchungsausschusses verlangen. Bestätigt die Entscheidung dieses Ausschusses oder des Internationalen Gerichtshofes¹⁾ die Richtigkeit der gemachten Angaben, so sind die angewandten Zwangsmaßnahmen aufzuheben.
- B. Das Verfahren wegen **Nichtvorlegung** der Vorschläge oder Abkommenentwürfe der Hauptversammlung an die landesrechtlich zuständigen Stellen entspricht nach Art. 416 dem Verfahren wegen Verletzung eines internationalen Abkommens. Doch findet ein solches Verfahren nur auf Antrag eines anderen Verbandsmitgliedes statt, und die Entscheidung erfolgt nicht durch einen Untersuchungsausschuß, sondern sogleich durch den Internationalen Gerichtshof.

§ 74.

Das internationale materielle Arbeitsrecht.

Der Friedensvertrag beschränkt sich für das Gebiet des internationalen Arbeitsrechts auf die dargestellten organisatorischen Bestimmungen. Dagegen enthält der Friedensvertrag nicht auch materielle Rechtsnormen des internationalen Arbeitsrechts. Er stellt vielmehr nur in Art. 427 eine Reihe von Leitsätzen auf, in denen die Gegenstände aufgezählt werden, die einer internationalen Regelung überwiesen werden sollen. Insoweit enthält demgemäß der Friedensvertrag nur ein Programm für eine künftige internationale Regelung, sieht dagegen von einer unmittelbaren rechtlichen Regelung durch eigene Bestimmungen ab. Aber auch die Aufzählung von Leitsätzen soll keineswegs erschöpfend sein, sondern will nur einige besonders wichtige Teilgebiete herausgreifen.

¹⁾ Falls dieser gegen die Entscheidung des Ausschusses angerufen wird.

Als allgemeines Programm wird der Satz an die Spitze gestellt, daß die Arbeit nicht als Ware oder Handelsartikel angesehen werden darf. Die einzelnen Gegenstände, deren Regelung in Aussicht genommen wird, sind die Freiheit der Koalitionsbildung, Angemessenheit des Lohnes und Gleichheit desselben für beide Geschlechter bei gleichwertiger Arbeit, Achtstunden-Tag bzw. 48 Stunden-Woche, ein wöchentlicher Ruhetag von 24 Stunden, möglichst am Sonntag, Beseitigung der Kinderarbeit und Beschränkung der Arbeit für Jugendliche und Frauen, Gleichstellung inländischer und ausländischer Arbeiter und Durchführung einer Arbeitsaufsicht unter Hinzuziehung von Frauen.

§ 75.

Weiterbildung nach dem Friedensvertrage.

Eine Weiterbildung des im Friedensvertrage enthaltenen internationalen Arbeitsrechts hat inzwischen sowohl durch eine Hauptversammlung wie durch Sitzungen des Verwaltungsrates des Internationalen Arbeitsamtes stattgefunden.

I. Eine **Hauptversammlung** war bereits im Friedensvertrag in Kap. IV des Abschnitts über die Organisation der Arbeit unter der Überschrift „Übergangsbestimmungen“ für Oktober 1919 in Aussicht genommen und in der Anlage Washington als Konferenzort bezeichnet. Auch die Tagesordnung dieser ersten Hauptversammlung war bereits im Friedensvertrag a. a. O. festgesetzt. Danach sollte in Washington über den Achtstundentag, die Ausdehnung und Anwendung der Berner Konvention von 1906, den Frauenschutz (Wöchnerinnen, Nachtarbeit, gesundheitsschädliche Arbeiten), den Kinderschutz (Altersgrenze, Nachtarbeit, gesundheitsschädliche Arbeiten) und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verhandelt werden.

In Ausführung dieser Bestimmung hat die Konferenz in Washington vom 30. Oktober bis 29. November 1919 getagt¹⁾.

¹⁾ Deutsche Vertreter haben an dieser Konferenz nicht teilgenommen! Die deutsche Regierung hatte keine eigentliche Einladung dazu erhalten, obwohl der Internationale Gewerkschaftskongreß in Amsterdam die gleichberechtigte Zulassung und Einladung der Vertreter der Gewerkschaftsbewegungen aller Länder gefordert hatte (vgl. Soziale Praxis 28, S. 793). Vielmehr war der deutschen Regierung lediglich eine vom 30. 9. 19 datierte Mitteilung im Namen der Amerikanischen Delegation zur Friedenskonferenz und im Auftrage der Konferenz zugegangen, wonach die Versammlung am 29. 10. 19 in Washington stattfinden werde und die Zulassung deutscher und österreichischer Delegierter zur Versammlung dieser selbst überlassen bleiben solle, jedoch einer deutschen Delegation, wenn sie

Sie hat sechs Abkommenentwürfe und sechs Vorschläge angenommen¹⁾. Sie beziehen sich, außer einem allgemeinen Vorschlag über gleichmäßige Behandlung inländischer und ausländischer Arbeiter hinsichtlich des Arbeiterschutzes und Koalitionsrechts, auf fünf Gebiete, nämlich den Betriebsschutz, den Arbeitzeitschutz, den Frauenschutz, den Jugendschutz und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

A. Dem **Betriebsschutz** dienen vier Vorschläge: einmal wird die Einrichtung einer öffentlichen Gesundheitsfürsorge empfohlen, die neben der Arbeitsaufsicht bestehen und mit dem Internationalen Arbeitsamt in Verbindung stehen soll. Ferner wird zur Verhütung von Milzbrand die Desinfektion von Wolle angeregt, die mit Milzbrandsporen infiziert ist. Die Einführung der Berner Konvention über das Verbot der Verwendung von weißem Phosphor bei der Herstellung von Zündhölzern wird auch den Staaten anempfohlen, die dieser Konvention bisher nicht beigetreten waren. Und endlich wird zum Schutz gegen Bleivergiftung empfohlen, einmal Frauen und Jugendliche unter 18 Jahren bei einer Reihe von Arbeiten mit bleihaltigen Produkten auszuschließen oder sie nur unter bestimmten technischen Bedingungen zuzulassen, und ferner in Gewerben, in denen lösliche Bleiverbindungen²⁾ durch andere nicht giftige Stoffe ersetzt werden können, eine entsprechende Regelung vorzunehmen.

B. Der **Arbeitszeitschutz** wird durch den Entwurf eines Abkommens über den Maximalarbeitstag geregelt.

1. Danach darf grundsätzlich in gewerblichen Betrieben die tägliche Arbeitszeit nicht 8 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit nicht 48 Stunden überschreiten. Als gewerbliche Betriebe gelten vier Gruppen von Betrieben, die einzeln aufgezählt werden (Bergbau; Herstellung, Bearbeitung und Verarbeitung von Waren, einschließlich Schiffbau und Erzeugung elektrischer oder mechanischer Kraft; Bauten; Transportarbeiten).

in Vorwegnahme eines Zulassungsbeschlusses sich nach Washington zu begeben wünsche, keine Schwierigkeiten in den Weg gelegt werden sollten (Soziale Praxis 29, S. 58). Die Zulassung wurde von der Konferenz beschlossen, eine Beschickung sollte daraufhin stattfinden, war aber infolge der Reiseschwierigkeiten nicht mehr rechtzeitig möglich.

¹⁾ Abgedruckt: Soziale Praxis 29, S. 380. Der dort angegebene deutsche Text ist vielfach unklar, so daß Unrichtigkeiten in der folgenden Darstellung, die auf diesen Text beschränkt war, nicht ausgeschlossen sind.

²⁾ D. h. solche, die mehr als 50% ihres Gewichts aufgelöst in einer 1/4prozentigen Salzsäurelösung enthalten.

2. Ausnahmen von diesem Grundsatz gelten für Aufsichtspersonen oder für Personen in Vertrauensstellungen, ferner für eine Verlängerung der Arbeitsdauer an einzelnen Tagen um höchstens 1 Stunde, wenn die Arbeitsdauer an anderen Tagen nach Gesetz, Gewohnheit oder Vereinbarung weniger als 8 Stunden beträgt, sodann bei schichtweiser Beschäftigung unter der Bedingung der Aufrechterhaltung des durchschnittlichen Maximums für einen Zeitraum von 3 Wochen, weiter bei Unglücksfällen, dringenden Arbeiten an Maschinen oder Verkaufsständen oder bei höherer Gewalt, soweit es notwendig ist, um erhebliche Störungen der gewöhnlichen Arbeit zu vermeiden, und endlich, wenn die Natur der Arbeit ununterbrochenen Betrieb und Arbeitsschichten erfordert, jedoch in letzterem Falle nur bis zur Wochenhöchstdauer von 56 Stunden. Ist der Achtstunden-Tag oder die 48 Stunden-Woche undurchführbar, so kann im Wege einer Vereinbarung zwischen den Berufsvereinen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer statt dessen eine Arbeitszeit festgesetzt werden, die zwar für den einzelnen Arbeitstag oder die einzelne Arbeitswoche länger als 8 bzw. 48 Stunden ist, deren Durchschnittsdauer aber für die Zeit der Vereinbarung 48 Stunden wöchentlich nicht überschreitet. Endlich sollen nach Bestimmung der Landesbehörden Ausnahmen zugelassen werden können, jedoch nur nach Anhörung der Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ferner unter Festsetzung der dann zulässigen Höchstdauer der Arbeit und unter der Bedingung der Bezahlung der Überarbeit mit mindestens dem $1\frac{1}{4}$ fachen des gewöhnlichen Lohnes. Solche Ausnahmen auf Grund behördlicher Anordnung sind zulässig einmal dauernd für vorbereitende und ergänzende Arbeiten, die unbedingt außerhalb der allgemeinen Arbeitszeit vorgenommen werden müssen, und für bestimmte Arten von Arbeitern, deren Tätigkeit besonders stark dem Wechsel ausgesetzt ist, andererseits vorübergehend wegen besonderer Anhäufung der Arbeit.
3. Die Durchführung dieser Vorschriften ist durch Kontrolle bei dem Arbeitgeber, Anzeigepflicht der Landesregierungen bezüglich der Ausnahmen und periodische Berichterstattung auf der Hauptversammlung gesichert.
 - a) Der Arbeitgeber muß in seinem Betrieb einen Aushang über Beginn und Ende der Arbeitszeit und die Pausen anbringen und ein Verzeichnis der Überstunden führen.
 - b) Bezüglich der Ausnahmen hat jede Landesregierung

ein Verzeichnis derjenigen Verrichtungen, die ohne Unterbrechung betrieben werden müssen, ferner die Vereinbarungen zwischen den Berufsvereinen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Ersetzung des Höchstarbeitstages wegen seiner Undurchführbarkeit durch eine durchschnittliche Höchstarbeitswoche und endlich die behördlich zugelassenen Ausnahmen dem Internationalen Arbeitsamt mitzuteilen, und das Arbeitsamt hat darüber der Hauptversammlung zu berichten.

- c) Eine periodische Berichterstattung hat mindestens einmal alle 10 Jahre stattzufinden. Sie erfolgt durch den Verwaltungsrat in der Hauptversammlung und hat sich auf die Durchführung des Vertrages und die Notwendigkeit etwaiger Abänderungen zu erstrecken.
- C. Dem **Frauenschutz** dienen zwei Vertragsentwürfe, welche die Mutterschaftsfürsorge regeln und die Nachtarbeit verbieten.
1. Die Mutterschaftsfürsorge ist neben den gewerblichen Betrieben auch auf Handelsbetriebe ausgedehnt, d. h. auf alle Stellen, wo Waren verkauft werden oder Handel getrieben wird. Die Mutterschaftsfürsorge enthält ein Verbot der Beschäftigung von Frauen innerhalb von 6 Wochen nach der Niederkunft, eine Schwangerenruhe, die darin besteht, daß Frauen jederzeit die Arbeit niederlegen dürfen, wenn sie ein ärztliches Zeugnis darüber beibringen, daß sie voraussichtlich innerhalb von 6 Wochen niederkommen werden, eine Wöchnerinnen- und Schwangerenversorgung durch ausreichende Unterstützung während der Zeit des Beschäftigungsverbotes und der Schwangerenruhe und durch Gewährung freier ärztlicher Behandlung und von Hebammendiensten, eine Stillruhe durch Gewährung von zweimal täglich einer halben Stunde Zeit zum Stillen des Kindes, und ein Kündigungsverbot für die Zeit während des Beschäftigungsverbotes und der Schwangerenruhe. Ehe-liche und uneheliche Mutterschaft stehen einander gleich.
 2. Das Verbot der Nachtarbeit gilt wiederum nur für gewerbliche Betriebe. Die Nachtruhe muß mindestens 11 Stunden hintereinander dauern und die Zeit zwischen 10 Uhr abends und 5 Uhr morgens einschließen. Ausnahmen sind zugelassen bei unvorhersehbarer vorübergehender Störung des Betriebes durch höhere Gewalt und zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen bei sonst unvermeidlichem Verlust. Ferner ist eine Herabsetzung der Ruhezeit auf 10 Stunden zulässig in Saisonbetrieben und bei Vorliegen

besonderer Umstände, jedoch nur für höchstens 60 Tage im Jahr. Und endlich kann in Ländern, in denen aus klimatischen Gründen die Arbeit am Tage gesundheitsschädlich ist, die nächtliche Ruhezeit verkürzt werden, wenn statt dessen während des Tages eine entsprechende Ruhezeit gewährt wird.

D. Dem Jugendschutz dienen zwei Abkommenentwürfe über das Mindestalter und die Nachtarbeit in gewerblichen Betrieben.

1. Das Mindestalter, unter dem Jugendliche zur Arbeit in gewerblichen Betrieben niemals zugelassen werden dürfen, beträgt 14 Jahre. Eine Ausnahme gilt für technische Schulen, deren Betrieb von öffentlichen Behörden genehmigt und überwacht wird. Zur Kontrolle der Durchführung dieser Bestimmung muß jeder Unternehmer ein Verzeichnis aller von ihm beschäftigten Personen unter 16 Jahren unter Angabe ihres Geburtstages führen.
2. Nachtarbeit in gewerblichen Betrieben ist grundsätzlich für alle Personen unter 18 Jahren verboten. Auch hier muß die Nachtruhe mindestens 11 Stunden hintereinander dauern und die Zeit von 10 Uhr abends bis 5 Uhr morgens einschließen. Doch gilt sowohl für das Schutzalter wie für die Ruhezeit je eine Ausnahme:
 - a) Jugendliche über 16 Jahre dürfen in einer Reihe von Betrieben beschäftigt werden, deren Natur eine Unterbrechung nicht verträgt¹⁾, ferner für unvorhersehbare, nicht periodisch wiederkehrende dringende Notfälle, welche die gewöhnliche Arbeit des Betriebes stören, und endlich im Falle der landesgesetzlichen Aufhebung, die zulässig ist, wenn es in Fällen dringender Not das öffentliche Interesse erfordert.
 - b) Eine Verlegung der als Nachtzeit geltenden Stunden ist für Stein- und Braunkohlenbergwerke, für das Bäckereigewerbe und für tropische Länder zugelassen.

E. Der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit endlich dient ein Abkommenentwurf und ein Vorschlag.

1. Der Abkommenentwurf verlangt Mitteilungen über die Zahl der Arbeitslosen und die angewandten und geplanten Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit mindestens alle 3 Monate an das Internationale Arbeitsamt, ferner die Er-

¹⁾ Nämlich Herstellung von Stahl und Eisen, Bedienung von Reverberier- und Regenerationsöfen, Galvanisieren von Blech und Draht, Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Papier und von Rohzucker, Goldschmelzereien.

richtung von Arbeitsnachweisen unter Leitung paritätisch zusammengesetzter Verwaltungsausschüsse und unter der Oberaufsicht von Landeszentralbehörden, wobei bestehende öffentliche und private Arbeitsnachweiseinrichtungen zusammenzufassen sind, und endlich die Verbürgung der Gegenseitigkeit hinsichtlich einer etwa eingeführten Arbeitslosenversicherung für die Angehörigen der Verbandsstaaten.

2. Der Vorschlag empfiehlt die Beseitigung der gewerbmäßigen Stellenvermittlung, die Anwerbung von Arbeitertrupps im Ausland nur nach vorheriger Verständigung zwischen den beteiligten Ländern unter Anhörung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer der betreffenden Industrie der beiden Länder, ferner die Einführung einer Arbeitslosenversicherung in Form einer staatlichen Versicherung oder nach dem Genter System (staatliche Zuschüsse an die Berufsvereine, die satzungsmäßig Arbeitslosenunterstützung zahlen) und endlich Vornahme der öffentlichen Arbeiten möglichst in Zeiten der Arbeitslosigkeit und in den am meisten von der Arbeitslosigkeit betroffenen Landesteilen.

II. Auch durch **Sitzungen des Verwaltungsrates** hat eine Weiterbildung des internationalen Arbeitsrechts stattgefunden, wenn auch nicht in gleichem Umfang wie durch die 1. Hauptversammlung. Solche Sitzungen haben bisher stattgefunden am 27. und 28. 11. 19 in Washington und am 26. bis 28. 1. 20 in Paris¹⁾. Während die beiden ersten Sitzungen, abgesehen von der Frage der Stellvertretung der Mitglieder des Verwaltungsrates (vgl. oben S. 292), hauptsächlich einer Reihe von Formalien galten (Wahl des Direktors des Internationalen Arbeitsamts, Haushaltsungsvorschlag), hat die Sitzung in Paris auch eine Reihe rechtlich wichtiger Beschlüsse gezeitigt, nämlich über die Geschäftsordnung der Sitzungen des Verwaltungsrates, die Zusammensetzung des Verwaltungsrates, den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Beschlüsse der Washingtoner Konferenz und die Einsetzung eines Ausschusses zur Untersuchung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der Völker des östlichen Europa.

- A. An den **Sitzungen** des Verwaltungsrates dürfen außer seinen Mitgliedern der Direktor des Internationalen Arbeitsamts, dessen Stellvertreter, das Sekretariat, drei Dolmetscher und der Generalsekretär des Völkerbundes oder sein Stellvertreter teilnehmen. Ferner dürfen die Mitglieder des Verwaltungsrates von ihren Stellvertretern begleitet sein; doch dürfen diese nur

¹⁾ Vgl. Leymann, Soziale Praxis 29, S. 485.

in Abwesenheit des ordentlichen Mitgliedes das Wort ergreifen und abstimmen. Endlich dürfen diejenigen Mitglieder, die weder Englisch noch Französisch können, sich auf ihre eigene Verantwortung einen Dolmetscher mitbringen.

Die Sitzungen sind nicht öffentlich, doch soll nach jeder Sitzung der Presse eine Mitteilung zugehen.

- B. Die **Zusammensetzung** des Verwaltungsrates war schon in Washington insofern bemängelt worden, als die Regierungsvertreter gegenüber den Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Übergewicht haben, besonders infolge der Bestimmungen über die Stellvertretung (vgl. oben S. 292). Diese Beschwerde, die auch in Paris wieder erhoben wurde, soll auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung gesetzt werden. Sie dürfte zu einer Änderung der bisherigen Zusammensetzung des Verwaltungsrates führen.
- C. Bezüglich des Zeitpunktes des **Inkrafttretens der Beschlüsse der Washingtoner Konferenz** hat der Verwaltungsrat nunmehr in Paris beschlossen, daß erst seine Tagung den Abschluß der Konferenz darstelle, so daß die von der Konferenz in Washington gemäß Art. 405 des Friedensvertrages angenommenen Fristen erst vom 27. 1. 20 zu laufen beginnen.
- D. Die Errichtung des genannten Ausschusses zum Studium der Verhältnisse von Osteuropa bedeutet eine **erhebliche Erweiterung der Zuständigkeit** des Internationalen Arbeitsamts und damit des internationalen Staatenverbandes über das Gebiet des eigentlichen Arbeitsrechts hinaus.
- E. Endlich hat der Verwaltungsrat beschlossen, daß die **nächste Hauptversammlung** in Genua am 15. 7. 20 tagen soll. Dort sollen ausschließlich die Rechtsverhältnisse der Seeleute behandelt werden. Auf der Tagesordnung steht die Durchführung des Achtstunden-Tages, die sich daraus ergebenden Fragen der Besatzung der Schiffe und ihrer Unterbringung und eine allgemeine internationale Gesetzgebung der Seeleute.

III. Die jüngste Entwicklung des internationalen Arbeitsrechts hat gegenüber der Regelung im Friedensvertrag, die hinter berechtigten Erwartungen zurückblieb, **überraschende Fortschritte** gezeitigt. Nur wenn diese Entwicklung anhält, wird es bei dem allgemeinen wirtschaftlichen Niedergang künftig möglich sein, das Arbeitsrecht einzelner sozialpolitisch fortgeschrittener Staaten, vor allem das neue deutsche Arbeitsrecht, in seinem jetzigen Bestande aufrecht zu erhalten und weiter auszubauen.

Mißt man das neue deutsche Arbeitsrecht an diesem Maßstab, so geht das neue internationale Arbeitsrecht bisher fast¹⁾ nirgends über das nunmehr geltende deutsche Recht hinaus, es folgt der neuesten deutschen Entwicklung auf dem Gebiet des Arbeitsnachweises, der Arbeitslosenfürsorge, der Anerkennung der Berufsvereine und der Wochenfürsorge. Dagegen versagt es bisher dem neuen deutschen Arbeitsrecht die Gefolgschaft auf dem Gebiet des Beschäftigungszwanges, der Betriebsorganisation und der Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten²⁾.

Will Deutschland diese Einrichtungen aufrecht erhalten, so muß es auf eine internationale Regelung auch dieser Gebiete hinzuwirken suchen. Dabei wird sich zeigen, ob und inwieweit die gewaltige Entwicklung des Arbeitsrechts in Deutschland nur der Ausdruck einer örtlich begrenzten und zeitlich vorübergehenden politischen Stimmung ist, oder ob diese Entwicklung als der Ausdruck des Weltgewissens die Kraft hat, sich die Welt zu erobern.

¹⁾ So insbesondere in der Schwangerenruhe (vgl. oben S. 303), in der Erstreckung des Jugendschutzes bis zum 18. Lebensjahr (vgl. oben S. 304) und in der Gleichheit des Lohnes beider Geschlechter (vgl. oben S. 300).

²⁾ Ferner fehlt, wohl mit Rücksicht auf Amerika, von dem früheren deutschen Arbeitsrecht vor allem eine internationale Regelung der Sozialversicherung.

Sachregister.

(Die Ziffern bedeuten die Seiten des Buches.)

- Abdingbarkeit 19 ff.
Abfindung 112.
Abkommen, internationale 293, 296 ff.
Ablehnung angebotener Arbeit 100, 102, 106. — A. von Mitgliedern der Schlichtungsausschüsse 253. — A. von Schiedssprüchen 262.
Abschluß des Schlichtungsverfahrens 258.
Absolutistisches Prinzip 174.
Abstimmung des Betriebsrates 199, der Betriebsversammlung 222, der Arbeitskammern 238, der Schlichtungsausschüsse 259.
Abtretung von Ansprüchen 108.
Achtstundentag 135 ff., 306.
Akkordlöhne 154.
Aktiengesellschaften 207.
Altersgrenze der Erwerbslosenfürsorge 98. — s. a. Jugendliche.
Amtsverschwiegenheit siehe Schweigepflicht.
Änderung von Tarifverträgen 25.
Anfechtung von Schiedssprüchen 261. — s. a. Beschwerden, Einspruch u. a.
Angehörige. Unterhaltsansprüche 159. — s. a. Familie usw.
Angemessenheit einer Arbeit 100, von Lohn 101.
Angestellte. Begriff 27, 55, 133, 178. — Wiederbeschäftigung 55. — Arbeitszeit 133 ff. — Arbeitstag 136, 138 ff., 141 ff. — Pausen 145. — Mindestruhezeit 147. — Arbeitswoche 148 ff. — A. der Kaliwirtschaft 156 ff. — Betriebsrat 178, 180, 186, 189 ff. — Gruppenrat 180, 190, 209. — Betriebsobmann 219. — Betriebsversammlung 221. — Bezirksarbeiterrat 223. — Vertretung in Arbeitskammern 236. — s. a. Arbeitnehmer.
Angestelltenausschüsse 170 ff., 187.
Angestelltenrat s. Gruppenrat.
Anmeldung zur Weiterversicherung 124 ff. — s. a. Meldung.
Annahmeverbote von Schiedssprüchen 261.
Anordnung der Notbeschäftigungspflicht 67.
Anrechnung von Leistungen usw. 112, 277.
Anrufung des Gruppenrates 215, des Schlichtungsausschusses 256, 262, 267.
Antrag auf Verbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen 22 ff., von Schiedssprüchen 263, 265.
Anwaltskammern 17.
Apotheken. Arbeitszeit 133. — Ladenschluß 143. — Feiertagsruhe 149, 151, 152.
Arbeit. Streckung der A. 64 ff., 106, 155. — Verteilung der A. innerhalb des Arbeitstages 141 ff. — s. a. Beschäftigung u. a.
Arbeiter. Begriff A. 178. — Wiederbeschäftigung 54. — A. im Betriebsrat 186, 189 ff., im Gruppenrat 180, 190, 209. — Obmann 219. — Betriebsversammlung 221. — Bezirks- und Reichsarbeiterrat 223. — A. in Arbeitskammern 236. — Vertreter im Schlichtungsausschuß 250. — s. a. Arbeitnehmer.
Arbeiterverschüsse 169 ff., 187.
Arbeiterinnen. Pausen usw. 144, 146, 147, 276. — s. a. Frauen.
Arbeiterkammern 166.

- Arbeiterpartei, pol. Programm 1.**
Arbeiterräte 17, 163, 170, 239. — s. a. Betriebsräte, Gruppenrat, Rätssystem.
Arbeiterschutzrecht 129, 169. — Internationales A. 286.
Arbeitgeber. Organisationen (Allgemeines) 5. — Gemeinsame Organisationen mit Arbeitnehmern 224 ff. — Gemeinsame gesetzliche Berufsvertretungen (Berufskammern, Fachausschüsse) 234 ff. — Wirtschaftsrate 239. — Arbeitsbeschaffung 41 ff. — Meldepflicht 43 ff., 79. — Bestimmter A. zur Wieder- oder Neubeschäftigung von Kriegsteilnehmern 54, 62 ff. — Schaffung von Notbeschäftigung 68. — A. von Schwerbeschädigten 73, 84. — Auskunft über freie Stellen 80. — Erstattung von Erwerbslosenunterstützungen 106. — Fürsorge für teilweise Erwerbslose 121. — A. und Betriebsräte 200 ff. — Auskunft an den Betriebsrat 205 ff. — Beteiligung an Schlichtungssachen 246. — Vertreter im Schlichtungsausschuß 250.
Arbeitnehmer. Koalitionsfreiheit 7, 10, 163, 165. — Organisationen (Allgemeines) 5, 29, 84, 162 ff. — Berufsorganisationen 164 ff. — Berufsvereine 164 ff. — Berufskammern 166. — Mitwirkung einzelner Berufsvertreter 166 ff. — Betriebsorganisation 169 ff. — Rätgesetzgebung 172 ff. — Betriebsrat 176 ff. — Wahlen 184 ff. — Ausgestaltung der Betriebsräte 189 ff. — Betriebsobmann 183, 219 ff. — Betriebsversammlung 221 ff. — Bezirksarbeiterrat 223. — Reichsarbeiterrat 223. — Gemeinsame Organisationen mit den Arbeitgebern 224 ff. — Gemeinsame gesetzliche Berufsvertretungen (Berufskammern, Fachausschüsse) 234 ff. — Wirtschaftsrate 239. — Beschäftigung bestimmter A. 48. — Kontrolle usw. der Erwerbslosen 120. — Mitwirkung an der Lohnbemessung 157. — A. im Sinne des Betriebsrätegesetzes 177. — Wirtschaftliche Interessen 201 ff., 209 ff. — Einstellung und Entlassung 201, 208, 212, 221. — Beschwerden 202, 210. — Beteiligung an Schlichtungssachen 246 ff. — Vertreter 250. — s. a. Arbeiter, Angestellte.
Arbeitsbedingungen. Zuständigkeit des Betriebsrates 201, 203 ff., 210. — Streit über A. 247, 259.
Arbeitsbeschaffung 30 ff. — A. durch den Staat 31 ff. — Arbeitsnachweise 32 ff. — Prämien für Landarbeit 38 ff. — Notstandsarbeiten 40. — A. durch Arbeitgeber 41 ff. — Meldung freier Stellen 43. — Verbot der gewerblichen Beschäftigung von Landarbeitern 45. — Freimachung von Arbeitsstellen 46 ff. — Wiederbeschäftigung von Kriegsteilnehmern 52 ff. — Zivilinternierte 56 ff. — Weiterbeschäftigung 62 ff. — Notbeschäftigung von Kriegsteilnehmern 66 ff. — Schwerbeschädigte 70 ff.
Arbeitseinstellung s. Streik.
Arbeitsfähigkeit 98.
Arbeitsfrieden 202, 237.
Arbeitsgelegenheit. Vermehrung 65.
Arbeitsgemeinschaften 163, 224 ff. — Rechtliche Natur 226. — A. der Industrie 227 ff. — Rechtliche Grundlagen 227. — Gemeinsame Verbände 228 ff. — Organe 230. — Aufgaben 231. — A. des Handels 232. — A. der Landwirtschaft 233.
Arbeitsgerichtsbarkeit 241 ff.
Arbeitsjahr 135.
Arbeitskammern 225 ff. — A. im Bergbau 236 ff. — Zusammensetzung 236. — Wahl der Mitglieder 237. — Aufgaben 237. — Geschäftsführung 238. — Aufsicht 239.
Arbeitsleistung. Regelung der A. 128 ff., der Arbeitszeit 131 ff.
Arbeitslohn s. Lohn.
Arbeitslosenfürsorge 88 ff. — s. a. Erwerbslosenfürsorge.
Arbeitslosenversicherung 91 ff.
Arbeitslosigkeit. Internationale

- Bekämpfung 304. — s. a. Arbeitsbeschaffung, Erwerbslosenfürsorge.
 Arbeitsmethoden 205.
 Arbeitsministerien 2. — s. a. Reichsarbeitsministerium.
 Arbeitsnachweis. Ausgestaltung 32 ff. — A. als Meldestellen 44, 52. — Unterbringung Schwerbeschädigter 85. — Erwerbslose 100, 120. — Förderung des A. durch Arbeitskammern 237. — Internationale Regelung 305.
 Arbeitsordnung als Rechtsquelle 25 ff. — Zuständigkeit der Gruppenräte 209, 221. — A. für Landarbeiter 281.
 Arbeitsplätze für Schwerbeschädigte 73, 77 ff.
 Arbeitsrecht. Historisches 1 ff. — Literatur 29. — Quellen des neuen A. 6 ff. — Reichsverfassung 6 ff. — Gesetzgebung 8 ff. — Inhalt des A. 9. — Ausschluß d. Nat. Vers. für A. 11. — Gesetze und Verordnungen 11 ff. — Grundgedanken des neuen A. 26 ff. — Personenkreis 27. — Öffentliches und Privatrecht 28. — Gegenstände des A. 29 ff. — Neues A. einzelner Berufsstände 269 ff. — Landarbeiter 270 ff. — Sonstige Berufsstände 281 ff. — Dienstboten 282. — Bergleute 283. — Heimarbeiter 284. — Das neue internationale A. 285. — Materielles A. 299. — Weiterbildung nach dem Friedensvertrage 300.
 Arbeits scheue 99.
 Arbeitsstätte. Wechsel 57.
 Arbeitsstellen. Meldung freier A. 43 ff., 79. — Freimachung 46 ff.
 Arbeitsstreckung 64 ff., 103, 106, 155.
 Arbeitsstreitigkeiten 240 ff. — s. a. Streit.
 Arbeitstag 135 ff., 275, 301.
 Arbeitsverfassung 161 ff. — Berufsorganisation 164 ff. — Betriebsorganisation 169 ff.
 Arbeitsvermittlung s. Arbeitsnachweis.
 Arbeitsvertrag. Allgemeines 161. — A. und Tarifverträge 20 ff. — Landarbeiter 274, 279.
 Arbeitswilligkeit 99 ff., 106.
 Arbeitswoche 147 ff. — Feiertagschutz 148. — Unterbrechung der A. 151. — Landarbeiter 276.
 Arbeitszeit. Regelung 131 ff. — Gewerbliche Arbeiter 132 ff. — Angestellte 133. — Durchführung der Regelung 134. — Maximalarbeits tag 135 ff. — Ausnahmen, Vereinbarungen usw. 136. — Verteilung der Arbeit innerhalb der A. (Ruhestunden usw.) 141 ff. — A. der Frauen 144. — Pausen 144 ff. — Maximalarbeitswoche 147 ff. — Fortbildungsschulzeit 152. — Lohnregelung bei Verkürzung der A. 155. — Arbeitsstreckung 64 ff., 103, 106, 155. — Festsetzung der A. durch den Gruppenrat 210. — Landarbeiter 275. — Internat. Regelung 301.
 Armenunterstützung 93.
 Arten der Betriebsvertretungen 176 ff. — A. der Arbeitsgemeinschaften 227. — A. der Arbeitsstreitigkeiten 240.
 Ärzte 55.
 Ärztliche Gutachten 76, 101.
 Aufenthaltsort s. Wohnort.
 Aufgaben s. Obliegenheiten.
 Auflösung des Betriebsrats 193. — A. des Arbeitsvertrags 279
 Aufrechnung 108.
 Aufsicht über Arbeitskammern 239.
 Aufsichtsbeamte. Arbeits-A. 134, 138 ff., 144, 147. — s. a. Gewerbeaufsicht.
 Aufsichtsrat 207.
 Ausgestaltung der Betriebsräte 189 ff.
 Ausgewiesene 69.
 Auskunftspflicht der Arbeitgeber 52, 80, 121, 205.
 Ausländer. Erwerbslosigkeit 98, 101, 107, 114. — Wählbarkeit 185.
 Ausnahmen von der Unabdingbarkeit der Tarifverträge 20. — A. von der Freimachungspflicht 49. — A. von der Wiederbeschäftigungspflicht 57. — A. von der Kündigung Schwerbeschädigter 83. — A. Formen der Krankenfürsorge 125. — A. von der Maximalarbeitszeit 136 ff. — A. von der Regelung von

- Ruhezeiten 142. — A. betr. Ladenschluß 143. — A. vom Feiertagsschutz 149 ff. — A. von der Wählbarkeit zum Betriebsrat 185, 186.
- Ausschließungsgründe für Erwerbslosenunterstützung 107.
- Ausschreibung von Wahlen 188.
- Ausschuß der Nationalversamml. für Arbeitsrecht 11. — A. d. Verbände von Arbeitsgemeinschaften 230. — s. a. Schlichtungsausschuß.
- Aussperrung 102, 103, 106.
- Auswärtige 49.
- Auszahlung der Erwerbslosenunterstützungen 120.
- Außerkrafttreten der Erwerbslosenfürsorge 91.
- Bäckereien. Arbeitszeit 131 ff. — Arbeitstag 136, 138 ff., 141, 146. — Arbeitswoche 150. — Löhne 155. — Fachausschüsse des Bäckereigewerbes 235.
- Bauernräte 271.
- Baugewerbe 183.
- Beamte. Beamtenstellen 73, 81. — Betriebsrat 178. — Einstellung und Entlassung 212.
- Beamtenausschüsse 179.
- Bedürftigkeit 104, 112.
- Befugnisse s. Obliegenheiten.
- Beginn der Mitgliedschaft im Betriebsrat 192.
- Begründung von Schiedssprüchen 260.
- Behörden. Anordnungen betr. Schwerbeschädigte 77 ff. — s. a. Öffentliche Körperschaften.
- Beiträge zur Krankenversicherung 124.
- Bekanntmachung des Antrags auf Verbindlichkeitserklärung v. Tarifverträgen 23, der Eintragung ins Tarifregister 25. — B. von Wahlvorschlagslisten 188, von Einigungen 258, von Schiedssprüchen 260, 264.
- Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern usw. 195, 220, 250.
- Benutzungszwang 38, 52.
- Beratung der Betriebsleitung 205. — s. a. Beschlußfassung.
- Berechtigung zur Weiterversicherung 123.
- Bergarbeiter. Beschäftigung 48, 49. — Sonderarbeitsrecht 233.
- Bergbau. Berufsvertretung 166 ff. — Betriebsorganisation 169. — Arbeitskammern 236.
- Berggewerbegerichte 242.
- Bergwerksräte 171.
- Berlin. Schlichtungsausschuß 252.
- Berufsangehörigkeit 184.
- Berufsausbildung 115, 119, 185.
- Berufsfähigkeit 98.
- Berufsgenossenschaften. Fürsorge für Schwerbeschädigte 71, 85. — Gesundheitsschutz 204.
- Berufsgruppen im Betriebsrat 192.
- Berufskammern 166, 234.
- Berufskreis 21, 22.
- Berufsorganisation s. Organisationen.
- Berufsstände. Erwerbslosenfürsorge 92. — Sonderrecht 269 ff. — Landarbeiter 270. — Sonstige B. 281 ff.
- Berufsvereine 164 ff., 229.
- Berufsvertreter 166 ff.
- Berufsvertretungen 224 ff. — Berufskammern u. Fachausschüsse 234 ff. — Wirtschaftsräte 239.
- Berufung der Betriebsversammlung 221.
- Beschädigtenfürsorge 212. — s. a. Schwerbeschädigte.
- Beschäftigte. Weiterbeschäftigung von bisher B. 62 ff.
- Beschäftigung der Kriegsteilnehmer 61, 66 ff., Schwerbeschädigte 70 ff., 81, Noteingestellte 69. — s. a. Arbeitsbeschaffung, Not-, Weiter-, Wieder-B.
- Beschäftigungsgrund 65.
- Beschäftigungsort s. Wohnort.
- Beschäftigungspflicht 42. — Schwerbeschädigte 70 ff., 77 ff. — Kriegsteilnehmer 49, 52 ff., 66 ff.
- Beschäftigungsverhältnis. Bedeutung f. d. Unterstellung unter das Arbeitsrecht 27.
- Bescheid 47, 68.
- Beschlagnahme von Lohn 158 ff.
- Beschluß betr. Beschäftigung Schwerbeschädigter 76.

- Beschlußfassung des Betriebsrats** 199. — B. der Betriebsversammlung 222. — B. der Arbeitskammern 238. — B. über Schiedssprüche 259. — B. der Hauptversammlung des Staatenverbandes 292 ff.
- Beschwerden betr. Freimachung von Stellen** 47, 50. — B. betr. Notbeschäftigung 67. — B. Schwerbeschädigter 76. — B. gegen Anordnungen der Hauptfürsorgestellen 85. — B. betr. Erwerbslosenunterstützung 120. — Straf-B. 87, 257, 267. — B. der Arbeitnehmer vor dem Betriebsrat 202, 210. — B. wegen Verletzung intern. Abkommen 296. — s. a. Streit.
- Besetzung s. Zusammensetzung.**
- Besser verwendbare Arbeitskräfte** 48.
- Bestellzeit** 276.
- Besteuerung** 108.
- Beteiligte an Tarifverträgen** 19 ff. — s. a. Parteien.
- Betriebsangehörigkeit.** Wahl zum Betriebsrat 185.
- Betriebsausschuß** 197.
- Betriebsbilanz** 207, 221.
- Betriebsseinstellung** 60, 64, 154.
- Betriebsfürsorge für Schwerbeschädigte** 83.
- Betriebsgeheimnis** 197, 206, 221, 250.
- Betriebsleitung.** Mitwirkung des Betriebsrats an der B. 205.
- Betriebsobmann** 183, 219 ff.
- Betriebsorganisation s. Betriebsvertretung, Organisationen.**
- Betriebsparlament** 221.
- Betriebsräte** 173, 176 ff. — Rechtliche Stellung 174. — Voraussetzungen der Errichtung 176 ff. — Mehrere B. (Gruppenrat) 180, 190, 202 ff., 209 ff. — Gesamt-B. für Einzelbetriebe 181, 190. — Nichtbildung eines B. 183, 190. — Wahlen 184 ff. — Ausgestaltung der B. 189 ff. — Zusammensetzung 189 ff. — Mitgliedschaft 192 ff. — Persönliche Stellung der Mitglieder 195 ff. — Organe der B. 197. — Vorsitzender 197. — Betriebsausschuß 197. — Geschäftsführung 198 ff. — Kosten 200. —
- Obliegenheiten** 200 ff. — B. nicht tarifberechtigt 17, 210. — Arbeitsordnung 25. — Zuständigkeit bei Wiederbeschäftigung v. Kriegsteilnehmern 61, bei Beschäftigung Schwerbeschädigter 72, 84, 86. — Regelung der Arbeitszeit 139, 142, 143. — Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer 202. — Mitwirkung an der Betriebsleitung 205, an der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern 208 — B. und Schlichtungsausschuß 265. — s. a. Gruppenrat.
- Betriebsschutz** 301.
- Betriebsunternehmer. Wechsel** 20. — s. a. Arbeitgeber.
- Betriebsversammlung** 221 ff.
- Betriebsvertretung** 163, 169 ff. — Rechtliche Stellung 174. — Arten: Betriebsrat 176 ff., Gruppenrat 209 ff., Obmann 219 ff., Betriebsversammlung 221. — s. a. Organisationen.
- Betriebsvorgänge.** Aufschluß über B. 206.
- Bevorrechtigte Stellung Schwerbeschädigter** 70 ff. — Entziehung der b. St. 76.
- Bewegliches System** 77.
- Beweisregeln** 255, 258.
- Bezirke d. Schlichtungsausschüsse** 249, 268.
- Bezirksarbeiterrat** 223.
- Bezirkswirtschaftsräte** 239.
- Bilanz** 207, 221.
- Bildungsveranstaltungen** 95, 105.
- Bindung an Schiedssprüche** 260.
- Blinde** 75.
- Bühnenmitglieder** 49.
- Bureau. Notbeschäftigung im B.** 68. — Bureau international du Travail 291.
- Bureauangestellte. Kriegsteilnehmer** 54, 57, 68. — Schwerbeschädigte 78. — Arbeitszeit 133. — Betriebsrat 178.
- Buße** 70, 267.
- Commission d'enquête** 297.
- Conférence générale** 289.
- Conseil d'administration** 291.
- Conseillers techniques** 289.

- Darlehen 96.
 Dauer der Erwerbslosenunterstützung 106.
 Delegierte d. Staatenverb. 289 ff.
 Demobilmachung. Wirtschaftl. D. 3. — Arbeitsbeschaffung 31. — Arbeitsnachweiswesen 35. — Freimachung von Arbeitsstellen 46 ff. — Kriegsteilnehmer 53, 55. — Schwerbeschädigte 71. — Regelung des Schulbesuches 152. — Arbeiter- usw. Ausschüsse 172.
 Demobilmachungsämter 11.
 Demobilmachungsausschüsse 4. — Freimachung von Arbeitsstellen 47 ff, 52. — Notbeschäftigung von Kriegsteilnehmern 67, 68, 70. — Gutachten über Lohnangemessenheit 102.
 Demobilmachungskommissare 4. — Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen 16, 263. — Regelung der Beschäftigung von Landarbeitern 45, der Freimachung von Arbeitsstellen 47, 52, der Beschäftigung von Kriegsteilnehmern 67, 70. — Regelung der Arbeitszeit 136, 138, von Ruhezeiten 147. — D. als Schlichtungsbehörden 254. — Beteiligung am Verfahren vor den Schlichtungsausschüssen 253, 262 ff., 265 ff. — Höhere Verwaltungsbehörde anstatt D. 268.
 Deputatland 280.
 Detachierte Kammern 252.
 Dienstboten Arbeitnehmer? 8, 54. — Arbeitsbeschaffung 48, 49, 73. — Ländliche D. 273. — Betriebsrat 177. — Sonderarbeitsrecht 282.
 Dienstaufsicht 85.
 Dienstschrift 136.
 Dienstvorschriften 25, 134, 209.
 Doppelleistungen 112, 127.
 Dringende Arbeiten s. Notfälle u. a.
 Dritte. Lohnzugriff 158 ff.
 Durchführung der Vorschriften über Meldungen 45, über Unterlassung gewerblicher Beschäftigung von Landarbeitern 45, über Stellenfreimachung 52, über Beschäftigung von Kriegsteilnehmern 62, über Weiterbeschäftigung bisher Beschäftigter 66, über Notbeschäftigung von Kriegsteilnehmern 70, über Beschäftigung Schwerbeschädigter 84. — D. der Erwerbslosenfürsorge 94 ff., der Regelung der Arbeitszeit 134, des internat. Arbeitsrechts 296.
 Ehrenamt 195, 220, 250.
 Eid 258.
 Eignung Schwerbeschädigter 77, 81.
 Einbehaltung von Lohn 277.
 Einigung im Schiedsverfahren 258, 268.
 Einigungsämter 253.
 Einrichtung der Schlichtungsausschüsse 252.
 Einspruch gegen Wählerliste 187, gegen Einstellung von Arbeitskräften 213 ff., gegen Entlassung 216, 265.
 Einstellung. E.-Verbot 51. — E. von Kriegsteilnehmern 61 ff., 69, von Schwerbeschädigten 81, von Arbeitnehmern 201, 208, 212, 221. — E. von Betrieben 60, 64, 154.
 Einvernehmen zwischen Betriebsfaktoren 202.
 Einzelbetriebe. Gesamtbetriebsrat 181.
 Einzelstreitsachen 240, 248, 264, 268.
 Elektrizitätswirtschaft 169.
 Ende der Erwerbslosenunterstützung 106, der Betriebsratsmitgliedschaft 192 ff.
 Entgegnung 40.
 Entlassung zur Freimachung von Stellen 50 ff. — Fristlose E. vor dem Kriege 58. — E. Wiederangestellter 62. — E. Noteingestellter 69. — E. von Arbeitern zur Verminderung ihrer Zahl 64 ff. — E. Schwerbeschädigter 82. — E. von Betriebsratsmitgliedern 196. — E. von Arbeitnehmern 201, 208, 215, 221. — Streit über E. 265. — s. a. Auflösung.
 Entschädigung f. Entlassung 214, 218.

- Entscheidung des Schlichtungsausschusses 252, 266. — E. des internationalen Untersuchungsausschusses 298. — s. a. Beschlußfassung, Schiedsspruch.
- Entwurf intern. Abkommens 293.
- Entziehung des Vorrechts Schwerbeschädigter 76.
- Erlöschen der Betriebsratsmitgliedschaft 192 ff.
- Ernte 276, 278, 280.
- Erreichbarkeit von Arbeit 101, der Krankenkasse 127.
- Errichtung von Betriebsräten 176 ff., von Arbeitskammern 236.
- Ersatzleistungen 114.
- Erstattung der Kosten der Erwerbslosenfürsorge 96, 106.
- Erwerbsfähigkeit 98.
- Erwerbslose. Weiterversicherung 123 ff.
- Erwerbslosenfürsorge 89 ff. — Arbeitslosenversicherung 91 ff. — Rechtliche Natur 91 ff. — Entstehung des Unterstützungsanspruchs 93. — Aufgaben der Gemeinden 94 ff. — Kosten 95. — Erwerbslosenunterstützung 96 ff. — Voraussetzungen 97 ff. — Unterstützungsfähigkeit 97. — Altersgrenze 98. — Arbeitsfähigkeit 98. — Arbeitswilligkeit 99 ff. — Erwerbslosigkeit 102. — Bedürftigkeit 104. — Wartezeit 105. — Bildungsveranstaltungen 105. — Leistungen 106 ff. — Dauer der Leistungen 106. — Kriegsteilnehmer 106. — Zugezogene 107. — Mindestleistungen 108. — Erwerbslosenrente 108. — Familienzuschläge 110, 115, 117. — Teilrente 111. — Anrechnung von anderen Leistungen 112. — Reisebeihilfen 113. — Ersatzleistungen 114. — Mehrleistungen 115 ff. — Berufsausbildung 115. — Winterbeihilfe 116. — Zuständigkeit 117 ff. — Feststellung, Auszahlung usw. 120. — Krankenfürsorge 121 ff. — Weiterzahlung d. Unterstütz. trotz Krankheit 128.
- Erwerbslosenrente 108, 115.
- Erwerbslosigkeit. Unterstützung 96 ff. — Begriff 102. — Teilweise E. 103, 105, 111, 121.
- Facharbeitsnachweise 37.
- Fachausschüsse. Landwirtschaft 234. — Hausarbeit 235. — Bäckereien und Konditoreien 235. — s. a. Arbeitskammern.
- Fachvereine 227.
- Fahrt, freie 113.
- Familie. Erwerbslose mit F. 101, 104, 109, 110, 117, 119.
- Familienangehörige von Landarbeitern 39. — Weiterbeschäftigung beim Vorhandensein von F. 65. — Unterhaltsansprüche 158 ff. — F. und Betriebsrat 178.
- Familienzuschläge 104, 106, 110, 115, 117, 121, 125, 128.
- Feiertage. Erwerbslosenrente 108. — Arbeitszeit 137, 148 ff., 276. — Vorabende 137, 144, 276.
- Feststellung von Leistungen 120.
- Form der Tarifverträge 19. — F. der Wahl zum Betriebsrat 186. — F. der Betriebsversammlung 222. — F. von Arbeitsstreitigkeiten 241.
- Fortbildungsschule 105, 136, 152.
- Frauen. Beschäftigung 48. — Erwerbslosenunterstützung 97, 110, 111. — Arbeitszeit 140, 144, 146, 147, in Gastwirtschaften 130. — F. in Schlichtungsausschüssen 250. — Landarbeiterinnen 274. — Internat. Frauenschutz 303.
- Freie Stellen. Meldung 43 ff., 79. — Freimachung 46 ff.
- Freimachungspflicht 46 ff.
- Friedensvertrag 287 ff., 299 ff.
- Frist. Meldefrist 58, 79. — F. für Geltendmachung der Weiterversicherung 124, 125.
- Fürsorgeausschüsse 120.
- Fütterung 275, 276.
- Gaskokssyndikat 168.
- Gastwirtschaften 130. — s. a. Bäckereien.
- Gebiet des Arbeitsrechts 29 ff. — Tarifgebiet 18, 19.
- Gefahrenschutz 130, 171, 237. — s. a. Gesundheitsschutz.
- Gegenstand einer Gesamtstreitigkeit 247.
- Gehalt s. Lohn.

- Geltungsbereich der Tarifverträge 18 ff. — G. der Landarbeitsordnung 273. — G. der Beschlüsse des Staatenverbandes 293.
- Gemeinden. Arbeitsnachweis 32 — Erwerbslosenfürsorge 94 ff., 114 ff. — Krankenfürsorge für Erwerbslose 121 ff. — Weiterversicherung 122 ff. — Vereinbarungen usw. 125 ff. — Betriebsrat 182, 183. — Tragung der Kosten von Arbeitskammern 238. — s. a. Öffentliche Körperschaften.
- Gemeinsamer Betriebsrat 181, 186.
- Gemeinsame Verbände von Arbeitsgemeinschaften 228.
- Genossenschaften 207.
- Gerichtsbarkeit 242.
- Gerichtshof, internationaler 298.
- Gesamtbetriebsrat 181, 186, 190.
- Gesamtstreitigkeiten 241, 245 ff.
- Geschäftsführung des Betriebsrats 198 ff. — G. der Arbeitskammern 238. — G. des Internat. Arbeitsamts 305.
- Geschäftsordnung 198.
- Gesellschaften m. b. H. 207.
- Gesetze. Quellen 11 ff.
- Gesetzgebung als Quelle des Arbeitsrechts 8 ff.
- Gesinde s. Dienstboten.
- Gesundheitsgefährdung 141 ff.
- Gesundheitsschutz 130, 197, 204, 211, 301.
- Gewerbeaufsicht. Kontrolle der Beschäftigung von Landarbeitern 45, von Schwerbeschädigten 84, der Arbeitszeit 134, 137, 142, 151. — Regelung der Arbeitszeit 210. — Mitwirkung am Gesundheitsschutz 204. — Erweiterung der G. zur Arbeitsaufsicht 134.
- Gewerbegerichte 219, 242, 253, 256, 261, 266.
- Gewerbliche Arbeiter. Wiederbeschäftigung 54. — Arbeitszeit 131 ff. — Arbeitstag 137, 138, 140. — Pausen 145. — s. a. Arbeiter, Arbeitnehmer.
- Gewerbliche Beschäftigung von Landarbeitern 43.
- Gewerbszweige. Arbeitsgemeinschaften 227 ff.
- Gewerkschaften 5, 165, 224, 230. — s. a. Organisationen.
- Gleichstellung bestimmter Personen mit Schwerbeschädigten 75.
- Gleichwertigkeit von Arbeit 101.
- Gleitende Lohnskalen 154.
- Gottesdienst 149. — s. a. Feiertage.
- Grenzschutz 59.
- Grundlohn 126.
- Gruppen in Arbeitsgemeinschaften 229, 234.
- Gruppenrat. Errichtung 180, 190. — G. und Betriebsrat 202 ff. — Wahrung der besonderen Interessen der Arbeitnehmer 209 ff. — Mitwirkung bei Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern 212. — Aufgaben der besond. G. 209 ff.
- Haftbarkeit der Berufsvereine 164.
- Handelsgewerbe. Arbeitszeit 131, 137, 148 ff. — Arbeitsgemeinschaften 232.
- Handelskammern 17.
- Handlungsgehilfen. Gehaltsbeschlagnahme 159. — s. a. Angestellte, Handelsgewerbe.
- Handwerkskammern 17.
- Hauptfürsorgestellen. Fürsorge für Kriegsteilnehmer 70, für Schwerbeschädigte 73 ff., 78 ff., 85 ff.
- Hauptversammlung des Staatenverbandes 289 ff., 300 ff.
- Hausangestellte s. Dienstboten.
- Hausarbeit 235.
- Hausgeld 128.
- Hausgewerbtreibende 178, 180.
- Haushaltsangehörige 49. — s. a. Familienangehörige.
- Hausstand s. Familie.
- Hauswirtschaft 177.
- Heeresbeamte 75.
- Heimarbeiter 8, 284.
- Heimatsort 51, 107.
- Heimreise s. Reisevergütungen.

- Hilfsdienst. Arbeitsbeschaffung 31, 34. — H. und Berufsorganisation 163, 170. — Weiterver-
 sicherung von H.pflichtigen 124.
 — Schlichtungssachen 244, 250.
 Höhe des Arbeitslohns (Regelung) 154 ff.
 Höhere Verwaltungsbehörde 268.
 Industrie. Arbeitsgemeinschaften 227.
 Inhalt des Arbeitsrechts 9. — I. des
 Tarifvertrags 17. — I. von
 Schiedssprüchen 259, von Ver-
 bindlichkeitserklärungen 263.
 Immunität 196, 220.
 Innungen 17, 242.
 Interessenausgleich 241.
 Internationaler Gerichtshof 298.
 Internationales Arbeitsamt 291 ff.
 Internationales Arbeitsrecht 285 ff. — Entstehung und Ent-
 wicklung 285. — Internationale
 Einrichtungen 288. — Materielles
 Arbeitsrecht 299. — Weiterbil-
 dung nach d. Friedensvertr. 300.
 Invalidenposten 78.
 Invalidenrentner 75.
 Jahrmärkte 139, 142, 151.
 Jugendliche. Wiederbeschäfti-
 gung 56. — Erwerbslosenunter-
 stützung 105. — Arbeitszeit 140.
 — Pausen 146. — Fortbildungs-
 schule 152. — Landarbeit 274.
 — Internationaler Schutz 304.
 Juristische Personen 98, 176, 200.
 Kaliwirtschaft 156 ff., 167, 168.
 Kammern. Arbeiter-K. 166. — Ar-
 beits-K. 225, 234. — K. d. Schlich-
 tungsausschüsse 252, 268.
 Kassenmitgliedschaft 124.
 Kassenzugehörigkeit 125, 127.
 Kaufmännische Angestellte
 s. Angestellte, Handelsgewerbe.
 Kaufmannsgerichte 219, 242,
 253, 256, 261, 266.
 Kinder s. Familie, Jugendliche.
 Klageweg 219, 253, 256, 261, 266.
 Kleinbetriebe 219.
 Kleinunternehmer 8.
 Koalitionsfreiheit 7, 10, 163,
 165.
 Kohlenbergbau 167, 236.
 Kohlenwirtschaft 167.
 Konditoreien s. Bäckereien.
 Konferenzen, internationale 300.
 Konstitutionelles Prinzip 174.
 Konsumvereine 133.
 Kosten der Erwerbslosenfürsorge
 92, 95, 117 ff. — K. der Geschäfts-
 führung des Betriebsrats 200,
 des Gruppenrats 221, der Be-
 triebsversammlung 223, der Ar-
 beitskammern 238, der Schlich-
 tungsausschüsse 253. — s. a.
 Reisevergütungen u. a.
 Krankenfürsorge für Erwerbs-
 lose 121. — Regelmäßige Form
 der K. 123. — Weiterversiche-
 rung 123. — Ausnahmeformen
 (Vereinbarungen usw.) 125 ff. —
 K. für nichtversicherte Erwerbs-
 lose 128.
 Krankenhauspflege 125, 128.
 Krankenkassen 124 ff., 127.
 Krankenversicherung 122.
 Krieg s. Demobilmachung, Hilfs-
 dienst.
 Kriegsbeschädigte. Erwerbs-
 losenunterstützung 113. — s.
 Kriegsteilnehmer, Schwerbeschä-
 digte.
 Kriegsgefangene 58, 113.
 Kriegsteilnehmer. Keine Entlas-
 sung 49. — Wiederbeschäftigung
 52 ff., 265. — Begriff der K. 55.
 — Verwendung im Grenzschutz
 usw. 58, 59. — Notbeschäftigung
 66 ff. — Erwerbslosigkeit 96 ff.,
 105, 106, 107, 119. — Weiter-
 versicherung 124. — Lohnhöhe
 156. — Lohnbeschlagnahme 160.
 Kündigung s. Entlassung.
 Kurzarbeit s. Arbeitsstreckung.
 Kürzung der Löhne bei K. der
 Arbeitszeit 155.
 Ladenschluß 141, 143.
 Ladung 199, 257.
 Landarbeit. Prämierung 38 ff.
 Landarbeiter. Nichtgewerbliche
 Beschäftigung 35, 45. — Prä-
 mien 38 ff. — Freimachungspflicht
 48, 49. — Schwerbeschädigte 81.
 — Familienzuschläge 115. —

- Streitigkeiten 266. — Neues Arbeitsrecht der L. 270. — Landarbeitsordnung 272 ff. — Arbeitsvertrag 274. — Arbeitszeit 275. — Arbeitslohn 276. — Auflösung des Arbeitsvertrags 279. — Arbeitsordnung 281.
- Landarbeiterräte 271.
- Landarbeitsordnung 132, 135, 266, 271 ff.
- Länder. Zuständigkeit 7. — Beiträge zur Erwerbslosenfürsorge 96, 109.
- Landesämter für Arbeitsvermittlung 36.
- Land- und Forstwirtschaft. Offene Stellen 43, 44. — Arbeitszeit 133. — Betriebsrat 177, 179. — Betriebsobmänner 219. — Arbeitsgemeinschaften 233. — s. a. Landarbeit usw.
- Landvergünstigungen 40.
- Landwirtschaftliche Nebenbetriebe 132, 273.
- Lebensalter 65. — s. a. Altersgrenze, Jugendliche.
- Lebensmittel 114. — s. a. Ware.
- Lebensmittelgeschäfte 144.
- Lehrkurse 105.
- Lehrlinge 61, 66, 143, 178.
- Lehrverträge 17.
- Leistungen. Anrechnung von L. 112. — L. der Krankenversicherung 125, 127.
- Leitung der Betriebsratssitzungen 199.
- Literatur des Arbeitsrechts 29.
- Lohn wiederbeschäftigter Kriegsteilnehmer 61, 69, der Schwerbeschädigten 82. — Angemessenheit des L. Erwerbsloser 101. — Regelung d. Arbeitslohns 153. — Höhe des L. 154 ff. — Verkürzte Arbeitszeit 155. — Arbeitsstreckung 155. — Kriegsteilnehmer 156. — Kaliwirtschaft 156 ff. — Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Lohnbemessung 157. — Lohnpfändung 158 ff. — Weiterzahlung bei Wahlen usw. 184, 187, 195. — Landarbeiter 276 ff.
- Lohnbücher 206.
- Lohnskalen. Gleitende L. 154.
- Männer. Erwerbslosenunterstützung 109.
- Maximalarbeitstag 135 ff., 155. — Ausnahmen 136 ff. — Verteilung der Arbeit 141 ff. — Landarbeiter 275. — Internat. 301.
- Maximalarbeitswoche 147 ff. — Feiertage 147 ff. — Unterbrechung der M. 151.
- Mehrheit von Betriebsräten 180.
- Mehrleistungen 115 ff.
- Meldestellen 44, 79.
- Meldung freier Stellen 43 ff., 79. — Kriegsteilnehmer 58. — Schwerbeschädigte 79. — s. a. Anmeldung.
- Messen 139, 142, 151.
- Mietsunterstützung 114.
- Mietverträge 50.
- Militärrentner als Schwerbeschädigte 73 ff., 79, 83, 85. — s. a. Rentenempfänger.
- Mindererwerbsbedürftig 48.
- Mindestleistungen für Erwerbslose 108 ff.
- Mindestruhezeit 144, 147.
- Mindestzahl von Arbeitnehmern 179.
- Mitglieder des Betriebsrats 190, des Staatenverbandes 288.
- Mitgliedschaft im Betriebsrat 192 ff. — s. a. Beteiligte.
- Mittagspause 145.
- Mitteilung v. Schiedssprüchen 260.
- Monopolisierung des Arbeitsnachweises 37.
- Mutterschaftsfürsorge 303. — s. a. Frauen.
- Nachtarbeit 303, 304.
- Nachtbackverbot 141.
- Nachtruhe 141, 276, 303.
- Nationalversammlung 11.
- Naturalien s. Sachleistungen.
- Nebenbetriebe 132, 133, 177, 273.
- Nebenerwerb 112.
- Neubesetzung freier Stellen 80.
- Neuwahl 194, 220.
- Nichtorganisierte Erwerbslose 120.
- Nichtzustandekommen von Schiedssprüchen 264.
- Niederschrift 200.
- Notbeschäftigung von Kriegsteilnehmern 66 ff. — Strafen 267.
- Notfälle. Arbeitsdauer 139, 140, 143, 147, 151.
- Notstandsarbeiten 40, 102.

- Obliegenheiten des Betriebsrats** 200 ff., des Betriebsobmanns 221, der Betriebsversammlung 223, der Arbeitsgemeinschaften 231, der Arbeitskammern 237, des Internationalen Arbeitsamts 296.
Obligatorium 38, 52.
Obmann 183, 219 ff.
Öffentliche Körperschaften.
 Freimachung von Arbeitsstellen 48, 52. — Wiederbeschäftigung von Kriegsteilnehmern 54, Notbeschäftigung 68, Beschäftigung von Schwerbeschädigten 73, 78, 84 ff. — Arbeitszeit 133. — Arbeiter- u. Angestelltenausschüsse 171. — Betriebsrat 177 ff., 200. — Gruppenräte 212.
Öffentlichkeit von Verhandlungen 199, 257.
Offiziere 75.
Ordentliche Gerichte 219, 242, 261.
Organe für Unterbringung von Schwerbeschädigten 84. — O. des Betriebsrats 197, Arbeitsgemeinschaften 230, 232, 233. — Internationale O. 239 ff.
Organisationen der Arbeitgeber und -nehmer (Allgemeines) 5, 29, 224. — Koalitionsfreiheit 10. — Unterbringung Schwerbeschädigter 84. — Kontrolle Erwerbsloser 100, 120. — O. der Arbeitnehmer 162 ff. — Berufs-O. 164. — Berufsvereine 164. — Arbeitskammern 166. — Berufsvertreter 166 ff. — Betriebs-O. 169 ff. — Räte 172 ff. — Rechtl. Stellung d. Betriebsvertretungen 174. — Betriebsrat 176 ff. — Gruppenräte 202 ff., 209 ff. — Nichterichtung von Betriebsräten 183. Wahlen 184 ff. — Ausgestaltung der Betriebsräte 189 ff. — Betriebsobmann 183, 219 ff. — Betriebsversammlung 221 ff. — Bezirksarbeiterrat 223. — Reichsarbeiterrat 223. — Gemeinsame O. von Arbeitgebern u. -nehmern 224 ff. — Arbeitsgemeinschaften 226 ff. — Gesetzl. Berufsvertretungen 234 ff. — Wirtschaftsrate 239.
Ortslohn 109.
Ortsüblichkeit von Lohn 101.
- Paris** 305.
Parteien. Tarif-P. 17. — P. im Streitverfahren 86, 257. — s. a. Beteiligte.
Pausen 144 ff., 275, 276.
Pensionskassen 205.
Personen. Beschäftigung bestimmter P. 42.
Personengemeinschaften 98, 174.
Personenkreis des Arbeitsrechts 27, der Erwerbslosenfürsorge 97, der Regelung der Arbeitszeit 121, der Betriebsorganisationen 177 ff., der Landarbeitsordnung 273.
Persönliches Erscheinen 257.
Persönliche Stellung der Betriebsratsmitglieder 195 ff., des Betriebsobmanns 220.
Pfändung 108, 158, 278.
Pflichtverletzung 193, 220.
Politisches Programm der Arbeiterpartei 1.
Prämierung der Landarbeit 38 ff.
Präsentation von Arbeitskräften 42 ff.
Preußen. Arbeitsnachweis 36.
Produktionsprozeß 200, 205 ff., 237.
Programm des internationalen Arbeitsrechts 300.
Protokoll 200.
- Quellen des neuen Arbeitsrechts** 6 ff. — Reichsverfassung 6 ff. — Q. der Gesetze und Verordnungen 11 ff. — Tarifverträge 16 ff. — Arbeitsordnung 25 ff.
- Rat der Volksbeauftragten** 11.
Rätesystem 6, 11, 172 ff., 225, 271.
Rechtliche Natur der Tarifverträge 16, der Verbindlichkeitsklärung 21, der Eintragung ins Tarifregister 24, der Arbeitsordnung 25, der Meldepflicht 43, der Freimachungspflicht 46, der Beschäftigung von Kriegsteilnehmern 53, der Weiterbeschäftigung bisher Beschäftigter 63, der Notbeschäftigung von Kriegsteilnehmern 67, der Beschäftigung Schwerbeschädigter 71, der Er-

- werbslosenfürsorge 91, der vereinbarten Versicherung Erwerbsloser 126, der Betriebsvertretungen 174, der Arbeitsgemeinschaften 226, des Schlichtungsverfahrens 241, der Gesamtstreitigkeit 245, des Schiedspruchs 260, 266, der Landarbeitsordnung 282.
- Rechtsanwälte 257.
- Rechtsfähigkeit 164, 174.
- Rechtsmittel 25, 262, 268. — s. a. Beschwerden, Streit.
- Rechtspflege 241.
- Rechtsquellen s. Quellen.
- Regelung der Arbeitsleistung 128 ff. — Arbeitszeit 131 ff.
- Reich. Zuständigkeit 7. — Zuschüsse zur Erwerbslosenfürs. 95.
- Reichsamt f. Arbeitsvermittl. 37.
- Reichsarbeiterrat 223.
- Reichsarbeitsgemeinschaften 229.
- Reichsarbeitsgericht 243.
- Reichsbetriebe. Betriebsrat 183. — s. a. Öffentl. Körperschaften.
- Reichsarbeitsministerium. Errihtung 2. — Zuständigkeit: Tarifregister 22 ff. — Anordnungen über Schwerbeschädigte 78, 86, über Erwerbslosenunterstützung 96, 102, 103, über Arbeitszeit 138. — R. als Schlichtungsbehörde 254, 268.
- Reichsbevollmächtigte für Bergbaubetriebe 167.
- Reichsdemobilmachungsamt 4, 11.
- Reichseinigungsamt 268.
- Reichskalirat 156, 168.
- Reichskohlenrat 167.
- Reichsrat 9.
- Reichsschlichtungsordnung 268.
- Reichsverfassung 6, 30, 88, 128, 161, 173, 174, 195, 223, 225, 239, 285.
- Reichswehr 59.
- Reichswirtschaftsrat 8, 239.
- Reisevergütungen 39, 51, 113, 119.
- Renten. Anrechnung 112, 277. — s. a. Erwerbslosenfürsorge.
- Renteneempfänger. Schwerbeschädigte 73 ff., 79, 83, 85. — Erwerbslose R. 99, 112. — s. a. Schwerbeschädigte.
- Revision 268.
- Revolution 2 ff., 89, 170.
- Richtlinien für Entlassung von Arbeitnehmern 212.
- Rohstoffe s. Ware.
- Rücktritt 193, 220.
- Ruhestunden 141 ff.
- Ruhezeit. Mindest-R. 144. — s. a. Pausen u. a.
- Sachleistungen 114, 274, 277 ff.
- Saisonbetriebe 79, 185.
- Schadenersatz s. Entschädigung.
- Schichtwechsel 140.
- Schiedspruch 259 ff. — Beschlüßfassung 259. — Inhalt 259. — Mitteilung an die Beteiligten 260. — Wirkung 260 ff. — Nichtzustandekommen von S. 264. — S. über Landarbeitsordnung 266, über Beschäftigung Schwerbeschädigter 86.
- Schifffahrtbetriebe 177.
- Schiffsmaklergewerbe 149.
- Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten 243 ff. — Begriff S.sache 245 ff. — Gegenstand einer Gesamtstreitigkeit 247. — Übertragene S.sachen 248. — S-behöörden 249 ff. — Reichsschlichtungsordnung 268.
- Schlichtungsausschuß. Bezirke 249, 268. — Sonder-S. 250, 268. — Zusammensetzung der S. 250 ff. — Besetzung 252. — Vorsitzender 250 ff., 254, 264. — Verwaltungsmäßige Einrichtung 256. — Kosten 253. — Zuständigkeit 253. — Ablehnung von Mitgliedern 253. — Reichsarbeitsministerium als Schlichtungsbehörde 254. — Demobilmachungskomm. 254. — Reichsschlichtungsordnung 268. — Entsch. üb. Arbeitsordnungen 26, über Wiedereinstellung von Kriegsteilnehmern 58, 60, 62, über Weiterbeschäftigung bisher Beschäftigter 64, 66, über Notbeschäftigung 70, über Beschäftigung Schwerbeschädigter 80, 86. — S. bei Erwerbslosenfürsorge 120. — Regelung von Ruhezeiten 145. — S. und Berufsvereine 165. — S. und Betriebsrat 183, 201,

203. — Entscheidung über Arbeitsbedingungen 204, 209 ff., über Einstellungen und Entlassungen 212 ff., über Kündigung von Betriebsratsmitgliedern 196. — Regelung von Arbeitsbedingungen 247. — Übertragene Schlichtungssachen 248. — Verfahren 255. — Verhandlung 257. — Einigung 258. — Schiedsspruch 259 ff., 264, 266. — Bes. Verfahrensarten 264 ff. — Einzelstreitsachen 264 ff. — Strafverfahr. 267.
- Schlichtungsbehörden 18, 249 ff., 268. — Reichsarbeitsministerium 254. — Demobilisierungskommissare 254. — s. a. Schlichtungsausschuß.
- Schlichtungskammern 252.
- Schlichtungssachen 264 ff.
- Schlichtungsverfahren 214, 216, 255 ff., 264 ff., 268.
- Schulbesuch 56, 152.
- Schuldner des Unterstützungsanspruchs 117 ff.
- Schutzmaßnahmen für Schwerbeschädigte 83. — s. a. Gefahren-, Gesundheitsschutz.
- Schutzpflicht. Arbeitsbeschaffung 41, 46, 63, 67, 72.
- Schweigepflicht 197, 221, 250.
- Schwerbeschädigte. Beschäftigungspflicht 70 ff., 77 ff. — Begriff S. 73. — Begriff Arbeitgeber von S. 73. — Rentempfänger 73. — Gleichstellung anderer Personen 75. — Entziehung des Vorrechts 76. — Konkurrenz mit anderen Bewerbern 77. — Meldepflicht 79. — Unterlassung der Neubesetzung freier Stellen 80. — Auskunftspflicht 80. — Einstellung, Beschäftigung, Entlohnung 81. — Weiterbeschäftigung 82. — Betriebsfürsorge 83. — Durchführung der Pflichten gegenüber S. 84, 267. — Streitverfahren 86, 264.
- Seemannsämtler 242.
- Siedlungsland 82.
- Simulation 76.
- Sittliche Bedenken 102.
- Sitzungen des Betriebsrats 198, der Arbeitskammern 238, des Staatenverbandes 290, 292, 305.
- Sondergerichte 242.
- Sonderkammern 252.
- Sonderrecht bestimmter Berufsstände 269 ff. — Landarbeiter 270. — Sonstige Berufsstände 281 ff. — Dienstboten 282. — Bergleute 283. — Heimarbeiter 284.
- Sonderschlichtungsausschüsse 250, 268.
- Sonderversetzung 183.
- Sonntagsruhe 131, 140, 149. — s. a. Feiertage.
- Sozialisierung 88, 166, 237, 240.
- Sozialversicherung 92.
- Spargroschen 104, 112.
- Speditionsbetriebe 149.
- Sperrzeit 62.
- Sprechstunde 203.
- Spruchkammern 252.
- Staat. Arbeitsbeschaffung 31 ff. — s. a. Behörden, Öffentl. Körperschaften.
- Staatenverband 288 ff.
- Staatsarbeiter 27.
- Staatsbetriebe. Betriebsrat 183. — s. a. Öffentl. Körperschaften.
- Starres System 78.
- Stellenvermittlung 37. — s. a. Arbeitsnachweis.
- Stellunglose 57.
- Steuern 108.
- Strafen. Verhängung durch Demobilisierungsbehörden 4. — S. zur Verwirklichung der Meldepflicht 45, für gewerbliche Beschäftigung von Landarbeitern 45, zur Verwirklichung der Freimachung von Arbeitsstellen 52, der Notbeschäftigungspflicht 70, der Beschäftigung Schwerbeschädigter 81, 87, 267. — S. zur Durchführung der Erwerbslosenfürsorge 95. — S. bei Durchführung der Arbeitszeitregelung 134. — Fortbildungsschulpflicht 153. — S. wegen Verletzung der Immunität eines Betriebsratsmitgliedes 196. — S. für Verletzung der Schweigepflicht 197. — Festsetzung von S. durch den Gruppenrat 210. — S. für Nichterscheinen vor dem Schlichtungsausschusse 257. — Strafverfahren vor den Schlichtungs-

- ausschüssen 267. — Internationale St. 299.
- Streckung der Arbeit 64 ff., 103, 106, 156.
- Streik 102, 103, 106, 154.
- Streit. Arbeitsstreitigkeiten 240 ff.
— Arbeitsgerichtsbarkeit 242.
— Schlichtung 243 ff. — Begriff Schlichtungssache 245 ff. — Gegenstand einer Gesamtstreitigkeit 247. — Übertragene Schlichtungssachen 248. — Schlichtungsbehörden 249 ff. — Verfahren 255. — Verhandlung 257. — Einigung 258. — Schiedsspruch 259 ff., 266. — Streitverfahren betr. Kriegsteilnehmer -62, Schwerbeschädigte 80, 85 ff., 264. — Besondere Verfahrensarten 264 ff. — Landarbeiter 266. — S. über Entlassung 265. — S. betr. Betriebsräte 203. — s. a. Beschwerden.
- Syndikate 168.
- Tagesordnung 199, 290.
- Tarifregister 24.
- Tarifvertrag als Rechtsquelle 16. — Begriff T. 17. — Tariffähigkeit und -berechtigung 17. — Inhalt des T. 17. — Geltungsbereich 18. — Form 19. — Wirkung (Unabdingbarkeit) 19 ff. — Beteiligte 19. — Beschränkung auf diese 21. — Allgemeine Verbindlichkeit 21 ff. — Verfahren 23 ff. — Tarifregister 24. — Rechtsmittel 25. — Änderungen 25. — Durchführung 206. — Arbeitslohn Erwerbsloser 102. — Bestimmungen über Arbeitszeit 137, 139, 148, 152. — Regelung der Arbeitslöhne 153. — T. in der Kaliwirtschaft 157. — T. und Betriebsräte 201, 206, und Gruppenräte 210, und Arbeitskammern 237, und Schiedsspruch 259, 260. — Streit über T. 247.
- Tauglichkeit s. Eignung.
- Technische Angestellte 132, 133.
- Technische Berater, internationale 289.
- Teilrente 111.
- Teilschiedssprüche 259.
- Teilweise Erwerbslosigkeit 103, 105, 111, 121.
- Teuerung 116, 153.
- Überarbeit 137, 140, 141, 152, 276, 277.
- Übertragene Schlichtungssachen 248, 264 ff.
- Überwachung Erwerbsloser 100, 120. — U. der Arbeitszeit 134, der Durchführung von Arbeitsbedingungen 210.
- Umzug 39, 51, 114, 117.
- Unabdingbarkeit 19 ff.
- Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder usw. 195, 220.
- Uneheliche Kinder 159, 161, 178.
- Unfallrentner als Schwerbeschädigte 73 ff., 79, 83, 85.
- Unfalluntersuchung 190, 204.
- Unglücksfälle 136, 139.
- Unparteiischer Vorsitzender 250 ff., 254, 264.
- Unrichtigkeit von Schiedssprüchen 262.
- Unterbrechung des Betriebes 140. — U. der Arbeit durch Pausen 144 ff., der Arbeitszeit 276, der Arbeitswoche 151.
- Unterhaltsanspruch 104, 158 ff.
- Unterlassung der Neubesetzung freier Stellen 80.
- Unterstützung. U.fähigkeit 97. — Anrechnung von U. 112. — Weiterzahlung der Erwerbslosen-U. nach Krankenfürsorge 128.
- Unterstützungsanspruch. Voraussetzungen 93, 97 ff. — Gegenstand 106 ff. — Dauer der Leistungen 106 ff. — Pfändung usw. 108. — Mindestleistungen 108 ff. — Erwerbslosenrente 108, 115. — Familienzuschläge 106, 110. — Teilrente 111. — Anrechnung von anderen Leistungen 112. — Reisebeihilfen 113. — Ersatzleistungen 114. — Freiwillige Mehrleistungen 115 ff. — Schuldner des U. (Zuständigkeit) 117 ff. — Verwirklichung des U. (Feststellung, Auszahlung usw.) 120.
- Unterstützungssatz 109.
- Untersuchung v. Beschwerd. 211.
- Untersuchungsausschuß 297.
- Urlaub 135.

- Verbände von Arbeitsgemeinschaften 228. — s. a. Organisationen.
 Verbesserungen 205.
 Verbindlichkeit von Tarifverträgen 17, 21 ff. — V. der Erklärungen von Betriebsvertretungen 176. — V. von Schiedssprüchen 260 ff., 263, 267, 268. — V. internationaler Beschlüsse 295.
 Verderben von Ware usw. 136, 140, 143, 147, 150.
 Verdienstgrenze 27.
 Vereinbarung von Tarifverträgen 17. — V. über Krankenfürsorge 125 ff., über Zuständigkeit der Gemeinde 119, über Arbeitszeit 136, 142, 145, 148, über Pausen 145. — s. a. Arbeitsvertrag.
 Vereine 227.
 Vereinigungen von Berufsständen 10. — Tariffähigkeit 17. — s. a. Organisationen.
 Vereinigungsfreiheit s. Koalitionsfreiheit.
 Verfahren der Verbindlichkeitsklärung für Tarifverträge 23 ff. — Streit.-V. betr. Schwerbeschädigte 86. — V. vor den Schlichtungsausschüssen 255 ff., 264 ff., 268. — V. vor dem internat. Verwaltungsrat und Untersuchungsausschuß 297. — s. a. Streit.
 Vergütung für Betriebsratsmitglieder usw. 195, 221, 250. — s. a. Entschädigung.
 Verhältniswahl 172, 186, 237.
 Verhandlungen des Betriebsrats 198 ff. — V. vor dem Schlichtungsausschusse 252, 257.
 Verhandlungsfähigkeit der Berufsvereine 164
 Verkaufsstellen 143. — s. a. Handelsgewerbe.
 Verkehrsgewerbe 137, 149.
 Verkürzung der Arbeitszeit 155.
 Verletzung internationaler Abkommen 296.
 Verminderung der Zahl der Arbeitnehmer 64.
 Vermögen 104.
 Veröffentlichung s. Bekanntmachung.
 Verordnungen als Quellen 11 ff.
 Versammlungen. Betriebs-V. 221 ff.
 Versäumnisverfahren 258.
 Versicherung durch Vereinbarung 126. — Weiter-V. 122 ff.
 Versicherungsunternehmen 150.
 Verteilung der Arbeit 141, 148.
 Vertragsbruch 278. — s. a. Streik.
 Vertrauensmann 85. — s. a. Betriebsräte.
 Vertreter im Schlichtungsausschuß 250.
 Vertretung im Betriebsrat 200, im Aufsichtsrat 207. — V. von Beschwerden 211, von Parteien 257.
 Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts 291, 295, 305.
 Verwandte 104. — s. a. Familienangehörige.
 Verwendbarkeit 48.
 Verwirklichung s. Durchführung.
 Vierteljahrsberichte 206.
 Völkerbund 285 ff., 288.
 Volksfeste 142, 151.
 Vollstreckung 261.
 Von Amts wegen. Eintreten des Schlichtungsausschusses 256.
 Vorabende von Feiertagen 137, 144, 147, 276.
 Vorschläge für den Staatenverband 293 ff.
 Vorschlagslisten 188.
 Vorsitzender des Betriebsrats 197. — V. von Arbeitskammern 238. — V. des Schlichtungsausschusses 251, 257, 259.
 Vorstand der Arbeitsgemeinschaften 231, 234.
 Wahl zu Arbeiter- usw. Ausschüssen 171. — W. zum Betriebsrat 184 ff. — Wahlberechtigung 184. — Wählbarkeit 184 ff. — Form der W. 186. — Wahlvorstand 187. — Wahlverfahren 187 ff. — W. des Vorsitzenden 197. — Neuwahl 194, 220. — W. des Betriebsobmannes 220. — W. zur Betriebsversammlung 221. — W. der Organe der Arbeitsgemeinschaften 230. — W. zu Arbeitskammern 237. — W. des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses 252. — W. der

- internat. Hauptversammlung 289, des Verwaltungsrats 291, der Stellvertreter 292.
- Wahlalter 185.
- Wahl ausschreiben 188.
- Wählbarkeit zum Betriebsrat 184. — Verlust der W. 193, 220. — W. zu Arbeitskammern 237.
- Wahlberechtigung 184.
- Wählerliste 187.
- Wahlverfahren 187 ff.
- Wahlvorstand 187.
- Ware. Verderben 136, 140, 143, 147, 150.
- Wartezeit für Erwerbslose 105. — W. der Krankenversicherung 127.
- Washington 300, 305.
- Wechsel des Betriebsunternehmers 20, der Arbeitsstätte 57.
- Weg zur Arbeit 275.
- Weiterbeschäftigung der bisher Beschäftigten 62 ff. — W. Schwerbeschädigter 82, 264. — W. und Erwerbslosenunterstützung 106, 112. — W. trotz Kündigung 217.
- Weiterversicherung 122 ff.
- Weiterzahlung d. Erwerbslosenunterstützung 128. — W. von Lohn 155.
- Werkwohnungen 205.
- Wiederbeschäftigung von Kriegsteilnehmern usw. 52 ff., 264. — W. und Erwerbslosenunterstützung 106, 112.
- Wiederbesetzungspflicht 51.
- Wiederwahl 184.
- Winterbeihilfe 116.
- Wirkung der Tarifverträge 19 ff. — W. von Schiedssprüchen 260 ff., von Verbindlichkeitserklärungen 263. — W. der Beschlüsse der internat. Hauptversammlung 294.
- Wirtschaften s. Bäckereien.
- Wirtschaftliche Interessen der Arbeitnehmer 201 ff.
- Wirtschaftsparlament 230.
- Wirtschaftsräte 225, 239.
- Wohlfahrtseinrichtungen 204. — s. a. Gefahren-, Gesundheitsschutz.
- Wohnort Erwerbsloser 101, 107, 113, 115, 117, 118.
- Wohnungen der Landarbeiter 279, 280.
- Zahl der Arbeitnehmer 64, desgl. (Betriebsrat) 179, 182. — Z. der Mitglieder eines Betriebsrats 190.
- Zechenräte 171.
- Zeitlöhne 154.
- Zentralarbeitsgemeinschaft 229.
- Zentralauskunftsstelle 34, 120.
- Zentralausschuß 227 ff., 231.
- Zentralvorstand 231, 232.
- Zinsen 104, 112.
- Zivilinternierte 49, 55 ff., 58 ff.
- Zugezogene 48, 105, 107, 113, 118, 119.
- Zurückverweisung 260, 262.
- Zusammensetzung des Betriebsrats 189, der Betriebsvers. 221, der Arbeitskammern 236, der Schlichtungsausschüsse 250.
- Zuschläge. Familien-Z. 104, 106, 108, 110, 115, 121, 125, 128.
- Zuschüsse zur Erwerbslosenfürsorge 96, — zur Berufsausbildung 116.
- Zuständigkeit des Reichs und der Länder 7, des Rates der Volksbeauftragten 11, des Reichsdemobilisierungsamts 11, des Reichsarbeitsministeriums 22 ff. — Z. für Unterbringung von Schwerbeschädigten 85, für Streitigkeiten betr. Schwerbeschädigte 86, für Gewährung der Erwerbslosenfürsorge 118, für Streit über Erwerbslosenunterstützung 120, für Krankenfürsorge 125, 127. — Z. des Betriebsrats 200 ff., des Gruppenrats 209 ff., des Betriebsobmanns 221, der Betriebsversammlung 223, der Schlichtungsausschüsse 253, des Internationalen Arbeitsamts 295, 306. — s. a. Obliegenheiten.
- Zustellung s. Ladung, Mitteilung.
- Zwangseinstellung 73.
- Zwangmaßnahmen s. Strafen.
- Zwangsmittel des Staatenverbandes 299.
- Zwangspacht 40.
- Zwangsvollstreckung 261, 264.