

**ENZYKLOPÄDIE DER  
RECHTS- UND STAATSWISSENSCHAFT  
ABTEILUNG RECHTSWISSENSCHAFT**

**HERAUSGEBER E. KOHLRAUSCH UND W. KASKEL**

**XXXI**

**WALTER KASKEL**

**ARBEITSRECHT**

**ZWEITE AUFLAGE**

**Springer-Verlag Berlin Heidelberg GmbH 1925**



# ARBEITSRECHT

VON

**DR. WALTER KASKEL**

PROFESSOR AN DER UNIVERSITÄT  
BERLIN

ZWEITE AUFLAGE



Springer-Verlag Berlin Heidelberg GmbH 1925

ALLE RECHTE, INSBESONDERE DAS DER ÜBERSETZUNG  
IN FREMDE SPRACHEN, VORBEHALTEN.

ISBN 978-3-662-41711-9 ISBN 978-3-662-41849-9 (eBook)  
DOI 10.1007/978-3-662-41849-9

MEINER FRAU  
GEWIDMET

## Vorwort.

Die nachstehende Arbeit ist der erste Versuch einer Gesamtdarstellung des ganzen Arbeitsrechts auf rechtswissenschaftlicher Grundlage. Sie ist das Ergebnis einer mehr als zehnjährigen Lehr- und Forschungsarbeit in engster Verbindung mit praktischer Tätigkeit auf diesem Gebiet; meine früheren arbeitsrechtlichen Veröffentlichungen, vor allem das „Neue Arbeitsrecht“, haben hierfür nur Vorarbeiten gebildet. Sie war ursprünglich auf einen Umfang von etwa 100 Druckbogen angelegt und in den meisten Teilen bereits ausgearbeitet; daneben sollte im Rahmen dieser Enzyklopädie ein kurzer Abriss von 6 Druckbogen erscheinen. Mit Rücksicht auf die wirtschaftlichen Verhältnisse mußte indessen eine starke Kürzung vorgenommen werden, woraus sich die Notwendigkeit der Vereinigung beider Arbeiten ergab. Diese Kürzung erfolgte, neben der größtmöglichen sprachlichen und inhaltlichen Konzentration und der ausgiebigen Verwendung von Kleindruck, vor allem durch Streichung der Behandlung aller Einzelfragen und Beschränkung der Literaturangaben auf dasjenige Maß, das wenigstens überall ein Weiterfinden ermöglicht. Die Kürzung ist am stärksten für die Gebiete durchgeführt, für die gute neuere systematische Bearbeitungen vorliegen, auf die verwiesen werden konnte, also für Tarifvertrag und Einzelarbeitsvertrag.

Das wissenschaftliche Ziel meiner Arbeit war eine über die bloße Gesetzesparaphrase hinausgehende Herausarbeitung der dogmatischen Grundlagen des Arbeitsrechts, deren Kenntnis allein seine wissenschaftliche Behandlung verbürgt, die Aufdeckung der Zusammenhänge des Arbeitsrechts mit dem sonstigen Privatrecht, öffentlichen Recht und Prozeßrecht, die allein es ermöglicht, das Arbeitsrecht aus einem bloßen Spezialistentum loszulösen und diesen scheinbaren Fremdkörper unserem Gesamtrecht organisch einzufügen, und die eingehende systematische Gliederung des Arbeitsrechts, die eine geistige Beherrschung der ungeheuren Stoffmasse überhaupt erst möglich macht. Damit wollte ich vor allem, unter Ausschaltung aller politischen Momente und sozialen Phrasen, die beide die größten Feinde einer wissenschaftlichen Erkenntnis des Arbeitsrechts sind, dem Studenten durch ein juristisches Lehrbuch die Erlernung dieses auch für ihn immer wichtiger werdenden Gebietes ermöglichen, daneben aber auch dem Praktiker den Überblick über das von ihm zu beherrschende Gesamtgebiet erleichtern und ihn über der verwirrenden Fülle der Einzelheiten des Alltags in die großen rechtlichen Zusammenhänge einführen, endlich dem Gesetzgeber eines künftigen Arbeitsgesetzbuchs eine notwendige Vorarbeit schaffen.

Nicht leichten Herzens lasse ich dieses Buch hinausgehen: Schon seit nahezu 2 Jahren steht es in seinen meisten Teilen im Satz und ist von Fachgenossen, denen ich die Druckfahnen überlassen hatte, vielfach in längsterschienenen Schriften zitiert, von arbeitsrechtlichen Behörden benutzt, sogar teilweise in fremde Sprachen übersetzt worden. Die Ungunst der äußeren Verhältnisse, aber auch innere Hemmungen ließen mich die Veröffentlichung immer wieder hinausschieben, denn ich erkannte wohl, wieviel noch fehlt und verbesserungsbedürftig ist. Der aufmunternde Zuspruch meiner Fachgenossen, das immer dringender werdende Bedürfnis der Studenten

nach einem arbeitsrechtlichen Lehrbuch, vor allem aber die Notwendigkeit für den Herausgeber dieser Enzyklopädie, endlich den eigenen längst fälligen Beitrag herauszubringen, wenn er säumige Mitarbeiter mahnen will, mußten mich schließlich veranlassen, der Veröffentlichung nicht länger zu widerstreben und das Buch nach dem Stande der Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur vom 1. Oktober 1924 abzuschließen. Doch mußte das soziale Versicherungsrecht, das ursprünglich mit dem Arbeitsrecht verbunden werden sollte, davon abgetrennt und einem besonderen kleinen Bändchen vorbehalten werden, da die Herausgabe einer neuen Reichsversicherungsordnung unmittelbar bevorsteht.

Möchte dieses Buch zur Überwindung der immer noch weit verbreiteten Meinung beitragen, daß das Arbeitsrecht ein „Spezialfach“ oder „Nebenfach“ sei, und dem Arbeitsrecht endlich den ihm gebührenden Platz einer in vollem Umfang jedem anderen Rechtsfach gleichwertigen und gleichberechtigten Rechtsdisziplin erobern helfen!

Berlin, den 12. Oktober 1924.

**Walter Kaskel.**

### **Vorwort zur zweiten Auflage.**

Die erste Anfang April 1925 erschienene Auflage war so schnell vergriffen, daß die zweite Auflage auf die Berichtigung von Druckfehlern und Ergänzung des Sachverzeichnisses beschränkt werden mußte, im übrigen aber nur als unveränderter Neudruck erscheinen konnte.

Berlin, im Juli 1925.

**Walter Kaskel.**

# Inhaltsverzeichnis.

<b>Einleitung.</b>		Seite
§ 1. Begriff des Arbeitsrechts. . . . .		1
I. Soziale Fragen . . . . .		1
II. Gewerbliche Arbeiterfrage . . . . .		1
III. Arbeitsrecht . . . . .		2
IV. Sozialpolitik . . . . .		3
§ 2. Gegenstand und Bestandteile des Arbeitsrechts. . . . .		3
I. Gegenstand . . . . .		3
II. Bestandteile . . . . .		4
§ 3. Geschichtliche Entwicklung des Arbeitsrechts. . . . .		5
I. 1. Periode (bis zu Bismarcks Entlassung) . . . . .		5
II. 2. Periode (bis zum Weltkrieg) . . . . .		6
III. 3. Periode (Kriegs- und Nachkriegszeit) . . . . .		8
§ 4. System und Literatur. . . . .		10
I. System . . . . .		10
II. Literatur . . . . .		11

## I. Teil.

### Allgemeine Lehren des Arbeitsrechts.

#### Erstes Kapitel.

##### Quellen des Arbeitsrechts.

§ 5. Gesetztes Recht, Gewohnheitsrecht, Gerichtsgebrauch . . . . .	12
I. Gesetztes Recht . . . . .	12
A. Reichsverfassung 12. — B. Sonstige Gesetze und Verordnungen 13. — C. Ortsstatuten 13. — D. Satzungen 13.	
II. Gewohnheitsrecht . . . . .	13
III. Gerichtsgebrauch . . . . .	14
§ 6. Tarifvertrag. . . . .	14
I. Rechtliche Natur . . . . .	15
II. Abschluß . . . . .	16
A. Vereinbarung oder Zwang 16. — B. Tariffähigkeit 16. — C. Tarifberechtigung 16. — D. Geltungsbereich 17. — E. Form 17.	
III. Wirkung und Erstreckbarkeit . . . . .	17
A. Unabdingbarkeit 17. — B. Allgemeinverbindlicherklärung 18.	
IV. Tarifbruch . . . . .	20
V. Anzeigepflicht . . . . .	21
§ 7. Betriebsvereinbarung, insbesondere Arbeitsordnung . . . . .	21
I. Arbeitsordnung . . . . .	21
A. Gesetzliche Regelung 22. — B. Rechtliche Natur 22. — C. Zustandekommen 22. — D. Inhalt 23. — E. Wirkung 24. — F. Geltungsbereich 24. — G. Besondere Arbeitsordnungen 24.	
II. Andere Betriebsvereinbarungen . . . . .	25
A. Dienstvorschriften 26. — B. Richtlinien und Arbeitszeit 27. — C. Sonstige Betriebsvereinbarungen 27.	

#### Zweites Kapitel.

##### Grenzen des Arbeitsrechts.

§ 8. Persönliche Grenzen . . . . .	28
§ 9. Räumliche Grenzen . . . . .	28
§ 10. Zeitliche Grenzen . . . . .	29
I. Rückwirkung der Gesetzgebung . . . . .	29
II. Rückwirkung der Tarifverträge . . . . .	29
III. Wirkungsbeginn der Arbeitsordnung . . . . .	30

	Seite
<b>Drittes Kapitel.</b>	
<b>Grundlagen des Arbeitsrechts.</b>	
§ 11. Personenkreis (Gliederung nach Berufsständen) . . . . .	30
I. Begriff des Arbeitnehmers . . . . .	30
A. Arbeit 30. — B. Vertrag 30. — C. Unselbständigkeit 30. — D. Für Rechnung anderer 30. — E. Entgelt 31. — F. Berufsmäßigkeit 31.	
II. Die einzelnen Berufsstände . . . . .	31
A. Arbeiter 32. — B. Angestellte 32. — C. Leitende Angestellte 33. — D. Heimarbeiter 34.	
§ 12. Unternehmungen (Gliederung nach Wirtschaftszweigen) . . . . .	36
I. Wirtschaftszweige . . . . .	36
A. Gewerbe 36. — B. Handel 37. — C. Landwirtschaft 38. — D. Hauswirtschaft 39. — E. Bergbau 39. — F. Schifffahrt 40.	
II. Betriebsgröße . . . . .	40
§ 13. Behörden des Arbeitsrechts . . . . .	40
I. Oberste Stufe . . . . .	41
II. Mittelstufe und Unterstufe . . . . .	41
A. Rechtsprechung 41. — B. Verwaltung 42. — C. Einigung 42.	
III. Einheitliche Arbeitsbehörden . . . . .	42
§ 14. Die Selbstverwaltung im Arbeitsrecht . . . . .	42
I. Auf gesetzlicher Grundlage . . . . .	43
A. Mitwirkung bei Behörden 43. — B. Zusammenfassung der Beteiligten 43.	
II. Auf freier Vereinbarung . . . . .	44
A. Berufsvereine 44. — B. Tarifverträge 44. — C. Arbeitsgemeinschaften 44.	
§ 15. Der Rechtsschutz im Arbeitsrecht . . . . .	44
I. Rechtsstreitigkeiten . . . . .	44
A. Privatrechtliche Ansprüche 44. — B. Öffentlichrechtliche Ansprüche 45.	
II. Interessenstreitigkeiten . . . . .	45
A. Zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern 45. — B. Zwischen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern und Staat 45.	

## II. Teil.

**Arbeitsvertragsrecht.**

## Erstes Kapitel.

**Allgemeines.**

§ 16. Begriff und Wesen . . . . .	46
I. Begriff . . . . .	46
II. Wesen . . . . .	47
III. Bedeutung . . . . .	48
§ 17. Geschichtliche Entwicklung . . . . .	48
I. Älteste Gestaltung . . . . .	48
II. Bei den Römern . . . . .	49
III. Bei den Germanen . . . . .	50
IV. Rezeption . . . . .	50
V. Bürgerliches Gesetzbuch . . . . .	50
VI. Neueste Entwicklung . . . . .	51
§ 18. Arten und Quellen . . . . .	51
I. Arten (Zeitlohnvertrag und Akkordvertrag) . . . . .	51
II. Quellen . . . . .	52
§ 19. System und Literatur . . . . .	52
I. System . . . . .	52
II. Literatur . . . . .	53

## Zweites Kapitel.

**Vorbereitung des Arbeitsvertrages (Arbeitsbeschaffung).**

§ 20. Arbeitsvermittlung . . . . .	54
I. Gewerbsmäßige Stellenvermittlung . . . . .	54
II. Arbeitsnachweise (Entwicklung) . . . . .	55
A. Facharbeitsnachweise 56. — B. Charitative Arbeitsnachweise 56. — C. Öffentliche Arbeitsnachweise 56. — D. Kriegsorganisation. — E. Demobilmachung 56.	
III. Arbeitsnachweisgesetz . . . . .	57
A. Organisation der amtlichen Arbeitsnachweise 57. — B. Fachabteilungen 58. — C. Verhältnis zu sonstigen Arbeitsnachweisen 58. — D. Vermittlungstätigkeit 59.	

	Seite
§ 21. Arbeitsverteilung . . . . .	59
I. Ausgleich . . . . .	59
II. Arbeitsstreckung . . . . .	60
III. Berücksichtigung des Erwerbsbedürfnisses . . . . .	60
§ 22. Arbeitserhaltung . . . . .	60
(Beschränkung von Abbruch und Stilllegung) . . . . .	60
I. Betroffene Personen . . . . .	60
II. Verpflichtung . . . . .	60
A. Rechtliche Natur 61. — B. Voraussetzung (Abbruch, Stilllegung) 61. — C. Anzeigepflicht 61. — D. Wartezeit 61.	
III. Amtlicher Eingriff . . . . .	62
A. Beschlagnahme 62. — B. Enteignung 62.	
§ 23. Arbeitsvermehrung (Notstandsarbeiten) . . . . .	62
I. Art der Arbeiten . . . . .	63
II. Art der Unternehmer . . . . .	63
III. Notstandsarbeiter . . . . .	63
IV. Förderung . . . . .	63

Drittes Kapitel.

**Abschluß des Arbeitsvertrages.**

§ 24. Persönliche Eigenschaften der Vertragschließenden . . . . .	64
I. Beschränkt Geschäftsfähige . . . . .	65
II. Frauen . . . . .	65
§ 25. Beschränkung der Auswahl . . . . .	65
I. Beschäftigungsverbot (Ausländer) . . . . .	65
II. Beschäftigungszwang . . . . .	66
A. Wiedereinstellung von Kriegsteilnehmern 67. — B. Noteinstellung von Kriegsteilnehmern 67. — C. Beschäftigung Schwerbeschädigter 67.	
III. Mitbestimmungsrecht . . . . .	70
A. Bei Masseneinstellungen 70. — B. Bei Einzeleinstellungen 70.	
§ 26. Inhalt des Arbeitsvertrages . . . . .	71
I. Beschränkungen . . . . .	71
II. Ergänzungen . . . . .	71
§ 27. Form des Arbeitsvertrages . . . . .	71
I. Echte Formvorschriften . . . . .	71
II. Unechte Formvorschriften . . . . .	72

Viertes Kapitel.

**Pflichten des Arbeitnehmers.**

§ 28. Dienstpflicht . . . . .	73
I. Der Pflichtige . . . . .	73
II. Der Berechtigte . . . . .	74
III. Art der Arbeit (Direktionsrecht) . . . . .	74
IV. Gegenstand . . . . .	74
V. Maß, insbesondere Erfindungen . . . . .	75
VI. Ort . . . . .	75
VII. Zeit . . . . .	76
A. Dauer 76. — B. Arbeitszeit 77. — C. Überstundenarbeit 77.	
VIII. Klagbarkeit und Erzwingbarkeit . . . . .	78
§ 29. Treupflicht . . . . .	78
I. Begriff . . . . .	78
II. Umfang und Inhalt . . . . .	78
III. Konkurrenzverbot der Handlungsgehilfen . . . . .	78
IV. Verletzung . . . . .	79
V. Strafrechtliche Folgen . . . . .	79
§ 30. Haftpflicht . . . . .	79
I. Bei Verstoß gegen Dienstpflicht oder Treupflicht . . . . .	80
II. Bei Beschädigung von Arbeitsgerät . . . . .	80

Fünftes Kapitel.

**Pflichten des Arbeitgebers, insbesondere Arbeitslohn.**

§ 31. Höhe des Lohnes . . . . .	80
I. Sollbetrag (Lohnziffer) . . . . .	81
A. Bestimmung durch Gesetz 81. — B. Bestimmung durch Lohnämter 81. — C. Bestimmung bei fehlender Vereinbarung 82. — D. Lohnwucher 82.	

	Seite
II. Berechnung des Lohnes . . . . .	82
A. Nach der Arbeitsleistung (Zeit-Akkord-Lohn, Prämien, Gratifikation) 82. —	
B. Nach den wirtschaftlichen Verhältnissen des Arbeitgebers (Gewinnbeteili-	
gung, Provision, Tantieme) 84. — C. Nach den wirtschaftlichen Verhältnissen	
des Arbeitnehmers (Zulagen, Pension, gleitende Löhne) 86.	
III. Minderung des Lohnes . . . . .	86
A. Nichtleistung (Unmöglichkeit, Annahmeverzug, Betriebsstockung) 87. — B. Ver-	
spätete Leistung 90. — C. Schlechtleistung 91.	
§ 32. Gegenstand des Lohnes . . . . .	91
I. Geldlohn . . . . .	91
A. Andere Zahlungsformen 92. — B. Bezahlung in Waren 92. — C. Nichtigkeit ver-	
stoßender Geschäfte 92. — D. Strafbarkeit verstoßender Geschäfte 93.	
II. Sachlohn . . . . .	93
A. Wohnung (insbes. Werkswohnungen) 93. — B. Landnutzung 95. — C. Kost	
(insbes. Deputat) 95. — D. Kleidung 96. — E. Ländliche Nutzungsrechte 96.	
§ 33. Ort, Zeit, Empfänger der Lohnzahlung . . . . .	96
I. Ort . . . . .	96
A. Holschuld oder Bringschuld 96. — B. Beschränkungen durch Arbeiterschutz 96.	
II. Zeit . . . . .	96
A. Vorleistungspflicht 97. — B. Zahlungsfristen und Zahlungstermine 97. —	
C. Zahlungsstunden 98. — D. Vorschuß- und Abschlagszahlungen 98.	
III. Empfänger . . . . .	99
A. Minderjährige 99. — B. Inkassobevollmächtigte 99. — C. Zessionare 100.	
§ 34. Sicherung des Lohnes . . . . .	100
I. Einseitige Lohnkürzung . . . . .	100
A. Aufrechnung 101. — B. Zurückbehaltung 102. — C. Anrechnung 103. —	
D. Einbehaltung 104.	
II. Beschränkung im Arbeitsvertrag (Verpflichtungsbeschränkung) . . . . .	105
A. Zahlungsabrede 105. — B. Aufrechnungsabrede 105. — C. Einbehaltungs-	
abrede 106. — D. Verwirkungsabrede 106. — E. Strafabrede 107. — F. Lohn-	
verwendungsabrede 108.	
III. Verfügungsbeschränkung (Lohnbeschlagnahme). . . . .	109
A. Objekt: Lohnforderung 110. — B. Pfändungsgrenze 111. — C. Art der Be-	
schränkung 112. — D. Ausnahmen 112.	
IV. Privilegierung der Lohnforderung . . . . .	113
A. Im Konkurs 113. — B. Bei Zwangsversteigerung und Zwangsverwaltung 113.	
— C. Sicherung der Bauhandwerker 113.	
§ 35. Nebenpflichten des Arbeitgebers . . . . .	113
I. Soziale Fürsorgepflichten . . . . .	114
A. Allgemeine Fürsorgepflicht 114. — B. Pflicht zur Krankenfürsorge 115.	
II. Beschaffung des Arbeitssubstrats . . . . .	115
A. Pflicht zur Beschäftigung 116. — B. Beschaffung ordnungsmäßiger Mittel 116.	
III. Gewährung von Urlaub . . . . .	116
A. Zeit des Urlaubs 117. — B. Lohn 117. — C. Abgeltung 117.	
IV. Ersatz von Aufwendungen . . . . .	117
V. Pflichten hinsichtlich Sozialversicherung . . . . .	118

## Sechstes Kapitel.

## Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 36. Allgemeines . . . . .	118
I. Erlöschen des Arbeitsverhältnisses . . . . .	119
A. Zeitablauf 119. — B. Erreichung des Zweckes 119. — C. Tod 119. — D. Kon-	
kurs 119.	
II. Auflösung des Arbeitsverhältnisses . . . . .	120
A. Kündigungsrecht 120. — B. Kündigungsausspruch 120. — C. Arten der Kün-	
digung 121.	
§ 37. Die regelmäßige Kündigung . . . . .	121
I. Kündigungszeiten . . . . .	121
A. Vereinbarte Kündigungszeiten 121. — B. Gesetzliche Kündigungszeiten 122.	
II. Mitbestimmungsrecht . . . . .	122
A. Bei Massenkündigungen 123. — B. Bei Einzelkündigungen (Einspruchsrecht)	
123. — C. Bei Kündigung gegenüber Betriebsratsmitgliedern 129.	
III. Besondere Fälle . . . . .	130
A. Kündigung bei Betriebsstillegung 130. — B. Kündigung gegenüber Schwer-	
beschädigten 131.	

	Seite
§ 38. Die außerordentliche Kündigung . . . . .	132
I. Kündigungsgründe . . . . .	133
A. Allgemeiner Kündigungsgrund 133. — B. Besondere Kündigungsgründe 134.	
II. Mitbestimmungsrecht . . . . .	134
A. Bei sonstigen Arbeitnehmern 135. — B. Bei Betriebsratsmitgliedern 135.	
III. Besondere Fälle . . . . .	136
A. Bei Betriebsstillegung 136. — B. Gegenüber Schwerbeschädigten 136. — C. Kündigungsrecht des Ehemannes 136. — D. Bei Konkurs des Arbeitgebers 136.	
§ 39. Rechtsfolgen der Beendigung . . . . .	136
I. Abänderung der bisherigen Pflichten . . . . .	137
A. Hinsichtlich Lohnzahlung 137. — B. Hinsichtlich Schadensersatz 137.	
II. Neue Pflichten . . . . .	138
A. Zeugnis 138. — B. Urlaub zum Aufsuchen neuer Stelle 139. — C. Wettbewerbsverbot 139.	

## Siebentes Kapitel.

## Lehrvertrag.

§ 40. Allgemeines . . . . .	141
I. Begriff und Wesen . . . . .	141
II. Geschichtliche Entwicklung . . . . .	142
III. Arten der Lehrverträge . . . . .	143
IV. System . . . . .	143
§ 41. Vorbereitung des Lehrvertrages . . . . .	143
I. Berufsberatung . . . . .	143
II. Lehrstellenvermittlung . . . . .	144
§ 42. Abschluß des Lehrvertrages . . . . .	144
I. Persönliche Eigenschaften der Parteien . . . . .	144
A. Befugnis zum Lehrherra 144. — B. Erfordernisse des Lehrlings 145.	
II. Inhalt . . . . .	145
III. Form . . . . .	145
§ 43. Pflichten des Lehrlings . . . . .	145
I. Dienstpflicht . . . . .	146
II. Treupflicht . . . . .	146
III. Haftpflicht . . . . .	146
IV. Zahlung von Lehrgeld . . . . .	146
§ 44. Pflichten des Lehrherrn . . . . .	146
I. Ausbildungspflicht . . . . .	146
II. Nebenpflichten . . . . .	147
§ 45. Beendigung des Lehrvertrages . . . . .	147
I. Zeitablauf . . . . .	147
II. Kündigung . . . . .	147
III. Rücktritt . . . . .	148
IV. Rechtsfolgen der Beendigung . . . . .	148

## III. Teil.

## Arbeiterschutzrecht.

## Erstes Kapitel.

## Allgemeines.

§ 46. Begriff und Wesen . . . . .	150
I. Begriff . . . . .	150
II. Wesen . . . . .	150
§ 47. Geschichtliche Entwicklung . . . . .	153
I. Erste Periode . . . . .	154
II. Zweite Periode . . . . .	155
III. Dritte Periode . . . . .	155
§ 48. Arten und Quellen . . . . .	155
I. Arten . . . . .	155
A. Staatlicher Arbeiterschutz 155. — B. Berufsgenossenschaftlicher Arbeiterschutz (Unfallverhütung) 155.	
II. Quellen . . . . .	156
A. Staatliche Arbeiterschutzvorschriften 156. — B. Unfallverhütungsvorschriften 156.	
§ 49. System und Literatur . . . . .	156
I. System . . . . .	156
II. Literatur . . . . .	157

Zweites Kapitel.		Seite
Betriebschutz.		
§ 50. Übersicht . . . . .		157
I. Begriff . . . . .		157
II. Arten . . . . .		157
A. Allgemeiner Betriebschutz (§§ 120a und b) 158. — B. Besonderer Betriebschutz durch Verordnungen und Verfügungen (§§ 120d u. e) 158.		
III. Gegenstand . . . . .		159
§ 51. Betriebsmittel . . . . .		159
I. Betriebsstätte . . . . .		159
II. Betriebseinrichtung . . . . .		160
§ 52. Betriebsordnung . . . . .		160
I. Allgemeines . . . . .		160
II. Organisation des Betriebes . . . . .		161
III. Persönliches Verhalten der Arbeiter . . . . .		161
§ 53. Besonderer Betriebschutz einzelner Berufsstände . . . . .		161
I. Kaufmännische Angestellte . . . . .		161
II. Heimarbeiter . . . . .		162
III. Landwirtschaftliche Arbeitnehmer . . . . .		164
IV. Bergleute . . . . .		164
V. Schifffahrt . . . . .		165

Drittes Kapitel.  
Arbeitszeitschutz.

§ 54. Übersicht . . . . .		166
I. Begriff . . . . .		166
II. Rechtliche Regelung . . . . .		166
III. Gliederung . . . . .		167
§ 55. Tagesschutz . . . . .		167
I. Maximalarbeitstag . . . . .		167
A. Hygienischer Maximalarbeitstag 167. — B. Allgemeiner Maximalarbeitstag 168.		
II. Feierstunden . . . . .		173
A. Hygienische Regelung 173. — B. Allgemeine Regelung 173.		
III. Pausen . . . . .		173
A. Hygienische Regelung 173. — B. Allgemeine Regelung 173.		
§ 56. Wochenschutz . . . . .		174
I. Maximalarbeitswoche . . . . .		174
A. Hygienische Maximalarbeitswoche 174. — B. Allgemeine Maximalarbeitswoche 174.		
II. Feiertagsruhe . . . . .		174
A. Geschützte Personen 175. — B. Betroffene Betriebe 175. — C. Ausnahmen 175. — D. Inhalt der Feiertagsruhe 176.		
III. Ruhetage . . . . .		177
A. Ersatzruhetage 177. — B. Ruhetage bei kontinuierlichen Betrieben 177.		
§ 57. Besonderer Zeitschutz einzelner Berufsstände . . . . .		177
I. Angestellte . . . . .		178
A. Tagesschutz 178. — B. Wochenschutz 179.		
II. Heimarbeiter . . . . .		179
III. Handelsgewerbe . . . . .		179
A. Tagesschutz 180. — B. Wochenschutz 181.		
IV. Bäckerei- und Konditoreigewerbe . . . . .		182
A. Tagesschutz 182. — B. Wochenschutz 183.		
V. Krankenpflegeanstalten . . . . .		183
A. Geltungsbereich 183. — B. Inhalt des Schutzes 183.		
VI. Apotheken . . . . .		184
A. Feiertage 184. — B. Ruhetage 184.		
VII. Bergbau . . . . .		184
A. Tagesschutz 185. — B. Wochenschutz 185.		
VIII. Schifffahrt . . . . .		185

Viertes Kapitel.  
Vertragsschutz.

§ 58. Übersicht . . . . .		186
I. Begriff . . . . .		186
II. Gegenstand . . . . .		187

	Seite
III. Rechtliche Regelung . . . . .	187
IV. Gliederung . . . . .	187
§ 59. Schutz des Vertragsabschlusses . . . . .	188
I. Arbeitsordnung . . . . .	188
II. Lohnbücher oder Arbeitszettel . . . . .	188
§ 60. Schutz des Vertragsinhalts . . . . .	188
§ 61. Schutz der Vertragserfüllung . . . . .	189
I. Sicherung der gesetzlichen Anforderungen . . . . .	189
A. Truckverbot 189. — B. Zahlungsschutz 189. — C. Verbot von Geheimzeichen 189.	
II. Sicherung vertragsmäßiger Erfüllung . . . . .	190
A. Lohnbücher oder Arbeitszettel 190. — B. Lohnzettel 190.	
§ 62. Besonderer Vertragsschutz einzelner Berufsstände . . . . .	190
I. Kaufmännische Angestellte . . . . .	190
II. Heimarbeiter . . . . .	190
III. Bergbau . . . . .	192
IV. Schifffahrt . . . . .	192

## Fünftes Kapitel.

**Erhöhter Schutz (Jugend- und Frauenschutz).**

§ 63. Übersicht . . . . .	193
I. Begriff . . . . .	193
II. Entstehung . . . . .	194
III. Quellen . . . . .	195
IV. Geltungsbereich . . . . .	195
A. Persönlicher Geltungsbereich 195. — B. Sachlicher Geltungsbereich 196.	
V. Gliederung . . . . .	198
§ 64. Der erhöhte Betriebsschutz . . . . .	198
I. Für Jugendliche . . . . .	198
A. Kinder 199. — B. Junge Leute 199. — C. Jugendliche bis zu 18 Jahren 200.	
II. Für Frauen . . . . .	200
A. Allgemeiner Schutz 200. — B. Wöchnerinnenschutz 201.	
III. Besonderer erhöhter Betriebsschutz für einzelne Berufsstände . . . . .	201
A. Heimarbeiter 201. — B. Landwirtschaftliche Arbeitnehmer 201. — C. Bergleute 201. — D. Seeleute 202.	
§ 65. Der erhöhte Arbeitszeitschutz . . . . .	202
I. Für Jugendliche . . . . .	202
A. Kinder 202. — B. Junge Leute 203. — C. Jugendliche ohne Grenzalter 204.	
II. Für Frauen . . . . .	204
A. Für Betriebe mit 10 Arbeitnehmern 205. — B. Hygienischer Arbeitszeitschutz 206.	
III. Erhöhter Arbeitszeitschutz für einzelne Berufsstände . . . . .	206
A. Heimarbeiter 206. — B. Bäckerei- und Konditoreigewerbe 207. — C. Bergbau 207.	
§ 66. Der erhöhte Vertragsschutz . . . . .	207
I. Allgemeiner erhöhter Vertragsschutz . . . . .	207
A. Bei Abschluß (Fernhaltung ungeeigneter Arbeitgeber, Arbeitsbücher) 208. — B. Inhalt 208. — C. Erfüllung (Lohnzahlung) 208.	
II. Lehrlingsschutz . . . . .	209
A. Bei Abschluß des Lehrvertrages 209. — B. Bei Erfüllung des Lehrvertrages 209.	
III. Erhöhter Vertragsschutz einzelner Berufsstände . . . . .	209
A. Handelsgewerbe 209. — B. Bergleute 209.	
§ 67. Fortbildungsschutz . . . . .	210
I. Allgemeiner Fortbildungsschutz . . . . .	210
A. Gesetzliche Verpflichtung 210. — B. Erweiterte Verpflichtung 211.	
II. Fortbildungsschutz für Lehrlinge . . . . .	211
III. Besonderer Fortbildungsschutz für einzelne Gewerbezweige . . . . .	211
A. Handelsgewerbe 211. — B. Bergbau 211.	
IV. Allgemeine Erstreckung des Fortbildungsschutzes . . . . .	211

## Sechstes Kapitel.

**Durchführung des Arbeiterschutzes.**

§ 68. Übersicht . . . . .	212
§ 69. Arbeitsaufsicht, insbesondere Gewerbeaufsicht . . . . .	213
I. Begriff . . . . .	213
II. Geschichtliche Entwicklung . . . . .	213
III. Gewerbeaufsichtsbehörden . . . . .	215

	Seite
IV. Polizeibehörden . . . . .	216
V. Technische Aufsichtsbeamte . . . . .	216
VI. Besondere Behörden für Bergbau und Schiffahrt . . . . .	217
§ 70. Zwangsmittel. . . . .	217
I. Besondere Zwangsmittel des Arbeiterschutzes . . . . .	217
A. Entlassungszwang 217. — B. Polizeiliche Einstellung des Betriebes 217.	
II. Mittel des allgemeinen Verwaltungszwanges . . . . .	218
§ 71. Arbeitsstrafrecht. . . . .	218
I. Allgemeine Grundsätze . . . . .	219
A. Verschulden 219. — B. Rückfall 220. — C. Verjährung 220. — D. Freiheitsstrafe und Geldstrafe 220.	
II. Besonderer Teil des Arbeitsstrafrechts . . . . .	220
III. Strafverfahren . . . . .	220

## IV. Teil.

**Arbeitsverfassungsrecht.**

## Erstes Kapitel.

**Allgemeines.**

§ 72. Begriff und Wesen. . . . .	221
I. Begriff . . . . .	221
II. Wesen . . . . .	221
§ 73. Geschichtliche Entwicklung. . . . .	222
I. Gesellenverbände . . . . .	222
II. Koalitionsfeindliche Gesetzgebung . . . . .	223
III. Koalitionsfreiheit . . . . .	224
IV. Kriegs- und Nachkriegszeit . . . . .	225
V. Entwicklung der Betriebsorganisation . . . . .	226
§ 74. Arten und Quellen. . . . .	227
I. Arten . . . . .	227
A. Berufsorganisation 227. — B. Betriebsorganisation 227.	
II. Quellen . . . . .	227
A. Für Berufsverfassung 227. — B. Für Betriebsverfassung 227.	
§ 75. System und Literatur . . . . .	228

## Zweites Kapitel.

**Berufsorganisation.**

§ 76. Übersicht. . . . .	228
I. Begriff . . . . .	228
A. Vereinigung 228. — B. Vereinigungszweck 229. — C. Satzungsinhalt (gewerkschaftliche Kampfmittel)? 229. — D. Zugehörigkeit zu Spitzenorganisationen? 229.	
II. Gliederung . . . . .	229
A. Fachlich 229. — B. Örtlich 230. — C. Persönlich 230. — D. Politisch 230.	
III. Zusammenfassung (Spitzenverbände) . . . . .	230
§ 77. Koalitionsrecht . . . . .	231
I. Begriff . . . . .	231
II. Wesen . . . . .	231
III. Geschichtliche Entwicklung . . . . .	232
IV. Geltendes Koalitionsrecht . . . . .	232
A. Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit 232. — B. Folge von Verstößen dagegen 233.	
§ 78. Äußeres Recht der Berufsvereine . . . . .	234
I. Rechtliche Natur . . . . .	234
II. Rechtliche Fähigkeiten . . . . .	235
A. Verhandlungsfähigkeit 235. — B. Tariffähigkeit 235. — C. Schlichtungsfähigkeit 235. — D. Parteifähigkeit 236.	
III. Haftpflicht . . . . .	236
A. Bei rechtsfähigen Berufsvereinen 236. — B. Bei Berufsvereinen ohne Rechtsfähigkeit 237.	
§ 79. Inneres Recht der Berufsvereine . . . . .	237
I. Verfassung . . . . .	237
II. Verwaltung . . . . .	238

## Inhaltsverzeichnis.

	Seite
§ 80. Beteiligung der Berufsvereine an öffentlichen Aufgaben. . . . .	239
I. Staatliche Übertragung . . . . .	239
II. Selbständige Übernahme . . . . .	240

### Drittes Kapitel.

#### Betriebsorganisation.

§ 81. Übersicht. . . . .	240
I. Begriff des Betriebes . . . . .	240
II. Arbeitsrechtliche Organisation des Betriebes . . . . .	241
III. Wesen des Betriebes (Betrieb und Staat) . . . . .	241
IV. Werksgemeinschaft (Verhältnis des Unternehmers und der Arbeitnehmer) . . . . .	242
V. Belegschaft (Verhältnis der Arbeitnehmer untereinander) . . . . .	242
VI. Rechtliche Natur der Betriebsvertretungen . . . . .	243
VII. Öffentliches Amt der Betriebsvertretungen . . . . .	243
VIII. Haftung der Betriebsvertretungen . . . . .	244
§ 82. Errichtung des Betriebsrats. . . . .	244
I. Voraussetzung . . . . .	244
A. Art des Betriebes 245. — B. Art der Arbeitnehmer 245. — C. Mindestzahl der Arbeitnehmer 245. — D. Ausnahmen 245.	
II. Zahl der Betriebsräte . . . . .	245
A. Vermehrung (Gruppenräte, Heimarbeiterrat) 245. — B. Verminderung (Gemeinsamer Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat) 246. — C. Anderer Aufbau 246.	
§ 83. Wahl des Betriebsrats . . . . .	246
I. Wahlrecht . . . . .	246
A. Wahlberechtigung 246. — B. Wählbarkeit 247. — C. Form der Wahl 247.	
II. Wahlverfahren . . . . .	247
A. Vorbereitung 247. — B. Wahlhandlung 248. — C. Feststellung des Wahlergebnisses 248.	
§ 84. Ausgestaltung des Betriebsrats . . . . .	248
I. Zusammensetzung . . . . .	248
A. Zahl der Mitglieder 248. — B. Verteilung auf Arbeiter und Angestellte 249. — C. Berücksichtigung verschiedener Berufsgruppen 249.	
II. Mitgliedschaft im Betriebsrat . . . . .	249
A. Beginn 249. — B. Ende (insbes. Absetzung) 249.	
III. Persönliche Stellung der Mitglieder . . . . .	250
A. Ehrenamt 250. — B. Unabhängigkeit 250. — C. Schweigepflicht 250.	
IV. Organe . . . . .	250
A. Vorsitzender 250. — B. Betriebsausschuß 251.	
V. Geschäftsführung . . . . .	251
A. Sitzungen 251. — B. Beschlußfassung 251. — C. Kosten 251.	
§ 85. Obliegenheiten des Betriebsrats. . . . .	252
I. Wahrnehmung der Interessen . . . . .	252
II. Mitwirkung an Betriebsleitung . . . . .	252
A. Beratung 252. — B. Kontrolle (Auskunfterteilung, Einsicht in Betriebsbilanz, Mitwirkung im Aufsichtsrat) 253.	
§ 86. Besondere Betriebsvertretungen. . . . .	255
I. An Stelle des Betriebsrats . . . . .	255
A. Betriebsobmann 255. — B. Tarifliche Sondervertretungen 256.	
II. Neben dem Betriebsrat . . . . .	256
A. Vertrauensmann der Schwerbeschädigten 256. — B. Vertrauensmann der Bergarbeiter 257. — C. Betriebsversammlung 257.	
III. Vereinigungen von Betriebsvertretungen . . . . .	257
A. Vereinigungen kraft Gesetzes 258. — B. Freiwillige Vereinigungen 258.	

### Viertes Kapitel.

#### Gemeinsame Organisation.

§ 87. Übersicht. . . . .	258
I. Vor dem Kriege . . . . .	259
II. Im Kriege . . . . .	259
III. Gesetzliche Regelung . . . . .	259
IV. Wirtschaftsräte . . . . .	259
V. Gliederung . . . . .	259

	Seite
§ 88. Gemeinsame Organisationen kraft Vereinbarung (Arbeitsgemeinschaften) . . . . .	260
I. Begriff . . . . .	260
II. Rechtliche Natur . . . . .	260
III. Arten . . . . .	260
§ 89. Gemeinsame Organisationen kraft Gesetzes . . . . .	261
I. Arbeitskammern oder Fachausschüsse . . . . .	261
A. Im Bergbau 261. — B. In der Heimarbeit 261.	
II. Mitwirkung einzelner Mitglieder in gemischten Organisationen . . . . .	263
III. Wirtschaftsräte . . . . .	263

## V. Teil.

**Arbeitsstreitigkeiten.**

## Erstes Kapitel.

**Allgemeines.**

§ 90. Begriff und Wesen . . . . .	263
I. Begriff . . . . .	263
II. Wesen . . . . .	263
III. Formelles Arbeitsrecht (Arbeitsprozeßrecht) . . . . .	264
§ 91. Geschichtliche Entwicklung . . . . .	264
I. Deutsches Mittelalter . . . . .	264
II. Polizeistaat des 18. Jahrhunderts . . . . .	264
III. Koalitionsfreiheit . . . . .	264
IV. Staatliche Regelung . . . . .	265
V. Kriegszeit . . . . .	265
VI. Nachkriegszeit . . . . .	265
§ 92. Arten und Quellen . . . . .	265
I. Arten . . . . .	265
II. Quellen . . . . .	266
§ 93. System und Literatur . . . . .	266

## Zweites Kapitel.

**Arbeitsgerichtsbarkeit.**

§ 94. Übersicht . . . . .	266
I. Begriff . . . . .	266
II. Zweck . . . . .	267
III. Geschichtliche Entwicklung . . . . .	267
A. Zunftgerichte und Gesellengerichte 267. — B. Conseils de prud'hommes 268. — C. Erste Versuche in Deutschland 268. — D. Gewerbegerichtsgesetz und Kaufmannsgerichtsgesetz 268. — E. Nachkriegszeit 268.	
IV. Gliederung . . . . .	270
§ 95. Die Gerichte . . . . .	270
I. Gewerbegerichte . . . . .	271
A. Errichtung 271. — B. Zusammensetzung 271. — C. Zuständigkeit 272.	
II. Kaufmannsgerichte . . . . .	273
III. Berggewerbegerichte . . . . .	274
IV. Gemeindevorsteher . . . . .	274
V. Arbeitsgerichtliche Kammern der Schlichtungsausschüsse . . . . .	275
VI. Innungsschiedsgerichte . . . . .	275
VII. Innungen . . . . .	276
VIII. Seemannsämtler . . . . .	276
IX. Schwerbeschädigtenausschüsse . . . . .	276
X. Außerbehördliche Schiedsgerichte . . . . .	277
§ 96. Das Verfahren . . . . .	277
I. Verfahren vor Gewerbegericht, Kaufmannsgericht und Berggewerbegericht . . . . .	277
A. Parteien 277. — B. Gang des Verfahrens 278. — C. Rechtsmittel 278. — D. Kosten 278. — E. Besondere Arbeitsgerichtssachen (Urteilsverfahren und Beschlußverfahren) 278.	
II. Verfahren vor den sonstigen Arbeitsgerichten . . . . .	279

## Drittes Kapitel.

**Schlichtung.**

§ 97. Übersicht . . . . .	279
I. Begriff . . . . .	279
A. Ausschluß der Einzelstreitigkeiten 280. — B. Gesamtstreitigkeiten 280. — C. Hilfeleistung 281.	

	Seite
II. Wesen . . . . .	281
A. Verhältnis zur Rechtsprechung 281. — B. Verhältnis zur Verwaltung 282.	
III. Geschichtliche Entwicklung . . . . .	283
A. Vor dem Kriege 283. — B. Während des Krieges 283. — C. Nach dem Kriege 283.	
IV. Gliederung . . . . .	284
§ 98. Die Schlichtungsstellen . . . . .	284
I. Schlichtungsausschüsse . . . . .	284
A. Errichtung 284. — B. Zusammensetzung 284. — C. Zuständigkeit 285.	
II. Schlichter . . . . .	286
A. Einzelbeamte 286. — B. Schlichterkammern 286. — C. Zuständigkeit 286.	
III. Reichsarbeitsministerium . . . . .	287
IV. Tarifliche Schlichtungsstellen . . . . .	287
§ 99. Die Parteien . . . . .	287
I. Einzelparteien . . . . .	287
A. Schlichtungsfähigkeit 288. — B. Prozeßfähigkeit 288. — C. Sachlegitimation 288. — D. Verhandlungsfähigkeit 288.	
II. Mehrheit von Parteien . . . . .	288
§ 100. Das Verfahren. . . . .	289
I. Allgemeine Grundsätze . . . . .	289
A. Streitgegenstand 289. — B. Maximen 290.	
II. Gang des Schlichtungsverfahrens . . . . .	291
A. Eröffnung 291. — B. Verhandlung 293. — C. Abschluß 294. — D. Verbindlicherklärung 297.	

Viertes Kapitel.

Arbeitskämpfe.

§ 101. Übersicht . . . . .	300
I. Begriff . . . . .	300
A. Kampfgegenstand 300. — B. Kampfparteien 300. — C. Kampfziel 302. — D. Kampfmittel 302.	
II. Wesen . . . . .	303
A. Kampfzustand 303. — B. Wirtschaftskampf 303. — C. Rechtliche Ordnung 303.	
III. Quellen . . . . .	303
A. Staatliche Gesetze und Verordnungen 303. — B. Statutarische Vorschriften (Streikreglements) 304. — C. Gewohnheitsrecht 304.	
IV. Geschichtliche Entwicklung . . . . .	304
V. Gliederung . . . . .	305
§ 102. Arten der Arbeitskämpfe . . . . .	305
I. Streik . . . . .	305
A. Begriff 306. — B. Voraussetzung 307. — C. Verfahren 308. — D. Beendigung 309.	
II. Aussperrung . . . . .	309
A. Begriff 309. — B. Voraussetzung 311. — C. Verfahren 311. — D. Beendigung 311.	
III. Boykott . . . . .	312
A. Begriff 312. — B. Voraussetzung 314. — C. Verfahren 314. — D. Beendigung 315.	
§ 103. Die Kampffreiheit und ihre Grenzen. . . . .	315
I. Zulässigkeit von Arbeitskämpfen . . . . .	315
A. Kampfrecht und Kampffreiheit 315. — B. Rechtliche Regelung der Kampffreiheit 316.	
II. Beschränkung der Kampffreiheit . . . . .	317
III. Eingriff in Kampfführung . . . . .	317
A. Durch arbeitsrechtliche Behörden 317. — B. Durch sonstige Staatsbehörden 318. — C. Durch technische Nothilfe 318.	
§ 104. Folgen unzulässiger Kampfhandlungen . . . . .	318
I. Tarifwidrige Kampfhandlungen . . . . .	318
A. Ausschluß durch Friedenspflicht 318. — B. Folge von Verstößen 319.	
II. Vertragswidrige Kampfhandlungen . . . . .	320
A. Ausschluß durch Dienstpflicht 320. — B. Folge von Verstößen 322.	
III. Verbandswidrige Kampfhandlungen . . . . .	323
A. Ausschluß durch Mitgliederpflicht 323. — B. Folge von Verstößen 323.	
IV. Amtswidrige Kampfhandlungen . . . . .	324
A. Ausschluß durch Amtsstellung 323. — B. Folge von Verstößen 324.	

	Seite
V. Unerlaubte Kampfhandlungen . . . . .	324
A. Arbeitskämpfe als unerlaubte Handlungen 324. — B. Einzelne Kampfhandlungen als unerlaubte Handlungen 324. — C. Haftung 325. — D. Boykott als unerlaubte Handlung 327.	
IV. Strafbare Kampfhandlungen . . . . .	328
A. Strafbarkeit nach Sonderstrafgesetzen 328. — B. Strafbarkeit nach allgemeinem Strafrecht 328.	

### Anhang.

§ 105. Internationales Arbeitsrecht . . . . .	331
I. Geschichtliche Entwicklung . . . . .	331
II. Organisation im Friedensvertrag . . . . .	332
III. Materielle Rechtsgrundsätze (Ergebnisse der internationalen Konferenzen). . . . .	333
Sachregister . . . . .	334

## Abkürzungen.

<p>ABG. = Allgemeines Berggesetz für die Preussischen Staaten vom 24. 6. 1865.  ALR. = Preussisches Allgemeines Landrecht.  a. M. = Anderer Meinung.  ANG. = Arbeitsnachweisgesetz vom 22. 7. 1922.  AR. = Arbeitsrecht (Zeitschrift, herausgegeben von POTTHOFF).  AVG. = Angestelltenversicherungsgesetz.  BayObLG. = Bayrisches Oberstes Landesgericht.  BayVGH. = Bayrischer Verwaltungsgerichtshof.  BGB. = Bürgerliches Gesetzbuch.  BRG. = Betriebsrätegesetz.  DemobVO. = Demobilmachungverordnung.  Erl. = Erlaß.  GewArch. = Gewerbe-Archiv.  GewGerGes. = Gewerbeergertsgesetz.  GewO. = Gewerbeordnung.  GewuKfmGer. = Gewerbe- und Kaufmannsgericht (Zeitschrift, herausgegeben von BAUM).  HGB. = Handelsgesetzbuch.  Handw. d. Staatsw. = Handwörterbuch der Staatswissenschaften.  HansOLG. = Hanseatisches Oberlandesgericht.  HausarbGes. = Hausarbeitsgesetz.  Jur.Woch. = Juristische Wochenschrift.  KaufmGerGes. = Gesetz, betr. Kaufmannsgerichte.</p>	<p>KG. = Kammergericht.  KO. = Konkursordnung.  KSchG. = Kinderschutzgesetz.  LAO. = Vorläufige Landarbeitsordnung.  LG. = Landgericht.  NZfA. = Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.  OLG. = Oberlandesgericht.  OVG. = Obergerwaltungsgericht.  RABL. = Reichsarbeitsblatt (Nichtamtlicher Teil).  RAM. = Reichsarbeitsminister.  R ArbVerw. = Reichsarbeitsverwaltung.  RG. = Reichsgericht.  RGBl. = Reichsgesetzblatt.  RGSt. = Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen.  RGZ. = Desgl. in Zivilsachen.  RV. = Reichsverfassung.  RVO. = Reichsversicherungsordnung.  SchlO. = Verordnung über das Schlichtungsverfahren vom 30. 10. 1923.  SeemO. = Seemannsordnung.  StillegVO. = Verordnung betr. Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und Stilllegungen vom 8. 9. 1920 mit Zusätzen der Verordnung über Betriebsstilllegungen und Arbeitsstreckung vom 15. 10. 1923.  VO. = Verordnung.  ZPO. = Zivilprozeßordnung.</p>
---	--

# Einleitung.

## § 1. Begriff des Arbeitsrechts.

I. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Lage der Menschen war seit den Anfängen einer Geschichte keine gleichartige. Zu allen Zeiten und bei allen Völkern finden wir vielmehr wirtschaftliche und gesellschaftliche Unterschiede innerhalb der Menschheit, wie sie sich aus den Gegensätzen von Reich und Arm, Hoch und Niedrig ergeben. Diese wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Unterschiede nennt man mit einem gemeinsamen Namen „soziale Unterschiede“. Personengruppen, die sich in der gleichen sozialen Lage, also in der gleichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lage befinden, bezeichnet man als „soziale Klassen“.

Die Mitglieder der gleichen sozialen Klasse pflegen sich nun auf Grund gleichartiger Interessen zusammenzuschließen und in Gegnerschaft zu den Mitgliedern anderer sozialer Klassen zu geraten. So entstehen „soziale Gegensätze“ zwischen den einzelnen Klassen, die bei weiterer Verschärfung zu „sozialen Kämpfen“ führen. Auch die Geschichte der sozialen Kämpfe ist fast so alt wie die Geschichte der Menschheit.

Je heftiger solche Kämpfe geführt werden, um so wichtiger wird das Problem, die sozialen Gegensätze zu überwinden oder doch wenigstens zu mildern. Solche Probleme bezeichnet man als „soziale Probleme“ oder „soziale Fragen“. Sie haben bei allen Völkern und zu allen Zeiten eine wichtige Rolle gespielt und die Entwicklung oft entscheidend beeinflußt.

II. Kein anderes soziales Problem hat aber in geschichtlicher Zeit eine ähnliche Bedeutung erlangt, wie das zu Anfang des vorigen Jahrhunderts entstandene Problem der Überwindung der sozialen Gegensätze zwischen Fabrikherren und gewerblichen Arbeitern („gewerbliche Arbeiterfrage“ oder „soziale Frage im engeren Sinne“).

Der Anstoß zur Entstehung dieses Problems ging von den Naturwissenschaften und der Technik aus, denen es gelang, die großen Naturkräfte der Dampfkraft und Elektrizität in den Dienst der menschlichen Wirtschaft zu stellen. Hierdurch wurde eine Umstellung der bisherigen industriellen Arbeitsmethoden bedingt, indem in immer wachsendem Umfang der Handbetrieb durch den Maschinenbetrieb, der Handwerksbetrieb durch den Fabrikbetrieb ersetzt wurde. Damit wurden aber zugleich zahlreiche bisher selbständige handwerksmäßige Kleinmeister gezwungen, sich unter Preisgabe ihrer Selbständigkeit einem Arbeitgeber zu unselbständiger Lohnarbeit zu verdingen. Und diese unselbständige Lohnarbeit war nicht mehr ein bloßer Übergangszustand wie im alten Handwerksbetrieb, wo regelmäßig der Lehrling hoffen durfte, Geselle und der Geselle Meister zu werden und damit zur eigenen wirtschaftlichen Selbständigkeit zu gelangen, sondern ein Dauerzustand, der das ganze Berufsleben hindurch anhalten sollte. So entstand der neue Berufsstand der gewerblichen Arbeiter, dem sich bei dem raschen Siegeszug der neuen Arbeitsmethode und der dadurch bedingten zunehmenden Industrialisierung in den meisten Kulturstaaten ein immer größerer Teil der Gesamtbevölkerung zuwandte.

Aber zugleich mit der Entstehung des neuen Berufsstandes der gewerblichen Arbeiter entstand das Problem seiner Existenzsicherung: Der mit der Fabrik-

arbeit verbundene Massenbetrieb hatte das persönliche patriarchalische Band, wie es zwischen Handwerksmeister und Gesellen bestanden hatte, gelockert, so daß der Arbeitgeber bei Abschluß von Arbeitsverträgen im Arbeitnehmer mehr und mehr nur noch einen Produktionsfaktor sehen konnte, dessen Kosten daher nach den Regeln einer rationellen Wirtschaft möglichst zu verringern waren. Andererseits waren die gewerblichen Arbeiter darauf angewiesen, unter allen Umständen Arbeitsverträge abzuschließen, wenn sie durch Verwertung ihrer Arbeitskraft, ihres einzigen Besitzes, sich und ihre Angehörigen unterhalten und nicht der Arbeitslosigkeit und damit grenzenloser Not verfallen wollten. Sie waren daher bei Abschluß derartiger Verträge trotz formeller Rechtsgleichheit dem Arbeitgeber vielfach wirtschaftlich unterlegen und deshalb genötigt, die Bedingungen anzunehmen, die der Arbeitgeber kraft seines wirtschaftlichen Übergewichts einseitig diktieren konnte.

Führte schon dieser Umstand vielfach zu einer übermäßigen Ausnutzung der Arbeitskraft bei unzureichenden Lohn- (Ernährungs-)Verhältnissen und damit zu ihrer vorzeitigen Abnutzung, so wurde die eigentliche Existenz des gewerblichen Arbeiterstandes noch dadurch doppelt bedroht, daß die Arbeitgeber einerseits in wachsendem Maße Frauen und Kinder als die absolut billigsten Arbeitskräfte zu verwenden suchten, und daß andererseits die neuen Arbeitsmethoden eine wesentliche Erhöhung der Unfall- und Krankheitsgefahren im Gefolge hatten. So bestand die Gefahr, daß die Gegenwart auf Kosten der Zukunft lebte und das vorhandene Menschenmaterial allmählich aufzehrte.

III. Eine Selbsthilfe der betroffenen Kreise durch organisatorischen Zusammenschluß und gemeinsames Vorgehen setzte erst ziemlich spät ein. Und auch eine charitative Hilfe durch Vereine und private Wohlfahrtseinrichtungen reichte gegenüber einer solchen Massenerscheinung zur Abhilfe nicht aus, soweit sie nicht überhaupt von den Arbeitern selbst als unerwünschtes Almosen abgelehnt wurde. So konnte daher der Staat dieser Gefahr gegenüber nicht teilnahmslos bleiben und sah sich trotz der damals herrschenden Manchestertheorie („Laissez faire laissez aller“) zu eigenem Eingreifen gezwungen. Dieses Eingreifen erfolgte vornehmlich durch die Schaffung einer Sondergesetzgebung zugunsten des bedrohten Fabrikarbeiterstandes, die dessen körperliche, moralische und wirtschaftliche Integrität sichern sollte, also eines besonderen Fabrikarbeiterrechts. Und als sich im Laufe der Zeit ein ähnliches Sicherheitsbedürfnis wie bei den Fabrikarbeitern auch bei verwandten Berufsständen zeigte, die auf Grund von Arbeitsverträgen Lohnarbeit zu verrichten hatten (sonstige gewerbliche Arbeiter, technische und kaufmännische Angestellte, landwirtschaftliche Arbeiter, Dienstboten, Seeleute usw.), wurde dieses Sonderrecht der Fabrikarbeiter Schritt für Schritt auch auf jene Berufsstände erstreckt und zu einem Sonderrecht aller der Berufsstände erweitert, die berufsmäßig auf Grund von Arbeitsverträgen Lohnarbeit verrichten. Dieses Sonderrecht nennt man „Arbeitsrecht“ oder „Sozialrecht“<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Die begriffliche Abgrenzung des Arbeitsrechts ist umstritten; vgl. besonders LUTZ RICHTER, Arbeitsrecht als Rechtsbegriff, Leipzig 1923, und dazu NIPPERDEY, NZfA. 1923, Sp. 451 und SILBERSCHMIDT, AR. 1923, Sp. 409. Ohne Bedeutung hierfür ist der Name „Arbeitsrecht“, der übrigens lange geschwankt hat („Sozialrecht“, „Sozialpolitische Gesetzgebung“, „Arbeiter- und Angestelltenrecht“). Man kann daher den Begriff des Arbeitsrechts ebensowenig aus dem Begriff „Arbeit“ ableiten, wie den Begriff des bürgerlichen Rechts aus dem Begriff des „Bürgers“. Entscheidend ist vielmehr die tatsächliche Entwicklung, die aus der ratio der „Sozialen Frage“ heraus Rechtssätze bestimmten Inhalts geschaffen und diese Rechtssätze zu Rechtsinstituten und schließlich zu einer eigenen Rechtsdisziplin vereinigt hat. Hierzu gehören aber nur die Rechtssätze über die unselbständige Arbeit der Arbeitnehmer, nicht über selbständige Unternehmerarbeit. Dem entspricht die herrschende Meinung; vgl. besonders KASKEL, DJZ. 1918, S. 541ff.; a. M. SILBERSCHMIDT, Das deutsche Arbeitsrecht, S. 17ff. Weitere Literatur NIPPERDEY, Beiträge zum Tarifrecht, S. 116, Anm. 22. Zum Begriff des Arbeitsrechts vgl. auch LORENZO MOSSA, Il diritto del lavoro Sassari 1923.

IV. Das Arbeitsrecht bildet nur ein einzelnes, wenn auch das wesentlichste Mittel zur Lösung der sozialen Frage. Die Wissenschaft, die sich mit der sozialen Frage und den Mitteln ihrer Lösung befaßt, die Sozialpolitik, ist daher nicht auf das Arbeitsrecht beschränkt noch überhaupt mit ihm identisch<sup>1)</sup>. Die Sozialpolitik befaßt sich vielmehr mit dem sozialen Problem in seiner Gesamtheit nach Ursache, Erscheinungsform, Lösungsmöglichkeiten und deren Wirkungen. Die Probleme der Sozialpolitik entstehen und vergehen daher in unausgesetzter Entwicklung ohne Beschränkung auf einen bestimmten Staat und eine bestimmte Zeit. Insoweit bildet daher das Arbeitsrecht höchstens den Niederschlag, das Ergebnis der sozialpolitischen Arbeit einer bestimmten Epoche und enthält im Gegensatz zur Sozialpolitik die Rechtsnormen der bezeichneten Art, die in einem bestimmten Volk zu einer bestimmten Zeit gelten. Doch sind einerseits diese Normen noch weit stärker als andere Rechtsnormen nicht aus sich allein heraus verständlich, sondern nur aus ihrem Entstehungsgrund (ratio legis) und unter Beachtung ihrer sozialen Wirkung. Und andererseits ist die Sozialpolitik in weitem Umfang darauf angewiesen, von den bestehenden Rechtszuständen auf sozialem Gebiet auszugehen. So sind Arbeitsrecht und Sozialpolitik Schwesterwissenschaften, die zwar voneinander verschieden, gegenseitig aber aufeinander angewiesen sind, sich vielfach berühren und wechselseitig befruchten.

## § 2. Gegenstand und Bestandteile des Arbeitsrechts.

I. Gegenstand des Arbeitsrechts ist im Rechtssinne nicht der „Schutz der Arbeitskraft“ als solcher (Art. 157 RV.), sondern deren Verwendung. Diese erfolgt aber durch einzelne Arbeitnehmer auf Grund eines Rechtsverhältnisses, auf Grund dessen sie einem Arbeitgeber Lohnarbeit zu leisten haben (Arbeitsverhältnis). Gegenstand des Arbeitsrechts ist daher die Regelung der Rechtsstellung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, und zwar in der Gesamtheit der für ihn daraus möglichen rechtlichen Beziehungen.

A. Solche Beziehungen bestehen nun in dreifacher Weise, nämlich einmal zum Arbeitgeber, dem die Arbeitskraft vertraglich verdingt wird (Arbeitsvertrag), ferner zu den Mitarbeitern, mit denen der einzelne im Betrieb oder in der Berufsorganisation zusammenwirkt (Arbeitsverfassung), und endlich zum Staat, der die Arbeitskraft seiner Bürger als nationales Gut der Gesamtheit zu erhalten und zu schützen hat (Arbeiterschutz).

B. Enzyklopädisch greift daher das Arbeitsrecht in Privatrecht wie öffentliches Recht und läßt sich in seiner Gesamtheit keiner der beiden Kategorien zuweisen, wenn auch die neuere Entwicklung dazu drängt, das öffentliche Recht überwiegen zu lassen und neue Rechtsinstitute des Arbeitsrechts mit Vorliebe in öffentliches Recht kleidet<sup>2)</sup>. Das Arbeitsrecht beschränkt sich ferner nicht nur auf die Aufstellung von Normen für das Arbeitsverhältnis in seinem Ruhezustand, sondern regelt dieses Verhältnis zugleich im Zustande der Bewegung, des Streitigen und der

<sup>1)</sup> So schon BORTKIEWICZ, Conrads Jahrb. 17, S. 336 und neuerdings HEYDE, Soz. Praxis Bd. 31, Sp. 1034.

<sup>2)</sup> Dies ist keine Besonderheit des Arbeitsrechts, sondern auch andern Rechtsdisziplinen eigentümlich: So ist insbesondere ein großer Teil des neuen Mietsrechts öffentlichrechtlicher Art, ohne daß dadurch das Mietsrecht als solches aus der Rechtsdisziplin des Rechts der Schuldverhältnisse ausscheidet. Dadurch wird aber die logische Scheidung von Privatrecht und öffentlichem Recht bezüglich der einzelnen zum Arbeitsrecht gehörenden Rechtssätze nicht berührt, so daß es also innerhalb des Arbeitsrechts ebenso wie in anderen Rechtsdisziplinen Rechtssätze des privaten und öffentlichen Rechts gibt, ohne daß dadurch die Einheit der Disziplin als solcher leidet. Mißverständlich SINZHEIMER, Grundzüge, Vorwort S. V—VI.

gewaltsamen Erzwingung jener Normen. Es enthält daher neben materiellem Recht auch formelles Recht, vor allem Prozeßrecht<sup>1)</sup>.

Das Arbeitsrecht ist kein Teilgebiet einer anderen Rechtsdisziplin, sondern es bildet eine eigene Rechtsdisziplin. Inhaltlich wird es durch das Moment des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers zusammengefaßt, dessen rechtliche Beziehungen nach den genannten drei Seiten es regelt. Formell besteht seine rechtliche Eigenart darin, daß es nicht von der Fürsorgebedürftigkeit des einzelnen, sondern ganzer Berufsstände (sozialer Klassen) ausgeht<sup>2)</sup> und daher als ein für diese bestehendes Sonderrecht nicht jedes beliebige Arbeitsverhältnis, sondern nur das Arbeitsverhältnis der Mitglieder dieser Berufsstände erfaßt.

C. Dagegen ist das Beamtenrecht dem Arbeitsrecht nicht zugehörig<sup>3)</sup>: Denn das Beamtenverhältnis weist zwar wirtschaftlich starke Züge des Arbeitsverhältnisses auf, beruht aber in seiner rechtlichen Ausgestaltung auf völlig anderer Grundlage: Der Beamte tritt in kein Arbeitsverhältnis zum Staat als Arbeitgeber, sondern ist selbst Organ des Staates, verkörpert daher in seiner Person ein Stück dieses Staates, dem er dient, und bildet, ebenso wie das Vorstandsmitglied einer sonstigen juristischen Person, die konkrete Erscheinungsform der abstrakten juristischen Persönlichkeit des Staates<sup>4)</sup>. Der Eintritt in das Beamtenverhältnis beruht daher nicht auf privatem Vertragsverhältnis, sondern auf einseitiger öffentlichrechtlicher Anstellung durch den Staat<sup>5)</sup>, die auf Grund dieses Verhältnisses bestehenden Rechte und Pflichten beruhen auf andersartiger, nur diesem Verhältnis eigentümlicher öffentlichrechtlicher Grundlage, und die Aufhebung des Beamtenverhältnisses im Disziplinarverfahren sowie seine Nachwirkung im Pensionsrecht erhält hierdurch ihr besonderes Gepräge.

II. Das gegenständlich so abgegrenzte Arbeitsrecht zerfällt in vier hauptsächliche Bestandteile, nämlich in das Recht des Arbeiterschutzes, der Arbeiterversicherung, des Arbeitsvertrages und der Arbeitsverfassung.

A. Die ratio legis verteilt sich auf diese vier Bestandteile dahin, daß der Arbeiterschutz den Eintritt eines Schadens vorbeugend verhüten („Schaden wenden“) will, etwa durch Vorschriften über Verringerung der Unfallgefahr durch zweckmäßige Einrichtung des Betriebes. Die Arbeiterversicherung tritt dagegen erst ein, wenn ein Schaden bereits entstanden ist (Krankheit, Unfall usw.), und will diesen Zustand hinterher wieder beseitigen oder mildern („Schaden heilen“), etwa durch ärztliche Behandlung oder Zahlung des entgangenen Arbeitsverdienstes. Der Arbeitsvertrag will die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der Grundlage der Gleichberechtigung beider Teile regeln. Und die Arbeitsverfassung endlich entspricht dem Bedürfnis nach Zusammenschluß und Vertretung innerhalb der einzelnen sozialen Gruppe in ihrem Verhältnis zur gegnerischen Gruppe.

B. Das juristische Verhältnis dieser vier Bestandteile des Arbeitsrechts ergibt sich daraus, daß der Arbeiterschutz dem Arbeitgeber in Ansehung der von ihm beschäftigten Personen eine einseitige öffentlichrechtliche Pflicht gegenüber der Staatsgewalt auferlegt, nämlich die Pflicht zu einer bestimmt gearteten Fürsorge. Die Arbeiterversicherung gewährt dagegen umgekehrt den Arbeitnehmern ein einseitiges subjektives öffentliches Recht gegenüber der Staatsge-

<sup>1)</sup> Auch diese Eigenschaft teilt das Arbeitsrecht mit anderen Rechtsdisziplinen, vor allem mit Verwaltungsrecht und Kirchenrecht.

<sup>2)</sup> Hierdurch unterscheidet sich das Arbeitsrecht von dem in Entstehung begriffenen „Fürsorgerecht“, wie andererseits die Sozialpolitik von der Wohlfahrtspflege.

<sup>3)</sup> Abweichend vor allem LUTZ RICHTER, a. a. O., S. 26, Wiss. Beilage der Leipziger Lehrerzeitung 1924, S. 193 ff. u. AR., 1924, Sp. 658 und ПОТТНОФФ, Wesen und Ziel des Arbeitsrechts, S. 42.

<sup>4)</sup> Verschieden von dieser dogmatischen Frage ist die rechtspolitische Frage, ob man in Deutschland mit der Verleihung der Beamteneigenschaft, besonders an „Wirtschaftsbeamte“, nicht zu weit gegangen ist.

<sup>5)</sup> Beide schließen einander aus, RG. NZfA. 1921, Sp. 347.

walt, nämlich den Entschädigungsanspruch bei Eintritt eines Versicherungsfalles. Der Arbeitsvertrag regelt die gegenseitigen privatrechtlichen Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeneinander. Und das Arbeitsverfassungsrecht endlich behandelt die genossenschaftlichen Rechte und Pflichten einerseits der Arbeitgeber, andererseits der Arbeitnehmer jeweilig in ihrem Verhältnis untereinander. Diese vier Hauptbestandteile des Arbeitsrechts ergeben daher ein logisch geschlossenes System des gesamten Arbeitsrechts (vgl. unten § 4), aus dem aber die Arbeiterversicherung (einschl. Erwerbslosenfürsorge) wegen ihrer gesetzestechnischen Verselbständigung hier ausscheidet und in einem besonderen Bande dargestellt wird<sup>1</sup>).

### § 3. Geschichtliche Entwicklung des Arbeitsrechts<sup>2</sup>).

Eine rechtliche Regelung der menschlichen Lohnarbeit ist so alt wie das Recht selbst und gehört zu den ältesten Teilen der Rechtsordnung. Einzelne Rechtsformen, deren sich das heutige Arbeitsrecht bedient, vor allem Arbeitsvertrag, Lehrvertrag, Koalitionen und ihre Kampfmittel, Schlichtung und Arbeitsgerichte, haben daher eine lange geschichtliche Entwicklung aufzuweisen (S. 48, 142, 222, 267, 283, 304). Ein Arbeitsrecht im heutigen Sinne, also ein Sonderrecht der Lohnarbeit verrichtenden Berufsstände (S. 2), ist dagegen ein Kind des letzten Jahrhunderts, dessen Entstehung auf bestimmte, erst damals auftauchende Wirtschaftsformen zurückzuführen ist, und von dem frühere Spuren finden zu wollen daher zwecklos ist<sup>3</sup>).

Diese Wirtschaftsformen tauchten zuerst in England auf, das industriell am weitesten fortgeschritten war. Die Mißstände bei der Kinderarbeit in Fabriken führten dort schon 1802 unter dem Minister ROBERT PEEL zu der *moral and health act*<sup>4</sup>) (Beschränkung der Lehrlingsarbeit in Fabriken mit mindestens 3 Lehrlingen und größeren Baumwoll- und Wollfabriken nach Dauer, Nachtarbeit u. a.), der eine weitere Schutzgesetzgebung folgte, die für alle anderen Staaten vorbildlich wurde<sup>5</sup>).

In der Entwicklung des deutschen Arbeitsrechts, das zunächst an diese englische Gesetzgebung angeknüpft hatte, dann aber vor allem in der Sozialversicherung eigene Wege ging, lassen sich drei Perioden unterscheiden:

I. Die erste Periode hat ihr Gepräge vor allem durch BISMARCK erhalten und reicht bis zu seinem Abgang. Sie ist charakterisiert durch Zurückhaltung auf dem Gebiet des Arbeiterschutzes zugunsten der Ausgestaltung einer Arbeiterversicherung.

<sup>1</sup>) Vielfach rechnet man daher das Sozialversicherungsrecht nicht zum eigentlichen Arbeitsrecht, sondern stellt es daneben als besondere Rechtsdisziplin, die zusammen mit dem Arbeitsrecht die größere Rechtsdisziplin des „Sozialrechts“ bildet, das seinerseits in Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht zerfällt, zu denen als weitere Disziplin das „Fürsorgerecht“ hinzutritt.

<sup>2</sup>) Eine eigentliche Rechtsgeschichte der Lohnarbeit fehlt. Versuch einer solchen (in neugriechischer Sprache) von MALAMATIANOS (Tübingen 1923). Für die Entwicklung des modernen Arbeitsrechts vgl. insbesondere ANTON, Geschichte der preußischen Fabrikgesetzgebung (Leipzig 1891); JASTROW, Sozialpolitik und Verwaltungswissenschaft (Berlin 1902); POERSCHKE, Entwicklung der Gewerbeaufsicht (2. Aufl. Jena 1913) und für die neuere Zeit HEYDE, Abriß der Sozialpolitik (3. Aufl. Leipzig 1923).

<sup>3</sup>) Manche Bestimmungen mittelalterlicher Zunftverfassungen über Arbeitslohn und Arbeitszeit, die den neuen arbeitsrechtlichen Bestimmungen ähnlich sind und die man daher als Vorläufer des heutigen Arbeitsrechts bezeichnet hat, dienen in Wahrheit der Regulierung der Konkurrenz zwischen den Zunftmitgliedern, aber nicht der sozialen Fürsorge (VAN ZANTEN, Arbeiterschutzgesetzgebung in den europäischen Ländern, S. 3). Nur im Bergrecht, Gesinde-recht sowie im Recht der Schiffsmannschaft finden sich Ansätze zu einzelnen heutigen Instituten des Arbeitsrechts. Weitere arbeitsrechtliche Bestimmungen aus früherer Zeit (Truckverbot, Mindestlöhne, Koalitionsverbote) bei STEPHAN BAUER, Artikel „Arbeiterschutzgesetzgebung“ im Handw. d. Staatswiss. Bd. I, S. 402—03.

<sup>4</sup>) In Übersetzung abgedruckt bei JASTROW, Arbeiterschutz, S. 21.

<sup>5</sup>) Über die außerdeutsche Gesetzgebung vgl. die Darstellung von STEPHAN BAUER, a. a. O., mit eingehenden Literaturnachweisen, ferner WALTER SCHIFF, Der Arbeiterschutz der Welt, sowie vor allem die Veröffentlichungen des Internat. Arbeitsamts (S. 332 Anm. 5).

Zwar hatte Preußen durch Gesetze von 1839, 1849 und 1853 auf dem Gebiet des Jugendschutzes und des Truckverbotes (Barzahlungspflicht) für Fabrikarbeiter die ersten Ansätze eines Arbeiterschutzes geschaffen, dem die anderen größeren Bundesstaaten teilweise auch noch einzelne Bestimmungen über Arbeitsordnungen, Schutz gegen Betriebsgefahren und Koalitionsfreiheit hinzugefügt hatten. Die meisten dieser Bestimmungen waren auch bei Schaffung der Gewerbeordnung von 1869 in deren Siebenten Titel übernommen und so zum Bundesrecht und später zum Reichsrecht geworden. Und auf vielfaches Drängen brachte endlich eine Novelle zur Gewerbeordnung im Jahre 1878 eine Erweiterung des Geltungsbereiches dieses Schutzes sowie die ersten Ansätze eines Frauenschutzes und vor allem die obligatorische Einführung der Fabrikinspektion (Gewerbeaufsicht) als behördliches Organ zur Durchführung dieser Schutzvorschriften<sup>1)</sup>. Weitergehenden Wünschen gegenüber leistete Fürst BISMARCK aber energischen Widerstand. Er befürchtete davon eine Schwächung der Unternehmer, während ihm Autorität in Staat und Wirtschaftsbetrieb, eine starke Monarchie und ein starkes Unternehmertum zusammengehörig erschienen und nach seiner Auffassung einander wechselseitig bedingten. Diese Auffassung befestigte sich um so mehr, als die sozialpolitischen Forderungen vor allem in der sozialdemokratischen Partei ihre Vertretung und Verkörperung fanden. Dennoch interessierte ihn die Arbeiterfrage in hohem Maße, aber vor allem menschlich als ein Problem des „praktischen Christentums“ (Rede vom 9. 1. 1882). Daher erschien ihm der gesunde Arbeiter weniger fürsorgebedürftig als der kranke, alte und sieche Arbeiter, der für sich selbst nicht mehr sorgen konnte und daher Mitleid und Nächstenliebe verdiente, wie sie der landesväterlichen Fürsorge des altpreussischen Staates und seines Königs entsprachen.

Aus diesem Gedankenkreis heraus schuf BISMARCK den Plan einer umfassenden Arbeiterversicherung. Die Attentate von HÖDEL und NOBILING auf Kaiser WILHELM I. im Jahre 1878 brachten diesen Plan insofern zur Reife, als BISMARCK „die Heilung der sozialen Schäden nicht ausschließlich im Wege der Repression sozialdemokratischer Ausschreitungen, sondern gleichzeitig auf dem der positiven Förderung des Wohles der Arbeiter“ suchen wollte. Als Gegenstück zum Sozialistengesetz erschien daher unter dem 17. 11. 1881 die berühmte Kaiserliche Botschaft über die Einführung einer Arbeiterversicherung, die ein umfassendes Programm einer alle arbeitenden Klassen umschließenden Kranken-, Unfall-, Alters- und Invalidenversicherung enthielt. Dieses Programm wurde vielfachen Widerständen zum Trotz in weniger als einem Jahrzehnt durchgeführt. Damit glaubte BISMARCK die sozialpolitische Gesetzgebung abschließen zu können, zumal er hoffte, durch die Schaffung zahlreicher kleiner Rentenempfänger unter den Arbeitern diese für die bestehende Staats- und Wirtschaftsordnung gewonnen zu haben.

II. Das Scheitern dieser Hoffnung war der Anlaß zum Eintritt in die zweite Periode, die bis zum Ausbruch des Weltkrieges reicht und ihr Gepräge durch die Persönlichkeit Kaiser WILHELMS II. erfahren hat. Sie ist charakterisiert durch bewußte Ausgestaltung des bisher vernachlässigten Arbeiterschutzes. Kurz nach dem Regierungsantritt des Kaisers, im Mai 1889, brach völlig überraschend für Regierung und Intellektuelle jener große Bergarbeiterstreik aus, an dem weit über 100 000 Arbeiter sich beteiligten. Weiteste Kreise der oberen Gesellschaftsklassen erfuhren damals zum erstenmal von der Organisation der Arbeiterschaft und ihrer Stoßkraft sowie von dem Versagen der bisherigen sozialpolitischen Gesetzgebung und „standen in jenen Tagen wie vor einer neuen Offenbarung“ (JASTROW, a. a. O., S. 7). Denn während man bisher für den kranken, alten, siechen Arbeiter gesorgt hatte, meldeten sich nunmehr die jungen, gesunden und kräftigen Arbeiter mit völlig neuen Forderungen.

Während der Kanzler sich auch jetzt wieder gegenüber diesen Forderungen grundsätzlich ablehnend verhielt, wünschte der Kaiser ihnen in weitem Um-

<sup>1)</sup> Näheres über diese Anfänge des Arbeiterschutzes S. 154.

fang entgegenzukommen. Der daraus sich ergebende tragische Konflikt zwischen Kaiser und Kanzler wurde neben den tiefen persönlichen Gegensätzen wesentlich mitbestimmend für die Entlassung des Fürsten am 20. 3. 1890<sup>1)</sup>.

Auf die Initiative des Kaisers, der in seinen sozialpolitischen Plänen vor allem von BÖTTICHER und BERLEPSCH unterstützt wurde, sind die beiden bekannten Erlasse vom 4. 2. 1890 zurückzuführen, welche die zweite Periode sozialpolitischer Gesetzgebung in Deutschland einleiten und deren wesentliches Programm bilden. Diese Erlasse, deren einer die Einberufung einer internationalen Arbeiterschuttkonferenz in Aussicht nimmt, während der andere die Grundlinien einer deutschen Arbeiterschutzesetzgebung zeichnet, gehen ausgesprochenermaßen davon aus, daß „die bisherige Versicherungsgesetzgebung, so verdienstlich sie war, nicht die ganze gestellte Aufgabe erfüllte“. Während die internationale Arbeiterschuttkonferenz im wesentlichen ergebnislos verlief (S. 331), führte die deutsche Gesetzgebung am 1. 6. 1891 zu einer Neufassung des Siebenten Titels der Gewerbeordnung, wie sie unter dem Namen des Arbeiterschutzesgesetzes bekannt ist. Hier wurden eine Reihe von Forderungen verwirklicht, vor allem Sonntagsruhe, hygienischer Maximalarbeitstag, Schutz gegen Betriebsgefahren, Arbeitsordnung, Verbesserung des Jugend- und Frauenschutzes, fakultative Bildung von Arbeiterausschüssen. Fast gleichzeitig mit diesem Gesetz erging ferner das Gewerbegerichtsgesetz (29. 7. 1890), das für Streitigkeiten der gewerblichen Arbeiter eine Sondergerichtsbarkeit in beschleunigtem, verbilligtem und formfreiem Verfahren unter Zuziehung von Laienbeisitzern schuf und damit zugleich die Anfänge eines Einigungsverfahrens verband.

Die nächsten Jahre waren im wesentlichen mit der Durchführung des Arbeiterschutzesgesetzes ausgefüllt. Doch trat infolge einer gewissen Enttäuschung des Kaisers, der von jener Gesetzgebung vergebens eine Versöhnung mit der Sozialdemokratie erhofft hatte, allmählich eine Stockung der amtlichen Sozialpolitik ein. BÖTTICHER und BERLEPSCH schiedেন aus ihren Ämtern, und die Initiative zur Weiterbildung des Arbeitsrechts ging zunächst auf andere Kreise über: Es begann der Abschluß von Tarifverträgen (Buchdruckertarif 1896), die Entwicklung der Gewerkschaften nahm nach der Aufhebung des Sozialistengesetzes einen ungeahnten Aufschwung, und die wissenschaftlichen Arbeiten des 1872 gegründeten Vereins für Sozialpolitik und der als deutsche Sektion des Vereins für internationalen Arbeiterschutz 1901 gegründeten Gesellschaft für soziale Reform (ERNST FRANCKE) legten den Grund zu weiterer Arbeit.

Erst um die Jahrhundertwende wurde die sozialpolitische Gesetzgebung unter dem Einfluß des Grafen POSADOWSKY neu aufgenommen: Zahlreiche Verordnungen ergingen für die verschiedensten Industrien zur Durchführung des Betriebsschutzes und Arbeitszeitschutzes. Das Kinderschutzgesetz vom 30. 3. 1903 verbot bzw. beschränkte die Kinderarbeit und schützte die Kinder auch gegen ihre eigenen Eltern. Eine Novelle zur Gew.O. von 1900 brachte den Handlungsgehilfen den Ladenschluß, eine Mindestruhezeit und die Möglichkeit eines Schutzes gegen Betriebsgefahren. Ebenfalls dem Schutz der kaufmännischen Angestellten diente das dem Gewerbegerichtsgesetz nachgebildete Kaufmannsgerichtsgesetz vom 6. 7. 1904. Die neue Seemannsordnung von 1902 enthielt zahlreiche arbeitsrechtliche Bestimmungen für die Seeleute. Weitere Entwürfe von POSADOWSKY scheiterten am Widerstand des Reichstags (Arbeitskammern und Rechtsfähigkeit der Berufsvereine); andere, vor allem die Vereinheitlichung der gesamten Sozialversicherung unter Einbeziehung einer Hinterbliebenenversicherung in der RVO. v. 19. 7. 1911 sowie die Neueinführung einer besonderen Angestelltenversicherung im Angest.Vers.Ges. vom 20. 12. 1911, wurden erst unter seinen Nachfolgern BETHMANN HOLLWEG und

<sup>1)</sup> Vgl. besonders BISMARCK, Gedanken und Erinnerungen, Bd. 3, S. 50 ff.; Fürst BISMARCKS Entlassung nach Aufzeichnungen von BÖTTICHER und ROTTENBURG, herausgegeben von Professor Dr. Frhr. von EPPSTEIN, S. 34 ff.

DELBRÜCK Gesetz. Unter ihnen entstanden ferner die Novelle zur Gew.O. über die Einführung des zehnstündigen Arbeitstages und der elfstündigen Nachtruhe für Frauen in Ausführung der internationalen Berner Konvention im Jahre 1910, das Stellenvermittlergesetz vom 2. 6. 1910, das Hausarbeitsgesetz vom 20. 12. 1911 und das Gesetz über die Beschränkung der Konkurrenzklausele im Handelsgewerbe vom 10. 6. 1914.

Im allgemeinen war indessen, abgesehen von dem letztgenannten Gesetz, seit dem Jahre 1911 bewußtermaßen wiederum ein Stillstand in der sozialpolitischen Gesetzgebung eingetreten; eine Weiterführung war nicht mehr beabsichtigt, ja von verschiedenen Seiten wurde sogar ein Abbau gefordert. Die Gesellschaft für soziale Reform sah sich daher im Mai 1914 veranlaßt, eine große Kundgebung für eine Fortführung der sozialpolitischen Gesetzgebung zu veranstalten. Noch ehe ein Erfolg dieser Kundgebung in die Erscheinung trat, brach der Weltkrieg aus.

III. Die dritte Periode, in der wir uns zurzeit noch befinden, steht unter dem Einfluß der allgemeinen Umstellung unserer politischen und wirtschaftlichen Gedankenwelt in der Kriegs- und Nachkriegszeit. Sie hat vor allem zur Ausgestaltung des Arbeitsverfassungsrechts in Verbindung mit der Umbildung des individuellen Arbeitsrechts zum kollektiven Arbeitsrecht geführt.

Nach Kriegsausbruch<sup>1)</sup> trat freilich zunächst für das Arbeitsrecht ein Rückschlag ein: durch Gesetz vom 4. 8. 1914 wurde fast der gesamte Arbeiterschutz suspendiert, um alle verfügbaren Kräfte für militärische Zwecke freizumachen. Doch wurden auf anderen Gebieten (Wochenhilfe, Nachtbackverbot, Ausbau des Arbeitsnachweises) auch Fortschritte erzielt, die zwar zunächst militärischen bzw. kriegswirtschaftlichen Zwecken dienen sollten, aber mindestens mittelbar die Weiterbildung des Arbeitsrechts förderten. Auch wurde die Sozialversicherung in zahlreichen Verordnungen den Bedürfnissen des Krieges angepaßt und durch die Herabsetzung des Versicherungsalters für die Altersrente von 70 auf 65 Jahre und die Erhöhung der Hinterbliebenenrenten auch sachlich erweitert.

Die entscheidende Umgestaltung des bisherigen Arbeitsrechts knüpft aber erst an das Hilfsdienstgesetz vom 5. 12. 1916 an, mit dem die neue Periode in der Entwicklung des Arbeitsrechts einsetzt: nicht nur darum, weil dieses Gesetz für alle der Gew.O. unterstehenden Hilfsdienstbetriebe mit mindestens 50 Arbeitern oder Angestellten Arbeiter- bzw. Angestelltenausschüsse einführt, die die Vorläufer unserer heutigen Betriebsräte geworden sind (S. 226). Auch nicht darum, weil dort die Errichtung von Schlichtungsausschüssen bei Verweigerung des Abkehrscheins und bei Lohnstreitigkeiten vorgesehen war, aus denen unsere heutigen Schlichtungsausschüsse hervorgegangen sind (S. 283). Sondern vor allem, weil das Hilfsdienstgesetz die bisher staatlich bekämpften Berufsorganisationen (Gewerkschaften) durch Verleihung des Präsentationsrechts für die Beisitzer der Schlichtungsausschüsse gesetzlich anerkannte und sie bei der Durchführung des Gesetzes in weitestem Umfang praktisch beteiligte. Von da an wurden die „wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer“, wie sie dort zum erstenmal gesetzestechisch bezeichnet wurden, nach einem „ungeschriebenen Staatsrecht“ zunächst auf dem Gebiet der sozialpolitischen Gesetzgebung und Verwaltung, später auch auf fast allen anderen Gebieten der inneren und äußeren Politik zu maßgebenden Faktoren unseres öffentlichen Lebens.

Im Rahmen der nunmehr einsetzenden „Neuorientierung“, die nach der Rede des Reichskanzlers v. BETHMANN HOLLWEG vom 14. 3. 1917 auch eine „Regelung des Arbeiterrechts“ bringen sollte, wurde daher zunächst eine Sicherung des Koalitionsrechts vorgenommen. Die rechtliche Unterstellung der Gewerkschaften unter das Recht der politischen Vereine war bereits durch Gesetz vom 26. 6. 1916 beseitigt worden. Jetzt wurde durch Gesetz vom 22. 5. 1918 der vielbekämpfte § 153 Gew.O. aufgehoben, der die mit Drohung oder Beleidigung („Streikbrecher“) verbundene

<sup>1)</sup> ERNST HEYMANN, Die Rechtsform der militärischen Kriegswirtschaft (Marburg 1921) S. 176ff.

Aufforderung, an Koalitionen oder Streiks teilzunehmen, mit Gefängnisstrafe bedroht hatte. Das Zustandekommen des ferner vorgelegten Arbeitskammergesetzentwurfs wurde durch den Ausbruch der Revolution verhindert.

Seitdem ist in einer kaum mehr übersehbaren Fülle einander überstürzender Gesetze und Verordnungen ein völlig neues Arbeitsrecht entstanden<sup>1)</sup>: Weite Gebiete des bisherigen Arbeitsrechts, wie der Arbeitszeitschutz und die Schlichtung, wurden völlig umgestaltet, vor allem aber ganz neue Rechtsbereiche in das Arbeitsrecht einbezogen und zum erstenmal einer rechtlichen Regelung unterworfen, wie die gesamte Arbeitsverfassung, das Tarifrecht, die Arbeitsbeschaffung und Arbeitsvermittlung, die Erwerbslosenfürsorge und das Landarbeiterrecht. Vor allem vier Gründe wurden für diese Neubildung entscheidend:

Einmal die politischen Forderungen der Arbeiterparteien, zu deren Programm die Ausgestaltung des Arbeitsrechts von jeher gehört hatte und die, nunmehr zur Regierung gelangt, diesen Teil ihres Programms zur Durchführung zu bringen suchten. Hierauf ist vor allem die bereits im Aufruf des Rates der Volksbeauftragten v. 12. 11. 1918 durchgeführte bzw. verheißene Einführung des Achtsturentages, die Aufhebung der Gesindeordnungen und der Koalitionsverbote zurückzuführen.

Ferner die wirtschaftliche Demobilmachung, die neben einer Umstellung der Betriebe von der Kriegswirtschaft auf Friedenswirtschaft eine Entmilitarisierung der Militärpersonen und ihre Überführung in das bürgerliche Wirtschaftsleben erforderte. Durch Verordnungen der zu diesem Zweck mit diktatorischer Gewalt eingesetzten Demobilmachungsbehörden (S. 40, Anm. 3) wurde daher einerseits durch Regelung des Arbeitsnachweises und Einführung eines Beschäftigungszwanges für die Arbeitgeber eine planmäßige Verteilung der vorhandenen Arbeitsgelegenheit und Beschaffung neuer Arbeitsgelegenheit versucht<sup>2)</sup>, und andererseits, soweit eine Beschäftigung auch hierdurch nicht möglich war, eine Erwerbslosenfürsorge eingeführt. Diese wirtschaftliche Demobilmachung ist zwar durch Ges. v. 18. 2. 1921 aufgehoben, eine Reihe von Demobilmachungsverordnungen gerade auf arbeitsrechtlichem Gebiet sind aber durch Ges. v. 30. 3. 1922 aufrechterhalten bzw. in Reichsgesetze übergegangen (Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter v. 12. 1. 1923, Arbeitsnachweisgesetz v. 22. 7. 1922, Stilllegungs-VOn. v. 8. 11. 1920 und 15. 10. 1923, Arbeitszeit-VO. v. 21. 12. 1923).

Sodann das Hervortreten der Berufsorganisationen, wie sie seit dem Hilfsdienstgesetz einsetzt und in der großen Vereinbarung zwischen den Spitzenverbänden der industriellen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vom 15. 11. 1918 zu einem planmäßigen Zusammenarbeiten beider Gruppen führt, wonach die Organisationen sich gegenseitig anerkannten, die Errichtung von Arbeitsgemeinschaften in Aussicht nahmen und den Ersatz der Einzelarbeitsverträge durch kollektive (Tarif-)Verträge von Verband zu Verband zusagten.

Endlich das Eindringen des Rätegedankens, der zwar auf politischem Gebiet („alle Macht den Arbeiterräten“) in Deutschland auf die Dauer keine Wurzel zu fassen vermochte, zumal auch weite Kreise der bisher auf beruflicher Grundlage organisierten Arbeiterschaft (Gewerkschaften) einer neuen auf dem Einzelbetrieb aufgebauten Organisation widerstrebten, auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet aber durch Verbindung des Rätegedankens mit der Forderung des „Mitbestimmungsrechts“ zur heutigen Räteverfassung führte, wie sie in Art. 165 RV. in den Grundzügen festgelegt und gemäß dem Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920 durchgeführt wurde.

<sup>1)</sup> Systematische Darstellung dieses neu entstandenen Arbeitsrechts: KASKEL, Das neue Arbeitsrecht, Berlin 1920.

<sup>2)</sup> Die wichtigsten VOn. dieser Art waren die VO. über Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten (zuletzt in der Fassung v. 12. 2. 1920), über Freimachung von Arbeitsstellen, über Arbeitsnachweise, über Beschäftigung Schwerbeschädigter, über Abbruch und Stilllegung von Betrieben und über Behebung des Arbeitermangels in der Landwirtschaft.

Infolge der wirtschaftlichen Krise trat indessen im Herbst 1923 ein Rückschlag ein, der im Interesse der Hebung und Verbilligung der Produktion zu einem Abbau einzelner neuer arbeitsrechtlicher Einrichtungen führte. Auf Grund der Ermächtigungsgesetze vom 13. 10. und 8. 12. 1923 wurden vor allem die Kündigungsbeschränkungen abgeschwächt, die Regelung der Arbeitszeit durch Zulassung zahlreicher Ausnahmen vom Achtstundentag geändert und die Schlichtung neuregelt<sup>1)</sup>. Zu dem damals vielfach befürchteten „allgemeinen Abbau des Arbeitsrechts“ ist es aber keineswegs gekommen.

Formell ist dieses neue Recht noch mitten in der Entstehung begriffen. Zu den bereits erlassenen zahlreichen Gesetzen und Verordnungen plant die Regierung vor allem den Erlaß eines neuen Arbeitszeitgesetzes, Arbeitsgerichtsgesetzes, Arbeitsvertragsgesetzes, Hausgehilfengesetzes, Arbeitslosenversicherungsgesetzes (als Ersatz der Erwerbslosenfürsorge), Tarifgesetzes, Bergarbeitergesetzes, Heimarbeitsgesetzes, der weiteren Rätegesetze, eines Gesetzes zur beruflichen Ausbildung Jugendlicher usw., die meist in Entwürfen bereits vorliegen und teilweise sogar schon den gesetzgebenden Körperschaften zugegangen sind. Immer unübersichtlicher wird so die Masse der arbeitsrechtlichen Rechtsquellen. Die Regierung hat daher beim Reichsarbeitsministerium einen Arbeitsrechtsausschuß eingesetzt, dem die Aufgabe obliegt, in Erfüllung der in Art. 157 RV. gegebenen Verheißung der Schaffung eines einheitlichen Arbeitsrechts ein zusammenhängendes Arbeitsgesetzbuch auszuarbeiten<sup>2)</sup>.

Auch materiell sind einheitliche Grundlinien des neuen Rechts erst teilweise erkennbar<sup>3)</sup>. Sie gehen einmal in der Richtung einer gewissen Entpersönlichung des Arbeitsverhältnisses. Sie kommt zum Ausdruck in dem Ersatz des Einzelarbeitsvertrages durch den Kollektivvertrag mit seiner Zuweisung aller einzelnen Arbeitnehmer in bestimmte Gruppen oder Klassen, so daß die Zugehörigkeit hierzu, nicht aber die individuelle Leistung für den Inhalt des Arbeitsverhältnisses entscheidend wird. Sie äußert sich aber auch in dem Zurücktreten des Einzelnen hinter seiner Organisation, die für ihre Mitglieder eintritt, dafür von ihnen aber auch weitgehenden Gehorsam fordert. Ein weiterer allgemeiner Grundsatz des neuen Arbeitsrechts ist die Einführung des „konstitutionellen Prinzips“ an Stelle des bisherigen „absolutistischen Prinzips“ in den Betrieb, wonach neben dem bisher allein maßgebenden Willen des Arbeitgebers die organisatorisch zusammengefaßte Arbeiterschaft als zweiter Willen bildender Faktor tritt. Ein drittes charakteristisches Moment des neuen Arbeitsrechts ist endlich die weitgehende Mitwirkung behördlicher Stellen am Zustandekommen und Inhalt des Arbeitsverhältnisses, die in der Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen und in der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen bis zum behördlichen Diktat des Arbeitsvertrages gesteigert wird, freilich regelmäßig unter weitgehender Mitwirkung von Organen der Selbstverwaltung (Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer) innerhalb der amtlichen Behördenorganisation.

#### § 4. System und Literatur.

I. Eine allgemein anerkannte Systematik des Arbeitsrechts besteht noch nicht, doch wird überwiegend einer Gliederung des Arbeitsrechts die Einteilung zugrunde gelegt, wie sie sich aus den in § 2 aufgezählten Hauptbestandteilen des Arbeitsrechts ergibt (Arbeitsvertrag,

<sup>1)</sup> KASKEL, Neuerungen im Arbeitsrecht, Berlin 1924.

<sup>2)</sup> Vgl. SIEFART, NZfA. 1921, Sp. 261 ff.; FEIG, RABl. 1923, S. 74. Die Arbeiten sind aber zur Zeit aus finanziellen Gründen suspendiert.

<sup>3)</sup> POTTHOFF, Wesen und Ziel des Arbeitsrechts, Berlin 1922, sowie zahlreiche Aufsätze des gleichen Verfassers im A. R.; HEINRICH LEHMANN, Die Grundgedanken des neuen Arbeitsrechts (Rektoratsrede), Köln 1922; SINZHEIMER, Das zukünftige Arbeitsrecht in Deutschland, Berlin 1922 (kommunistische Gegenschrift von LEDER, Berlin 1922); ROSENSTOCK, Die philosophischen Grundlagen des Arbeitsrechts, Jur. Wochenschr. 1922, S. 562; HECHT, Die Prinzipien des Arbeitsrechts der Gegenwart, Wien 1921.

Arbeiterschutz, Arbeitsverfassung), für eine Erschöpfung des ganzen Inhalts des Arbeitsrechts aber noch durch einen vorauszuschickenden Abschnitt über die allgemeinen Lehren des Arbeitsrechts sowie einen Schlußabschnitt über Arbeitsstreitigkeiten zu ergänzen ist<sup>1)</sup>.

Die Ordnung dieser fünf Teile zu einem Gesamtsystem des Arbeitsrechts wird zweckmäßig so vorgenommen, daß innerhalb der drei Hauptteile das Arbeitsvertragsrecht vorangestellt wird, weil die Existenz eines Arbeitsvertrages regelmäßig die Voraussetzung der Wirksamkeit eines der Rechtssätze aus den anderen Teilgebieten bildet. Darum beginnt die vorliegende Darstellung nach den allgemeinen Lehren des Arbeitsrechts, die unter den Rechtsquellen auch die Lehre vom Tarifvertrag und der Arbeitsordnung enthalten (Erster Teil), mit der Darstellung des Arbeitsvertragsrechts (Zweiter Teil), schließt hieran das Arbeiterschutzrecht (Dritter Teil), Arbeitsverfassungsrecht (Vierter Teil) und bringt zum Schluß das Recht der Arbeitsstreitigkeiten (Fünfter Teil).

II. Aus der Literatur des Arbeitsrechts beschränkt sich die nachstehende Aufzählung auf die wichtigste Literatur über das gesamte Arbeitsrecht. Die besondere Literatur der einzelnen Teile des Arbeitsrechts vgl. daselbst, besonders über den literarisch vorwiegend behandelten Arbeitsvertrag S. 53.

1. Juristische Gesamtdarstellungen des Arbeitsrechts fehlen. Systematische Bearbeitungen des ganzen Rechtsstoffes (jedoch im wesentlichen unter Beschränkung auf bloße Wiedergabe des Gesetzesinhalts) sind MATTHAI, Grundriß des Arbeitsrechts 1923, und JADESOHN, Das gesamte Arbeitsrecht Deutschlands 1923. Ferner für das Handwerk: DÖRFLER, Aus dem Arbeitsrecht für das Handwerk, Hannover 1922. In Vorbereitung HUECK, Handbuch des Arbeitsrechts (in einzelnen selbständigen Heften verschiedener Verfasser, Stuttgart, Verlag Heß), bisher 4 Hefte (Heft 2 und 3 vorzüglich!); SILBERSCHMIDT, Das deutsche Arbeitsrecht (bisher nur Einleitung).

2. Grundrisse (auch für Nichtjuristen): JACOBI, Einführung in das Gewerbe- und Arbeiterrecht, 4. Aufl., Leipzig 1924; GROH, Deutsches Arbeitsrecht, Breslau 1924 (beide zur ersten Einführung sehr geeignet); MANTEL und SCHNEIDER, Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 1921. Ferner ERDEL in 3 selbständigen Teilen: Kollektives Arbeitsrecht 1923, Individuelles Arbeitsrecht 1924, Betriebsvertretungen 1923 (GLÖCKNERS Handelsbücherei).

3. Für das Recht der Nachkriegszeit: KASKEL, Das neue Arbeitsrecht, 4. unveränd. Aufl. 1922. Ferner ROSENKRANZ, Das neue Arbeitsrecht, Nordhausen 1922 (populär).

4. Sammelwerke: KALLEE, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Stuttgart (praktisch sehr brauchbar); POTTHOFF, Wörterbuch des Arbeitsrechts, Stuttgart 1920; BAUER, Arbeiterschutz und Arbeitsrecht, 4. Aufl., Berlin 1924. Für das ältere Recht ELSTER, Lexikon des Arbeitsrechts, Jena 1911.

5. Rechtspolitische Darstellungen: Aus der Vorkriegszeit POTTHOFF, Probleme des Arbeitsrechts, Jena 1912. Neuestens SINZHEIMER, Grundzüge des Arbeitsrechts, Jena 1922 (Sonderabdruck aus dem Handw. d. Staatsw.); MELSBACH, Deutsches Arbeitsrecht, 1923.

6. Sozialpolitik: HERKNER, Die Arbeiterfrage, 7. Aufl., 1921; GÜNTHER, Sozialpolitik, Teil I, Berlin 1922; v. WIESE, Einführung in die Sozialpolitik, 2. Aufl. Leipzig 1921; VAN DER BORGH, Grundzüge der Sozialpolitik, 2. Aufl., Leipzig 1923; HEYDE, Abriss der Sozialpolitik, 3./4. Aufl., Leipzig 1923 (zur Einführung vortrefflich geeignet).

7. Quellensammlungen: HOENIGER-WEHRLE, Arbeitsrecht, 4. Aufl., Mannheim 1924 (Textausgabe, vorzüglich geeignet für Studium und Praxis); FEIG-SITZLER, Arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen des Reichs nach dem Stande vom 1. 4. 1924, Berlin 1924; SCHLÜTER, Handbuch des neuen Arbeitsrechts, 6. Aufl., Dortmund 1921 (mit Nachträgen 1923).

8. Praktika: KASKEL, Rechtsfälle aus dem Arbeitsrecht, Berlin 1922; NIPPERDEY, Praktikum des Arbeitsrechts, Mannheim 1922.

9. Zeitschriften: a) Juristisch: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Herausg. von DERSCH, KASKEL, SITZLER, SYRUP); Arbeitsrecht (Herausg. von POTTHOFF); Das Schlichtungswesen; Gewerbe- und Kaufmannsgericht. b) Amtsblatt: Reichsarbeitsblatt. c) Sozialpolitisch: Soziale Praxis.

10. Jahrbücher: HOENIGER-SCHULTZ-WEHRLE (Mannheim, bisher 4 Bände, unentbehrliches Hilfsmittel!); v. KARGER und ERDMANN (Berlin, bisher 3 Bände, nur Entscheidungen).

11. Abhandlungsreihen usw.: SYRUP-WEIGERT, Bücherei des Arbeitsrechts, Berlin, Verlag Hobbing (meist Kommentare); Abhandlungen zum Arbeitsrecht, herausg. von KASKEL und SITZLER (Mannheim, bisher 3 Hefte); Schriften des Instituts für Arbeitsrecht in Leipzig (bisher 3 Hefte); Schriften des Jenaer Instituts für Wirtschaftsrecht (bisher 3 Hefte).

12. Literaturübersichten: NIPPERDEY, in NZfA. halbjährlich, systematisch, beginnend 1. Januar und 1. Juli.

<sup>1)</sup> Zweckmäßig ist ferner ein eigener Abschnitt über Arbeitsbeschaffung, die hier als „Vorbereitung des Arbeitsvertrags“ im „Arbeitsvertrag“ mitbehandelt ist. Völlig abweichend, in dessen m. E. verfehlt, die Einteilung von SINZHEIMER, Grundzüge des Arbeitsrechts, S. 17ff.

# I. Teil.

## Allgemeine Lehren des Arbeitsrechts.

### Erstes Kapitel.

#### Quellen des Arbeitsrechts.

Quellen des Arbeitsrechts sind einmal in Übereinstimmung mit anderen Rechtsdisziplinen die allgemeinen Rechtsquellen, also gesetztes Recht, Gewohnheitsrecht und Gerichtsgebrauch (§ 5), andererseits in besonderer Bedeutung für das Arbeitsrecht die sog. „Gesamtvereinbarungen“<sup>1)</sup>, also Tarifvertrag (§ 6) und Betriebsvereinbarung (§ 7).

#### § 5. Gesetztes Recht, Gewohnheitsrecht, Gerichtsgebrauch.

I. An gesetztem Recht sind für das Arbeitsrecht vier verschiedene Gruppen von Rechtssätzen zu unterscheiden, nämlich die Reichsverfassung, sonstige Gesetze und Verordnungen, Ortsstatuten und Satzungen.

A. Die neue Reichsverfassung vom 11. 8. 1919 enthält arbeitsrechtliche Bestimmungen über die Zuständigkeit des Reichs für eine Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, über den Weg dieser Gesetzgebung, über einzelne Grundsätze des Arbeitsrechts und über das Rätewesen<sup>2)</sup>:

1. Nach Art. 7 Nr. 9 ist das Reich zuständig für „das Arbeitsrecht, die Versicherung und den Schutz der Arbeiter und Angestellten sowie den Arbeitsnachweis“, wobei die drei besonders genannten Teilgebiete nur eine Erläuterung des allgemeinen Begriffes des Arbeitsrechts bilden sollen, für dessen Gebiet das Reich in seiner Gesamtheit zuständig ist. Während hiernach die Länder auf dem Gebiet des Arbeitsrechts nur insoweit zuständig sind, als das Reich von seiner Zuständigkeit keinen Gebrauch macht, besitzt das Reich darüber hinaus gemäß Art. 165 Abs. 6 für das Rätewesen sogar eine ausschließliche Zuständigkeit<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Die „Gesamtvereinbarung“ (vgl. § 3 SchlO. und unten S. 280) ist der wichtigste Fall der Rechtsvereinbarung, die als neue Rechtsquelle noch um ihre Anerkennung ringt. Sie hat ihre Ursache in der Unzulänglichkeit des amtlichen Gesetzgebungsweges, verbunden mit der zunehmenden Macht der Organisationen. Daher sind die letzteren dazu übergegangen, unter Ausschaltung der verfassungsmäßigen Gesetzgebungsfaktoren, für den von ihnen repräsentierten Personenkreis gegenseitiger Interessenten (z. B. Ärzte und Kassen, Vermieter und Mieter, Arbeitgeber und Arbeitnehmer usw.) im Wege der Vereinbarung zwischen den Verbänden Rechtsnormen für die Verbandsmitglieder zu setzen. Diese Rechtsnormen sind für die Mitglieder der beiderseitigen Verbände (bzw. eines einzelnen Verbandes und seinen Gegenpartner) verbindlich, falls sie untereinander in Rechtsbeziehungen treten. Die Rechtsvereinbarung hat ihre Hauptstätte im Arbeitsrecht und ist dort in Gestalt des Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung gesetzlich anerkannt. Sie ist aber, wie obige Beispiele zeigen, keineswegs auf das Arbeitsrecht beschränkt und bedarf als Rechtsquelle einer gesetzlichen Anerkennung ebensowenig wie das Gewohnheitsrecht. Vgl. HATSCHEK, Lehrbuch des Verwaltungsrechts, 2. Aufl., S. 56; KANTOROWICZ, Recht u. Wirtschaft 1921, S. 198ff.; HUECK, Normenverträge, Jher. Jahrb. 73, S. 1ff.; NIPPERDEY, Beiträge, S. 140; das. Anm. 86 weitere Literatur.

<sup>2)</sup> GIESE, NZfA. 1923, Sp. 209ff.; KASKEL, AR. 1919, Sp. 101.

<sup>3)</sup> Die in einzelnen Ländern (Bremen und Hamburg bzw. Sachsen) gebildeten bzw. geplanten Arbeitskammern sind daher verfassungswidrig, soweit sie lediglich eine andere Form der Bezirksarbeiterräte bzw. Wirtschaftsräte darstellen (S. 258, 262).

2. Der Weg der Gesetzgebung weicht für das Arbeitsrecht insofern ab, als nach Art. 165 Abs. 4 für sozialpolitische (ebenso wie für wirtschaftspolitische) Gesetzentwürfe der Reichswirtschaftsrat mitwirkt (Recht der Initiative und Mitberatung), soweit es sich um Gesetze von grundlegender Bedeutung handelt.

3. Als Inhalt des Arbeitsrechts enthält die Reichsverfassung teils einzelne Sätze allgemein-programmatischer Art (Art. 151, 157, 164), teils die Aufzählung einzelner Gegenstände, deren Regelung dem Reich zur Pflicht gemacht wird (Sozialversicherung Art. 161, Mutterschutz Art. 119 Abs. 3, Jugendschutz Art. 122, Feiertagsschutz Art. 139, Arbeitsbeschaffung bzw. Arbeitslosenfürsorge Art. 163), teils einzelne unmittelbar anwendbare arbeitsrechtliche Bestimmungen über den Inhalt von Arbeitsverträgen (Unzulässigkeit der Hinderung freier Meinungsäußerung sowie der Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und öffentlicher Ehrenämter Art. 118 und 160, Koalitionsfreiheit Art. 124 und 159), deren Nichtbeachtung daher einen Arbeitsvertrag gemäß § 134 BGB. als Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot insoweit nichtig machen würde.

4. Über den „Räteartikel“ 165, der aus politischen Gründen zum Zweck einer besonders feierlichen Festlegung des darüber abgeschlossenen Kompromisses in die Reichsverfassung aufgenommen ist, vgl. S. 226, 258, 262.

B. Sonstige Gesetze und Verordnungen bestehen für das Arbeitsrecht in großer Anzahl, teils nach allgemeinem Recht, teils nach Demobilmachungsrecht (vgl. oben S. 9)<sup>1)</sup>. Sie gruppieren sich auf dem Gebiet des Arbeitsvertrages um die Bestimmungen des Dienstvertrages (§§ 611 ff. BGB.), auf dem Gebiet des Arbeiterschutzes um die Gew.O. Titel 7, auf dem Gebiet des Arbeitsverfassungsrechts um das Betriebsrätegesetz.

C. Ortsstatutarische Bestimmungen einer Gemeinde oder eines weiteren Gemeindeverbandes können nach § 142 Gew.O. bestimmte, durch die Gew.O. oder andere Gesetze überwiesene Gegenstände mit verbindlicher Kraft ordnen (z. B. Lohnzahlung § 119a, Fortbildungsschulunterricht § 120 Gew.O.). Derartige Bestimmungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Anhörung beteiligter Gewerbetreibender und Arbeiter, der Genehmigung der höheren Verwaltungsbehörde (in Preußen Bezirksausschuß) und der Publikation in der vorgeschriebenen oder üblichen Form. Die Gültigkeit unterliegt der Nachprüfung der Gerichte.

D. Der Erlaß von Satzungen ist einmal kraft Gesetzes für die amtlichen Organe der Selbstverwaltung in weitem Umfang vorgesehen, vor allem für die Träger der Sozialversicherung und die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsnachweiskämter. Von besonderer Bedeutung sind ferner andererseits die Satzungen der Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Rechtsgrundlagen ihrer Verfassung und etwaiger Arbeitskämpfe (S. 227, 237, 304). Sie bilden insoweit eine auf einen bestimmten Personenkreis beschränkte Ergänzung des Gesetzes.

II. Ein Gewohnheitsrecht hat sich im Arbeitsrecht in einzelnen Fällen infolge der (nicht unbedenklichen)<sup>2)</sup> Übung der Verwaltungsbehörden, vor allem des Reichsarbeitsministeriums und der Landesministerien gebildet, auf Anfragen über die Auslegung von Rechtssätzen Bescheide zu erteilen und zu veröffentlichen. Derartige Bescheide sind als solche ohne rechtliche Bedeutung. Sie haben lediglich den Charakter einer gutachtlichen Äußerung und sind daher für Gerichte wie für Verwaltungsbehörden unverbindlich (vgl. dazu RG. v. 7. 3. 1922, NZfA. 1922, Sp. 320). In einzelnen Fällen, besonders im Gebiet des Betriebsrätegesetzes, hat sich indessen auf Grund derartiger Bescheide eine bestimmte, allgemein geübte und unangefochtene Rechtspraxis gebildet, die auf allgemeiner Rechtsüberzeugung beruht, während der ursprüngliche Entstehungsgrund des behördlichen Bescheides ver-

<sup>1)</sup> Zusammenstellung bei FEIG-SITZLER, Arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen, S. VII ff.

<sup>2)</sup> Vgl. ERDMANN, Recht u. Wirtschaft 1921, S. 148; PRIEBE, AR. 1924, Sp. 751.

gessen ist. In solchen Fällen, die indessen nur mit äußerster Vorsicht festzustellen sind, wird man daher die Entstehung eines Gewohnheitsrechts annehmen dürfen. Über die Bildung von Gewohnheitsrecht für Arbeitskämpfe vgl. ferner S. 304 und 329.

III. Der Gerichtsgebrauch, dessen Eigenschaft als Rechtsquelle auf anderen Rechtsgebieten bestritten ist, muß für das Arbeitsrecht insoweit als Rechtsquelle anerkannt werden, als den Entscheidungen oberster Behörden über die Auslegung bestimmter Rechtssätze hier kraft Gesetzes verbindliche Kraft beigelegt wird. Dies gilt vorläufig nur nach § 1459 RVO. für die amtlich veröffentlichten und als grundsätzlich gekennzeichneten Entscheidungen des RVA. in Beitragsstreitigkeiten der Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung. Gleiche Bestimmungen sind aber nach den Entwürfen der Schlichtungsordnung und des Arbeitsgerichtsgesetzes für die Entscheidungen des Reichseinigungsamts und Reichsarbeitsgerichts in Aussicht genommen.

### § 6. Tarifvertrag<sup>1)</sup>.

Unter Tarifverträgen (kollektiven Arbeitsverträgen, Gesamtarbeitsverträgen, Arbeitsnormenverträgen) versteht man nach § 1 der VO. vom 23. 12. 1918 die Regelung der Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen<sup>2)</sup> Vertrag. Der Abschluß von Tarifverträgen ist darauf zurückzuführen, daß die Arbeitnehmer in ihrer organisierten Gesamtheit bessere Arbeitsbedingungen gegenüber den Arbeitgebern zu erzielen vermochten, wie als einzelne. Die Tarifverträge waren ursprünglich auf die Regelung der Lohnhöhe beschränkt („Lohntarif“, daher der Name), übernahmen aber im Laufe der Zeit immer mehr Funktionen auf dem Gebiet der Gesamtregelung des Arbeitsverhältnisses, vor allem die Regelung der Arbeitszeit, der Gewährung von Urlaub, der Kündigungsfristen, der Konkurrenzklausele und die Einsetzung tariflich bestimmter Stellen zur Arbeitsvermittlung und Schlichtung von Streitigkeiten. Auch wurde die Lohnregelung durch Einteilung aller Arbeitnehmer in bestimmte Gruppen („Eingruppierung“) mit jeweils verschiedenen Lohnsätzen und Abstufung der Lohnsätze innerhalb der Gruppen nach Alter bzw. Dienstalter („Staffelung“) stärker spezialisiert. Der erste technisch vollkommene Tarifvertrag war der Buchdruckertarif von 1896.

Die Tarifverträge wurden von amtlicher Stelle zunächst bekämpft, allmählich geduldet und sind nunmehr durch die Verordnung vom 23. 12. 1918 (ergänzt durch Novellen vom 31. 5. 1920 und 23. 1. 1923) in zwei wichtigen Einzelfragen gesetzlich geregelt<sup>3)</sup>. Eine Gesamtregelung durch ein Tarifgesetz ist in Aussicht genommen<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Aus der zahlreichen Vorkriegsliteratur, die durch die gesetzliche Regelung und die Praxis der Nachkriegszeit überholt ist, kommt höchstens noch LOTMAR, Der Arbeitsvertrag I, S. 755ff.; SINZHEIMER, Der korporative Arbeitsnormenvertrag, 2 Bände, Leipzig 1907/08; Boos, Der Gesamtarbeitsvertrag nach Schweizerischem Recht (1916) und SCHALL, Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge (Jena 1907) in Betracht. Für das geltende Recht vgl. HUECK, Das Recht des Tarifvertrages, Berlin 1920 und Handbuch des Arbeitsrechts Bd. III (beide systematisch); NIPPERDEY, Beiträge zum Tarifrecht, Mannheim 1924; DECHANT, Der Kollektivvertrag nach österreichischem und deutschem Rechte, Wien 1923; ferner SITZLER, Tarifvertragsrecht, Berlin 1921 (Kommentar zur VO. vom 23. 12. 1918).

<sup>2)</sup> Schriftlichkeit ist indessen für den Tarifvertrag nicht begriffswesentlich, sondern nur zur Erzielung der Vollwirkung erforderlich (S. 17).

<sup>3)</sup> Ausführungsvorschriften hierzu enthalten die Bestimmungen des Reichsarbeitsministers über Führung des Tarifregisters vom 7. 5. 1919, Veröffentlichung der auf die allgemeine Verbindlichkeit bezüglichen Bekanntmachungen vom 8. 9. 1919 und Übertragung der Verbindlichkeitsklärung auf die Reichsarbeitsverwaltung vom 1. 6. 1922.

<sup>4)</sup> Der (stark abänderungsbedürftige) Entwurf ist RABl. (amtl. Teil) 1921, S. 491ff. nebst Begründung veröffentlicht. Dazu eingehend NIPPERDEY, Beiträge, S. 109ff. (daselbst S. 110 Anm. 6 weitere Literatur).

Die Tarifverträge haben in den letzten Jahren infolge des Anwachsens der Organisationen und der Möglichkeit, Tarifverträge auch für Außenseiter für allgemein verbindlich zu erklären (S. 18), eine ungeheure Bedeutung erlangt, so daß (abgesehen von der Landwirtschaft und Hauswirtschaft, wo Tarifverträge sich erst allmählich einbürgern) die meisten Arbeitsverhältnisse zur Zeit unter einen Tarifvertrag fallen<sup>1)</sup>.

I. Die rechtliche Natur der Tarifverträge ist bestritten<sup>2)</sup>. Tarifverträge sind weder reine schuldrechtliche Verträge, da sie gerade in ihren wichtigsten Bestimmungen niemand berechtigen oder verpflichten, noch Vorverträge, da keine Verpflichtung zum Abschluß des Hauptvertrages besteht, der Hauptvertrag auch von ganz anderen Parteien abgeschlossen werden müßte, noch Vergleiche, da ein Streit nicht voranzugehen braucht, noch eine Koalition zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, da weder ein Verband gebildet wird noch die Arbeitsbedingungen unter allen Umständen verbessert, sondern lediglich festgesetzt werden sollen. Der Tarifvertrag ist vielmehr juristisch überhaupt kein einheitliches Geschäft, auch kein einheitliches Geschäft mit verschiedenen „Wirkungen“ oder „Funktionen“, sondern setzt sich aus zwei verschiedenen Bestandteilen zusammen, die zwar (wie etwa beim Barkauf, Kaufvertrag und Übereignung) uno actu vorgenommen werden, wirtschaftlich zusammengehören und von denen keiner jemals fehlen darf<sup>3)</sup>, die aber begrifflich voneinander zu trennen, ihrem Wesen nach unterschieden und verschiedenartigen Rechtsgrundsätzen unterstellt sind<sup>4)</sup>. Diese beiden verschiedenen Bestandteile, in die jeder Tarifvertrag zerfällt, sind einerseits der normative Teil und andererseits der verpflichtende Teil des Tarifvertrages.

Der normative Teil („Tarifsatzung“) ist der Kern des Tarifvertrages, um dessentwillen der Tarifvertrag überhaupt abgeschlossen wird. Er enthält die Regelung des Inhalts der künftigen Einzelarbeitsverträge<sup>5)</sup>, die Gesamtheit derjenigen Bestimmungen des Tarifvertrages, die dazu bestimmt und fähig sind, in Einzelarbeitsverträge inhaltlich überzugehen, also vor allem Bestimmungen über Lohn, Arbeitszeit, Kündigungsfristen und Urlaub. Durch diesen Teil des Tarifvertrages wird niemand berechtigt oder verpflichtet, gebunden oder frei. Er ist insbesondere nicht etwa selbst ein Arbeitsvertrag und schafft überhaupt keine subjektiven Rechte. Er enthält vielmehr lediglich Normen für den Abschluß künftiger Arbeitsverträge, objektives Arbeitsvertragsrecht, das innerhalb eines bestimmten räumlichen, zeitlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches, einem Gesetz, etwa einer Ergänzung der Bestimmungen über den Dienstvertrag vergleichbar ist<sup>6)</sup>.

Der verpflichtende (obligatorische) Teil des Tarifvertrages enthält demgegenüber die Verpflichtungen, welche die Tarifparteien (Verbände) gegenseitig eingehen und deren Erfüllung sie einander zusagen. Hierher gehört vor allem die Friedenspflicht (d. h. die jedem Tarifvertrag implicite innewohnende Verpflichtung der Verbände, einen organisierten Arbeitskampf über tariflich geordnete Fragen für die Dauer des Tarifvertrages zu unterlassen, vgl. S. 318), die Verpflichtung zur Errichtung

<sup>1)</sup> Über die Entwicklung der Tarifbewegung in Deutschland wie im Ausland HANNA KATZ, Lücken im Arbeitsvertrag, Mannheim 1922, S. 24—59.

<sup>2)</sup> MOLITOR, AR. 1923, Sp. 334ff. Dort weitere Literatur.

<sup>3)</sup> Bei einem bloßen Friedensabkommen nach einem Arbeitskampfe fehlt freilich bisweilen ein normativer Teil. Dagegen enthält jede normative Bestimmung infolge der damit notwendig verbundenen Friedenspflicht (S. 318) zugleich eine verpflichtende Bestimmung.

<sup>4)</sup> So im Anschluß an KASKEL, Zur Lehre vom Tarifbruch, NZfA., 1922, Sp. 397ff. (auch Sonderabdruck), die nunmehr nahezu allgemein herrschende Ansicht, vgl. insbesondere NIPPERDEY, Beiträge, S. 138.

<sup>5)</sup> Dazu gehören nach richtiger Ansicht auch Lehrverträge (S. 141/42).

<sup>6)</sup> So die herrschende Ansicht, vgl. NIPPERDEY, Beiträge, S. 138 mit Literaturnachweisen. Über sonstige derartige „Normenverträge“ vgl. HUECK, Jher. Jahrb. 73, S. 81ff. Eine „Verordnung“ (DECHANT, a. a. O.) bilden sie nicht, sondern eine auf der besonderen Rechtsquelle der Vereinbarung (S. 12, Anm. 1) beruhende objektive Rechtsnorm; NIPPERDEY, a. a. O. und NZfA. 1924, Sp. 37, 38, MOLITOR, AR. 1924, Sp. 169. Vgl. auch TECKLENBURG, NZfA. 1924 Sp. 437. A. M. HANNA KATZ, a. a. O., S. 65ff.

und Unterhaltung tariflicher Einrichtungen (Schiedsstellen, Arbeitsnachweise) sowie alle Bestimmungen, die sich nicht auf den Inhalt, sondern auf den Abschluß (oder Nichtabschluß) von Einzelarbeitsverträgen beziehen und daher lediglich die Verbände zu entsprechender Einwirkung auf ihre Mitglieder verpflichten (S. 20)<sup>1</sup>). Dieser Teil des Tarifvertrages enthält daher einen gegenseitigen schuldrechtlichen Vertrag, der zwar unter keines der im BGB. aufgezählten „einzelnen Schuldverhältnisse“ fällt, insbesondere kein Arbeitsvertrag ist, und daher lediglich nach den allgemeinen Grundsätzen des Rechts der Schuldverhältnisse, vor allem der §§ 320ff. BGB., zu beurteilen ist, dessen einzige Besonderheit aber im übrigen darin besteht, daß die Vertragsparteien Verbände und nicht Einzelpersonen sind.

Beide Bestandteile des Tarifvertrages sind formell in einem einheitlichen Vertrag<sup>2</sup>) vereinigt, der als solcher zwar öffentlichrechtliche Aufgaben öffentlicher Körperschaften regelt und deshalb dem öffentlichen Recht angehört<sup>3</sup>), mangels abweichender Bestimmungen aber (z. B. hinsichtlich Abschluß, Willensmängel usw.) nach privatrechtlichen Grundsätzen zu beurteilen ist. (RGZ. 65, S. 117.) Ein solcher Vertrag ist nur innerhalb der allgemeinen gesetzlichen Normen zulässig, also gemäß § 134 BGB. nichtig, soweit er gegen zwingendes Recht verstößt.

II. Der Abschluß eines Tarifvertrages erfordert zu seiner Wirksamkeit fünf Momente, nämlich eine Vereinbarung, Tariffähigkeit, Tarifberechtigung, einen bestimmten Geltungsbereich und (freilich nur zur Erzielung der Vollwirkung) eine bestimmte Form:

A. Jeder Tarifvertrag bedarf grundsätzlich einer Vereinbarung, d. h. einer freiwilligen rechtsgeschäftlichen Einigung mehrerer Parteien. Diese Vereinbarung kann auch vor dem Schlichtungsausschuß bzw. durch beiderseitige freiwillige Annahme eines Schiedsspruchs erfolgen. Ausnahmsweise kann indessen die freiwillige Annahme eines Schiedsspruchs durch behördliche Verbindlicherklärung desselben ersetzt (S. 297) und, da für tarifberechtigte Parteien ein Einlassungszwang in ein Schlichtungsverfahren besteht (S. 293), auf diese Weise ein Tarifvertrag aufgezungen werden.

B. Tariffähigkeit bedeutet sowohl Rechtsfähigkeit wie Handlungsfähigkeit im Gebiet des Tarifvertrages, also die Fähigkeit, Partei eines Tarifvertrages zu sein, wie diesen Vertrag wirksam abzuschließen. Die Tariffähigkeit steht auf Arbeitgeberseite sowohl Einzelpersonen wie Vereinigungen zu, ist auf Arbeitnehmerseite dagegen auf Vereinigungen beschränkt, während einzelne Arbeitnehmer niemals tariffähig sind. Die Rechtsform dieser Vereinigung (Verein, nicht rechtsfähiger Verein, Gesellschaft), sowie die Zahl ihrer Mitglieder ist unerheblich, sofern die Vereinigung nur entweder aus Arbeitgebern oder aus Arbeitnehmern besteht, nicht aber aus beiden gemischt ist, und sofern sie ihrem sozialen Gegenspieler gegenüber wirtschaftlich und rechtlich selbständig ist<sup>4</sup>).

C. Tarifberechtigung<sup>5</sup>) ist die Befugnis zum Abschluß eines Tarifvertrages. Sie deckt sich bei Vereinigungen mit der Frage, ob die Vereinigung als solche, bzw.

<sup>1</sup>) Hierher gehört z. B. die Absperrungsklausel, d. h. das Verbot der Einstellung von Außensternern, die Verpflichtung zur Einstellung einer Mindestzahl von Schwerbeschädigten, einer Höchstzahl von Lehrlingen, der Benutzungszwang, d. h. die Verpflichtung zum Bezug aller Arbeitskräfte durch einen bestimmten Arbeitsnachweis, das Verbot von Maßregelungen, d. h. die Verpflichtung zur Wiedereinstellung nach Arbeitskämpfen (S. 309 Anm. 3), usw. Hierher gehört auch die Verpflichtung, nicht unter Tariflohn zu zahlen (S. 18 Anm. 2 u. 3) bzw. nicht solchen Arbeitnehmern zu kündigen, die ein tarifwidriges Verhalten ablehnen (NIPPERDEY, Beiträge, S. 62ff., hält solche Kündigungen mit Unrecht für rechtsunwirksam). Über die Durchführung dieser Mitgliederpflichten vgl. S. 20.

<sup>2</sup>) Möglich, aber nicht mehr üblich ist statt dessen auch die Bildung eines gemeinsamen Verbandes („Tarifgemeinschaft“). In diesem Fall tritt an Stelle vertraglicher Vereinbarung die Bestimmung durch Verbandsautonomie (HUECK, Handb. III, S. 101).

<sup>3</sup>) RG. v. 30. 11. 1923, NZfA. 1924, Sp. 306.

<sup>4</sup>) Nur unter dieser Voraussetzung sind also die sog. „gelben“ Gewerkschaften (S. 225) tariffähig.

<sup>5</sup>) Über Tariffähigkeit und Tarifberechtigung vgl. auch JOERGES, Schlichtungswesen 24, S. 157.

die abschließenden Organe den Mitgliedern gegenüber zu einem derartigen Abschluß berechtigt sind. Das Vorhandensein der Tarifberechtigung ist daher aus dem Zweck der Vereinigung zu entnehmen, wie er sich aus den tatsächlichen Umständen, vor allem aus der Satzung ergibt<sup>1)</sup>. Innungen sind hiernach tarifberechtigt<sup>2)</sup>, nicht aber gesetzliche Berufsvertretungen (Kammern), Spitzenverbände (S. 226, 230)<sup>3)</sup>, noch auch vor allem Betriebsräte als solche (wohl aber als etwa besonders gewählte Vorstände einer für den Einzelbetrieb gebildeten Vereinigung).

D. Der Geltungsbereich des Tarifvertrages ist in persönlicher, fachlicher, räumlicher und zeitlicher Beziehung zu beschränken. Die persönliche Abgrenzung nach bestimmten Organisationen ergibt die „Beteiligten“ (vgl. unten), die fachliche Beschränkung die Art der Arbeiten, die unter den Tarifvertrag fallen sollen (z. B. Maurerarbeiten), die räumliche Beschränkung das „Tarifgebiet“, sofern nicht der Tarifvertrag auf einen einzelnen Betrieb beschränkt sein soll („Werktarif“ oder „Haustarif“), die zeitliche Beschränkung (meist in Form einer Kündigungsklausel) die Tariffdauer<sup>4)</sup>.

E. Als Form der Tarifverträge erfordert die VO. vom 23. 12. 1918 die einfache Schriftform, die aber durch Annahme oder Verbindlicherklärung eines Schiedspruchs im Schlichtungsverfahren (S. 296, 297) ersetzt wird, § 5 Abs. 4 Schl.O. Doch bedarf es dieser Form nur, um die nach jener VO. bestehenden Wirkungen der Unabdingbarkeit und Erstreckbarkeit (vgl. unten) zu erzeugen. Mündlich abgeschlossene Tarifverträge sind daher zwar gültig, entbehren aber einer solchen Vollwirkung.

III. Über Wirkung und Erstreckbarkeit des normativen Teils des Tarifvertrages (aber nur für diesen Teil!) hat die VO. vom 23. 12. 1918 zwei wichtige neue<sup>5)</sup> Grundsätze aufgestellt, nämlich die Unabdingbarkeit und die allgemeine Verbindlichkeit der Tarifverträge.

A. Unabdingbarkeit bedeutet<sup>6)</sup> die bindende Geltung des Tarifvertrages für die Beteiligten derart, daß eine Abweichung („ein Abdingen“) vom Inhalt des

<sup>1)</sup> Eine Bestimmung der Satzung, welche die Tarifberechtigung ausschließt, ist daher rechtsunwirksam, wenn die Vereinigung sich in Wirklichkeit mit den tariflich zu regelnden Fragen befaßt (bestritten!). Vgl. NIPPERDEY, Beiträge, S. 77 ff. Über die Tarifberechtigung von Anwaltvereinen vgl. Hans. OLG. vom 4. 10. 1922, NZfA. 1923, Sp. 192 und RG. vom 1. 10. 1923, das. 1924, Sp. 114. Über Tarifunfähigkeit (Schlichtungsunfähigkeit) durch Auflösung vgl. S. 288.

<sup>2)</sup> DÖRFLEDER, Schlichtungswesen, 1923, S. 83, KG. 15. 2. 1922, NZfA. 1924, Sp. 53.

<sup>3)</sup> RAM. 8. 2. 1922, NZfA. 1922, Sp. 690.

<sup>4)</sup> Ein zeitlicher Geltungsbereich ist Voraussetzung der Wirksamkeit des Tarifvertrages (RG. in Gew. u. KfmGer. Bd. 15, Sp. 449; a. M. HUECK, Handb. Bd. III, S. 38). Eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit nach §§ 626 oder 723 BGB. besteht mangels gesetzlicher Vorschrift nicht, da der Tarifvertrag weder Arbeitsvertrag noch Gesellschaftsvertrag ist (a. M. HUECK, a. a. O.), sondern lediglich die Möglichkeit des Rücktritts gemäß den unten zu IV dargestellten Grundsätzen bzw. auf Grund der jedem Vertrag immanenten Clausula rebus sic stantibus bei Eintritt außergewöhnlicher, nicht vorausgesehener noch voraussehbarer Ereignisse, welche Leistung und Gegenleistung der Parteien in ein nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbares Mißverhältnis gebracht haben. (OERTMANN, AR. 1924 Sp. 167; Wegfall der „Geschäftsgrundlage“.) Über Kündigung bei Beteiligung durch mehrere Verbände vgl. RAM. 20. 1. 1922, NZfA. 1922, Sp. 689.

Mit Rücksicht auf die schwankenden wirtschaftlichen Verhältnisse, die eine Regelung der Lohnsätze nur auf kurze Zeit möglich machen, während die sonstigen Bestimmungen auf längere Zeit vereinbart werden können, unterscheidet man vielfach innerhalb der Tarifverträge den für längere Zeit geschlossenen Manteltarif und den nur für kürzere Zeit geltenden Lohn-tarif. Beide bilden rechtlich eine Einheit, der Lohn-tarif ist also ein Bestandteil des Mantel-tarifs mit lediglich kürzerer Tariffdauer; nur aus praktisch-technischen Gründen besteht daher die formelle Trennung beider Teile. In solchem Falle gehören die Bestimmungen über die Gruppen (S. 14) zum Manteltarif und nur über die Lohnsätze zum Lohn-tarif; LANDSBERGER, NZfA. 1922, Sp. 281 ff.

<sup>5)</sup> Mit Unrecht hält HANNA KATZ, a. a. O. diese Bestimmungen für überflüssig, weil die Unabdingbarkeit auf Grund der §§ 158, 161, 164, 714 BGB. ohnehin gelte und ihre Anwendung auf Außenseiter als bloße „Konventionalregel“ der rechtlichen Erstreckung vorzuziehen sei.

<sup>6)</sup> NIPPERDEY, Beiträge, S. 1 ff.

Tarifvertrages im Einzelarbeitsvertrag ausgeschlossen ist. Die Unabdingbarkeit bedeutet aber nicht nur, daß die Tarifnormen zwingend sind, da ein Verstoß gegen zwingende Rechtsvorschriften lediglich Nichtigkeit zur Folge hätte. Infolge der Unabdingbarkeit haben vielmehr alle laufenden (S. 29) wie künftig abzuschließenden Einzelarbeitsverträge schlechthin („automatisch“) einen tarifmäßigen Inhalt, selbst wenn ihr Wortlaut vom Tarifvertrag abweicht<sup>1)</sup>. Sieht also ein Tarifvertrag einen Stundenlohn von 60 Pfg. vor, so wäre ein Einzelarbeitsvertrag, der seinem Wortlaut nach einen Stundenlohn von nur 50 Pfg. vorsehen wollte, trotzdem ipso jure zu einem Stundenlohn von 60 Pfg. abgeschlossen<sup>2)</sup>. Öffentliche wie private Arbeitsnachweise dürfen daher eine Vermittlungstätigkeit zu schlechteren als den tariflichen Bedingungen nicht vornehmen, §§ 41, 44 ANG.

Ausnahmen von diesem Grundsatz bestehen nur, sofern der Tarifvertrag abweichende Bestimmungen selbst zuläßt, sowie zugunsten der Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag also lediglich Mindestbedingungen enthält. In obigem Beispiel könnte daher ein Stundenlohn von 70 Pfg. wirksam vereinbart werden, sofern nicht wiederum der Tarifvertrag auch eine Erhöhung ausschließt<sup>3)</sup>.

Diese Unabdingbarkeit gilt aber nur für die „Beteiligten“, d. h. für die Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen. Die Tarifgebundenheit ist also an die Zugehörigkeit zur Vereinigung, nicht aber an die Inhaberschaft eines Betriebes geknüpft, so daß im Falle des Todes für den Erben, im Falle der Veräußerung des Betriebes für den Erwerber, im Falle des Austritts aus der Organisation für das ausgeschiedene Mitglied eine Tarifgebundenheit nicht besteht<sup>4)</sup>, wenn auch die laufenden Arbeitsverträge nach wie vor nach Tarifrecht zu beurteilen sind<sup>5)</sup>. Ist nur die eine Vertragspartei „beteiligt“, die andere dagegen nicht („Außenseiter“), so gilt die Unabdingbarkeit nicht.

B. Hier setzt die Erstreckung („Allgemein-Verbindlicherklärung“) des Tarifvertrages ein<sup>6)</sup>. Sie bedeutet die Erweiterung des persönlichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages über die Beteiligten hinaus auf die Außenseiter. Eine solche Erstreckung ist durch behördlichen Akt unter bestimmten Voraussetzungen gemäß §§ 2 ff. VO. vom 23. 12. 1918 zulässig:

1. Ihrer rechtlichen Natur nach ist die Erstreckung eine Rechtsverordnung. Sie schafft kraft gesetzlicher Delegation staatlich gesetztes, nicht vereinbartes,

<sup>1)</sup> MOLITOR, NZfA. 1923, Sp. 41 ff., trennt daher mit Recht begrifflich Unabdingbarkeit und „unmittelbare Wirkung“ der Tarifverträge.

<sup>2)</sup> Nimmt freilich ein Arbeitnehmer einen geringeren Lohn als den Tariflohn am Zahltag vorbehaltlos an, so liegt hierin ein Erlaß der weiteren Lohnforderung, der zu diesem Zeitpunkt, nicht aber früher, zulässig und rechtswirksam ist (RAM. 4. 11. 20, NZfA. 1921 Sp. 83, a. M. NIPPERDEY, Beiträge, S. 18—62 mit eingehenden Literaturnachweisen). Zum gleichen Ergebnis, jedoch mit anderer Begründung („Verwirkung“) kommt HOENIGER, Schlichtungswesen 1921, S. 6 und 78, 1922, S. 23.

<sup>3)</sup> Auch ohne tariflichen Ausschluß der Erhöhung sind mangels abweichender Vorschrift im Tarifvertrag die Arbeitgeberverbände berechtigt, ihre Mitglieder zu verpflichten, keine höheren Löhne als den Tariflohn zu zahlen. Hierdurch werden aber lediglich Mitgliederpflichten der einzelnen Arbeitgeber begründet, während eine Unabdingbarkeit für derartige Beschlüsse nicht besteht. MEISSINGER, NZfA. 1922, Sp. 17 ff.

<sup>4)</sup> ERDEL, Schlichtungswesen 1921, S. 222, MEISSINGER, NZfA. 1924 Sp. 521, a. M. NIPPERDEY, a. a. O., S. 15 ff.

<sup>5)</sup> Diese „Nachwirkung“ der Tarifverträge ist vor allem bei Ablauf des bisherigen Tarifvertrages von Bedeutung. Hier behalten die Einzelarbeitsverträge ihren bisherigen tariflichen Inhalt, solange sie nicht nach ordnungsmäßiger Kündigung durch neue Einzelverträge ersetzt sind. Bei Ersatz des bisherigen Tarifvertrags durch einen neuen Tarifvertrag erhalten dagegen die Einzelverträge automatisch den neuen Inhalt, soweit eine bisher tariflich geregelte Materie auch im neuen Tarifvertrag geregelt (wenn auch anders geregelt) ist, während sie andernfalls ihren bisherigen Inhalt behalten. KASKEL, NZfA. 1924, Sp. 129 ff.; a. M. VANSELOW, das., Sp. 331 ff. und HERSCHEL, das., Sp. 339 ff.; vgl. auch GRÜNBERG, AR. 1924, Sp. 255 ff.

<sup>6)</sup> Vgl. SITZLER, Gewerbe u. Kaufm.-Ger., Bd. 25, S. 63 ff., MEISSINGER, NZfA. 1921, Sp. 129 ff. ERDEL, daselbst 1922, Sp. 163 ff.; MEYER, RABL. 1921 S. 941 ff.

objektives Recht, dessen Wirkung nunmehr lediglich auf dieser Anordnung beruht, dagegen vom Tarifvertrag unabhängig ist, und das nur in seinem Inhalt mit dem früheren Tarifvertrag übereinstimmt. Die für allgemein verbindlich erklärten Tarifnormen gelten daher auch im Fall der Aufhebung des zugrundeliegenden Tarifvertrages, solange die anordnende Behörde nicht von sich aus die allgemeine Verbindlichkeit aufhebt (Gesetzestheorie)<sup>1)</sup>.

2. Voraussetzung einer solchen Erklärung ist materiell eine überwiegende Bedeutung des Tarifvertrages für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Tarifgebiet, d. h. Geltung des Tarifvertrages für die Mehrheit der dortigen Arbeitsverhältnisse (für Heimarbeiterlöhne nicht erforderlich, § 31 Hausarb.Ges.), formell ein Antrag einer der Tarifparteien oder einer Vereinigung der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, deren Mitglieder durch die Erstreckung betroffen werden würden. Die Prüfung des Vorhandenseins dieser Voraussetzungen ist ausschließlich Sache der für den Erlaß der Verbindlicherklärung zuständigen Verwaltungsbehörde, dagegen der Nachprüfung der Gerichte nicht unterworfen.

3. Zuständig zur Allgemeinverbindlicherklärung ist der Reichsarbeitsminister, der diese Aufgabe aber durch Verordnung vom 6. 1. 1922 auf die Reichsarbeitsverwaltung übertragen hat<sup>2)</sup>. Dort ist der Antrag auf Verbindlicherklärung zu stellen. Dieser Antrag wird im RABl. unter Setzung einer Frist für die Erhebung von Einwendungen bekanntgemacht; nach Ablauf dieser Frist entscheidet das Amt nach freiem Ermessen endgültig, also ohne Zulassung von Rechtsmitteln. Wird dem Antrag stattgegeben, so ist der Zeitpunkt des Beginns der allgemeinen Verbindlichkeit zu bestimmen, der Vertrag selbst in das bei dem Amt geführte Tarifregister (VO. vom 7. 5. 1919) einzutragen, und diese Eintragung im RABl. zu veröffentlichen. Das Tarifregister dient lediglich der Klarstellung, genießt dagegen keinen öffentlichen Glauben.

4. Die Wirkung der Erstreckung ist die Erweiterung des persönlichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages in seinem normativen Teil<sup>3)</sup> auf alle Außenseiter des gleichen Faches innerhalb des Tarifgebiets. Sie unterstehen den Tarifnormen nunmehr wie einem staatlichen Gesetz, wobei hinsichtlich des fachlichen Geltungsbereiches nicht der Beruf des einzelnen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, sondern die Art der zu leistenden Arbeit entscheidet<sup>4)</sup>. Kommen hiernach mehrere für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge für den gleichen Arbeitsvertrag in Frage, so ist mangels abweichender Bestimmung des Reichsarbeitsministers derjenige Tarifvertrag maßgebend, der in dem betr. Betrieb oder der Betriebsabteilung für die größte Zahl von Arbeitsverträgen Bestimmungen enthält (§ 2 Abs. 2)<sup>5)</sup>.

5. Eine Änderung oder Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit ist jederzeit nach freiem amtlichem Ermessen zulässig und erfolgt in gleichem Verfahren. Nur wenn die Änderung lediglich eine Anpassung der geldlichen Leistungen an die Teuerungsverhältnisse enthält, kann sie nach § 6 Abs. 2 im vereinfachten Ver-

<sup>1)</sup> So die herrschende Ansicht (vgl. NIPPERDEY, Beiträge, S. 180, das. weitere Literatur) sowie ferner RICHTER, Schlichtungswesen 1924 S. 1. Den entgegengesetzten Standpunkt der „Vertragstheorie“, wonach die allgemeine Verbindlichkeit nur eine Erstreckung des persönlichen Geltungsbereiches der Vertragswirkung bildet und daher mit Aufhebung des Vertrages entfällt, vertritt MEISSINGER, a. a. O. Nach einer vermittelnden Ansicht von OERTMANN (Gew. u. Kaufm.-Ger. Bd. 24, S. 233) beruht endlich die Wirkung des Tarifvertrages für die Beteiligten nach wie vor auf diesem, für die Außenseiter auf der Verbindlicherklärung, so daß bei Aufhebung des Tarifvertrages die ersteren tariffrei werden, die letzteren dagegen tarifgebunden bleiben.

<sup>2)</sup> Nur für Lohntarife der Heimarbeiter erfolgt Verbindlicherklärung durch die Fachausschüsse, § 31 Hausarb.Ges.

<sup>3)</sup> Eine Einschränkung auf Teile des normativen Teils (z. B. Mantelvertrag) ist zulässig, eine Ausdehnung auf andere Teile dagegen unzulässig und rechtsunwirksam. Über die Zulässigkeit der Rückdatierung vgl. unten S. 29.

<sup>4)</sup> A. M. MEISSINGER, NZfA. 1923, Sp. 33ff.

<sup>5)</sup> Dieser Grundsatz über „Tarifkonkurrenz“ muß auch für sonstige (nicht für allgemeinverbindlich erklärte) Tarifverträge analog angewendet werden. A. M. FREISLER, NZfA. 1923, Sp. 477.

fahren erfolgen (ohne Bekanntmachung), wenn der Antrag von allen Tarifparteien gemeinsam gestellt bzw. von keiner Partei Einwendung erhoben wird<sup>1)</sup>.

IV. Eine Verletzung der durch den Tarifvertrag begründeten Pflichten (Tarifbruch)<sup>2)</sup> ist, da der normative Teil infolge der Unabdingbarkeit seiner Bestimmungen einer Verletzung nicht fähig ist, nur bezüglich des verpflichtenden Teils möglich und bedeutet hier ein Zuwiderhandeln einer Tarifpartei gegenüber einer Verpflichtung zu einer tariflich ausbedungenen Leistung (Tun oder Unterlassen). Und da andererseits nach herrschender und richtiger Ansicht nur die Verbände als solche Parteien des Tarifvertrages sind (Verbandstheorie), nicht aber die durch die Verbände vertretenen Mitglieder allein (Vertretungstheorie) oder neben diesen Verbänden (Kombinations- oder Kumulationstheorie)<sup>3)</sup>, so können nur die Verbände als solche sich einer Verletzung des Tarifvertrages schuldig machen. Soweit daher der Tarifvertrag nach seinem Wortlaut nicht nur ein eigenes Verhalten der Verbände, sondern ein bestimmtes Verhalten der Verbandsmitglieder (vor allem Abschluß oder Nichtabschluß bestimmter Arbeitsverträge, S. 16 Anm. 1) erfordert, sind die letzteren nur ihrem Verbandsverband gegenüber kraft Mitgliedspflicht zu einem tariftreuen Verhalten verpflichtet, während die tarifliche Verpflichtung der Verbände gegenüber der Gegenseite sich in der Verpflichtung erschöpft, die Mitglieder mit verbandsmäßigen Mitteln zur Tariftreue anzuhalten<sup>4)</sup>.

Kann die Erfüllung aller Tarifpflichten demnach grundsätzlich nur von Verband zu Verband gefordert werden, so sind doch eine Reihe tariflicher Pflichten seitens der Verbände zugunsten der einzelnen Verbandsmitglieder eingegangen. Insoweit nach Sinn und Zweck des Tarifvertrages hierdurch ein eigenes Recht auf die tarifliche Leistung gemäß § 328 BGB. begründet werden sollte, sind daher neben den Verbänden auch die Verbandsmitglieder als leistungsberechtigte Dritte zur Einforderung und gerichtlichen Geltendmachung der Tarifleistung befugt (RGZ. 73, S. 92ff.)<sup>5)</sup>. Dagegen können die tariflichen Leistungen niemals gegenüber den einzelnen Verbandsmitgliedern, sondern nur gegenüber den Verbänden geltend gemacht werden, da auch der leistungsberechtigte Dritte die tarifliche Leistung nur von den Tarifparteien verlangen kann, während die Verbandsmitglieder in diesem Sinne nicht berechnete Dritte, sondern belastete Vierte wären.

Auf Grund einer Verletzung der Tarifpflichten kann der tariftreue Teil einmal gemäß § 320 BGB. unter Aufrechterhaltung des Tarifvertrages seinerseits die Erfüllung der ihm obliegenden Pflichten bis zur Bewirkung der tariflichen Gegenleistung verweigern, ferner gemäß § 326 BGB. dem tarifbrüchigen Verband eine Frist setzen und nach deren vergeblichem Ablauf vom Tarifvertrag zurücktreten bzw. wegen positiver Vertragsverletzung den Tarifvertrag auflösen<sup>6)</sup>, und endlich bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Vertragsverletzung Schadenersatz<sup>7)</sup> vom Gegenverband fordern. Die Haftung der Verbandsmitglieder ist hierbei, auch wenn es sich um

<sup>1)</sup> Vgl. hierzu GOLDSCHMIDT, NZfA. 1923, Sp. 83.

<sup>2)</sup> KASKEL, Zur Lehre vom Tarifbruch, a. a. O. Dazu POTTHOFF, AR. 1923 Sp. 193, NÖRPEL, das. Sp. 481.

<sup>3)</sup> Vgl. insbesondere SINZHEIMER, Der korporative Arbeitsnormenvertrag I, S. 68ff. und HUECK, Handb. III, S. 31ff. Für die Vertretungstheorie LOTMAR, Arbeitsvertrag, S. 796ff. Für die Kombinationstheorie SCHALL, a. a. O., S. 116.

<sup>4)</sup> Bleiben diese Mittel (Verweis, Geldstrafe, Ausschluß) trotz ernsthafter und erschöpfender Anwendung erfolglos, so liegt daher kein Tarifbruch vor, aber ein solcher Verband erweist seine tarifliche Unreife. Vgl. auch S. 319.

<sup>5)</sup> Doch gilt dies nur, soweit Individualinteressen der einzelnen Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer bestehen und nicht lediglich Kollektivinteressen der Arbeitgeberschaft bzw. Arbeitnehmerschaft.

<sup>6)</sup> Dagegen gibt es keine außerordentliche Kündigung gemäß § 626 BGB., vgl. oben S. 17 Anm. 4.

<sup>7)</sup> Vgl. insbesondere OERTMANN und HUECK, NZfA. 1921, Sp. 295ff. u. Sp. 379ff., vgl. auch unten S. 236, 319.

nicht rechtsfähige Vereine handelt, auf den Verbandsbeitrag beschränkt. Denn der nicht rechtsfähige Verein wird zwar nach den Vorschriften über die Gesellschaft behandelt, so daß grundsätzlich die Gesellschafter mit ihrem eigenen Vermögen für die Gesellschaftsschulden einzustehen haben. Doch ist diese Haftung durch den Gesellschaftsvertrag ausschließbar, und ein dahin zielender Wille ist bei den wirtschaftlichen Vereinigungen im Zweifel stets vorzusetzen. Eine Ausnahme hiervon gilt nach § 54 BGB. nur für diejenigen Mitglieder, die im Namen des Verbandes den Tarifvertrag abgeschlossen, also die Vorstandsmitglieder, die ihn unterzeichnet haben. Sie haften neben dem Verband zugleich mit ihrem eigenen Vermögen, und zwar sowohl dem verletzten Gegenverband, wie dessen einzelnen geschädigten Mitgliedern als leistungsberechtigten Dritten (vgl. S. 237).

V. Endlich begründet der Tarifvertrag auch eine öffentlichrechtliche Anzeigepflicht von seinem Abschluß bzw. seiner Aufhebung (§§ 6a und 6b Tarif-VO.). Anzeigepflichtig sind die am Tarifvertrag beteiligten Arbeitgeber und Berufsvereine, im Fall der Kündigung die kündigende Partei. Die Anzeige ist dem Reichsamt sowie den Landesämtern für Arbeitsvermittlung, auf deren Bezirk sich das Tarifgebiet erstreckt, zu erstatten. Unterlassung der Anzeige ist mit Ordnungsstrafe bedroht.

### § 7. Betriebsvereinbarung, insbesondere Arbeitsordnung.

Betriebsvereinbarungen<sup>1)</sup> regeln im Gegensatz zum Tarifvertrag das Arbeitsverhältnis nicht für einen Berufszweig oder eine Industrie, sondern für einen einzelnen Betrieb, sind daher Vereinbarungen zwischen der Betriebsleitung einerseits und der Betriebsvertretung bzw. (im vertretungslosen Betriebe) der Belegschaft andererseits über eine derartige Regelung<sup>2)</sup>. Während dem bisherigen Recht nur ein einziger Fall der Betriebsvereinbarung in der Arbeitsordnung bekannt war, die aber ebenfalls im wesentlichen vom Arbeitgeber allein zu erlassen und nur in zwei Nebenpunkten (Verhalten Jugendlicher außerhalb des Betriebes und Benutzung von Betriebswohlfahrtseinrichtungen) mit dem Arbeiterausschuß zu vereinbaren war, hat das neue Recht neben der Arbeitsordnung, die auch jetzt noch den wichtigsten Fall der Betriebsvereinbarung bildet (I), auch noch andere Fälle der Betriebsvereinbarung angeordnet bzw. zugelassen (II).

I. Die Arbeitsordnung<sup>3)</sup> ist eine Urkunde über die besonderen Arbeitsbedingungen in einem Einzelbetrieb oder in einer Betriebsabteilung und dient der

<sup>1)</sup> Der Begriff der Betriebsvereinbarung ist zuerst durch FLATOW wissenschaftlich herausgearbeitet (Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung, 2. Aufl., Mannheim 1923), von dessen Ausführungen im einzelnen ich indessen vielfach abweiche. Dazu HUECK, NZfA. 1923, Sp. 87 ff. und Jher. Jahrb. Bd. 73 S. 81 ff.

<sup>2)</sup> Sie bedürfen grundsätzlich einer freiwilligen rechtsgeschäftlichen Einigung zwischen diesen Parteien, die aber in den Fällen der §§ 75, 80 BRG. durch einen kraft Gesetzes verbindlichen Schiedsspruch ersetzt werden kann, während eine behördliche Verbindlicherklärung hier ausscheidet (S. 298). Die Fähigkeit zum Abschluß solcher Vereinbarungen steht grundsätzlich nur der Betriebsvertretung (Betriebsrat, Gruppenrat, Betriebsobmann, Sondervertretung, vgl. S. 244 ff., 255) zu, der Belegschaft dagegen nur dann, wenn eine Betriebsvertretung infolge rechtlicher oder tatsächlicher Hindernisse in diesem Betriebe nicht vorhanden ist, dagegen nicht, wenn die Belegschaft von der ihr zustehenden Möglichkeit zur Bestellung einer Betriebsvertretung keinen Gebrauch macht, sich also nicht zu einer Einheit organisiert (S. 242). Die Berechtigung zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen ist auf diejenigen Fragen beschränkt, die nach dem BRG., besonders nach den §§ 66 und 78, oder nach sonstigen Gesetzen oder Tarifverträgen zum Geschäftsbereich der Betriebsvertretungen gehören (S. 251 ff.). Der Geltungsbereich ist auf den Betrieb beschränkt, erstreckt sich aber hier auf alle Betriebsangehörigen ohne Rücksicht auf Fach oder Beruf. Spätere Betriebsvertretungen sind an Vereinbarungen ihrer Vorgänger gebunden, da jede Betriebsvertretung nicht in eigenem Namen, sondern nur als Organ ihrer Belegschaft tätig wird (S. 243). Einer Form bedarf die Betriebsvereinbarung nur, soweit dies, wie bei der Arbeitsordnung, ausdrücklich vorgeschrieben ist.

<sup>3)</sup> Literatur: KÖHNE, Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewererecht (Berlin 1901), LANDMANN-ROHMER, Kommentar zur Gew.O. §§ 134 a ff. und neuestens ULRICH'S Arbeitsordnungen für Arbeiter gewerblicher Betriebe (Bücherei des Arbeitsrechts Bd. 13, Berlin 1921).

Erkennbarmachung dieser Bedingungen (daher Verpflichtung zu sichtbarem Aushang) sowie neuestens der Einräumung eines Mitbestimmungsrechts der Arbeiterschaft bezgl. dieser Bedingungen. Sie ist im Gegensatz zum Tarifvertrag in bestimmten Fällen rechtlich notwendig (Unterlassung ist strafbar, S. 188) und hat insoweit einen teilweise gesetzlich vorgeschriebenen Inhalt (vgl. unten).

A. Eine gesetzliche Regelung der Arbeitsordnung findet sich im Gegensatz zum Tarifvertrag bereits in der Vorkriegsgesetzgebung: Schon vor der Reichsgründung hatten Sachsen, Württemberg und Baden gesetzliche Vorschriften über den Erlaß von Arbeitsordnungen, die indessen in die Gewerbeordnung von 1869 zunächst nicht übernommen wurden. Erst das Arbeiterschutzgesetz führte im Jahre 1891 die Arbeitsordnung in das Reichsrecht ein (§§ 134a ff. Gew.O.), und zwar als obligatorische Einrichtung für die der Gew.O. unterstehenden größeren Betriebe (ursprünglich Fabriken, jetzt Betriebe, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter regelmäßig beschäftigt werden). Gleichzeitig wurde die Arbeitsordnung durch die landesrechtlichen Berggesetze in den Bergbaubetrieben eingeführt (Preuß. Bergges. §§ 80a—i). Die Novelle zur Gew.O. von 1900 erstreckte sodann die Einführung der Arbeitsordnung auf offene Verkaufsstellen und damit auf das Arbeitsverhältnis der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge (§ 139k). Und die vorl. Landarbeitsordnung von 1919 verlangte endlich den Erlaß einer Arbeitsordnung für alle landwirtschaftlichen Betriebe, in denen ein Betriebsrat besteht, in denen also in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer ständig beschäftigt werden (§ 13). Durch das BRG. § 104 sind die Bestimmungen über die Arbeitsordnung in der Richtung eines Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmer teilweise umgestaltet worden. Eine Musterarbeitsordnung, deren Inhalt aber für die Beteiligten unverbindlich ist, ist vom Reichsarbeitsminister im Zentralbl. f. d. Deutsche Reich 1920, Nr. 45 veröffentlicht.

B. Ihrer rechtlichen Natur nach<sup>1)</sup> ist die Arbeitsordnung trotz der scheinbar entgegenstehenden Auffassung der Gesetzesmaterialien keine Vertragsofferte, die vom Arbeitnehmer bei seinem Eintritt in die Beschäftigung in complexu angenommen wird (Vertragstheorie)<sup>2)</sup>. Denn einmal kennen die Arbeiter zu dieser Zeit den Inhalt der Arbeitsordnung noch gar nicht, ferner kann die Arbeitsordnung gemäß § 134a Abs. 3 ohne Zustimmung der einzelnen Arbeiter mit Wirkung für diese abgeändert werden, und endlich wäre die Suspendierung des Beginns der Wirksamkeit der Arbeitsordnung auf 2 Wochen gemäß § 134a Abs. 4 und die Vorschrift des § 134c, wonach die Arbeitsordnung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtsverbindlich ist, bei einem Verträge sinnlos bzw. selbstverständlich. Die Arbeitsordnung ist vielmehr eine Rechtsnorm, ein Spezialgesetz über das Arbeitsverhältnis in einem Einzelbetrieb, die nach bisherigem Recht vom Arbeitgeber kraft gesetzlicher Ermächtigung einseitig erlassen wurde (Erlaßtheorie)<sup>3)</sup> und infolge des Ersatzes des absolutistischen Prinzips durch das konstitutionelle Prinzip gemäß § 104 BRG. nunmehr durch übereinstimmende Willenserklärung von Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung) zustande kommt: Wie im Staate bei Einführung des Konstitutionalismus der absolute Herrscher, der die Gesetze bisher einseitig erläßt, durch die Mitwirkung des Parlaments beschränkt wird, so ist nunmehr der Arbeitgeber als Betriebsherrscher bei Erlaß des Betriebsgesetzes an die Mitwirkung des Betriebsparlaments gebunden. Die Arbeitsordnung ist daher ebenso wie der normative Teil des Tarifvertrages eine Rechtsquelle, eine Norm des objektiven Arbeitsvertragsrechts.

C. Das Zustandekommen der Arbeitsordnung (bzw. eine spätere Abänderung durch Nachträge oder Erlaß einer neuen Arbeitsordnung) entspricht daher dem Zustandekommen eines Gesetzes und läßt dessen vier Stadien des Gesetzesvor-

<sup>1)</sup> MOLITOR, AR. 1923, Sp. 321 ff. Dort weitere Literatur.

<sup>2)</sup> So insbesondere LANDMANN-ROHMER, Anm. 1 zu § 134a.

<sup>3)</sup> So insbesondere REHM, Hirths Annalen Bd. 27, S. 132 ff. und OERTMANN in der Festgabe für Hübler (Berlin 1905).

schlags (Initiative), der Feststellung des Gesetzesinhalts, der Sanktion und der Publikation unterscheiden:

1. Der Vorschlag geht vom Arbeitgeber aus. Er hat bei Vermeidung von Strafe (§ 147 Abs. 1 Nr. 5 Gew.O., vgl. S. 188) in denjenigen Betrieben, für die eine Arbeitsordnung vorgeschrieben ist (vgl. oben zu A), alsbald nach Eröffnung und jedenfalls so rechtzeitig, daß der Erlaß innerhalb von vier Wochen erfolgen kann, einen Entwurf der Arbeitsordnung aufzustellen und dem Gruppenrat, wenn ein solcher nicht besteht, dem Betriebsrat (S. 245) einzureichen.

2. Die Feststellung des Inhalts erfolgt nunmehr im Wege der Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung, wobei beide Parteien einander gleichstehen, also niemandes Wille den Ausschlag gibt. Mangels Einigung ist der Schlichtungsausschuß anzurufen, dessen Entscheidung in diesem Fall (mit Ausnahme der Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit<sup>1)</sup> endgültig und bindend ist.

3. An Stelle der Sanktion tritt die Unterzeichnung der Arbeitsordnung durch Arbeitgeber und Vorsitzenden des Arbeiterrats (Betriebsrats) und ihre Prüfung durch die untere Verwaltungsbehörde (in Preußen durch das Gewerbeaufsichtsamt). Die Prüfung ist indessen auf die bloße Gesetzmäßigkeit des Zustandekommens und Inhalts der Arbeitsordnung beschränkt, während eine Prüfung der Zweckmäßigkeit der einzelnen Bestimmungen nicht stattfindet. Auch bedarf die Arbeitsordnung keiner Genehmigung, vielmehr ist im Falle der Gesetzmäßigkeit eine amtliche Erklärung hierüber überhaupt nicht erforderlich, während im Falle der Gesetzwidrigkeit eine Beanstandung erfolgt (Anordnung des Erlasses einer neuen gesetzmäßigen Arbeitsordnung oder Änderung ihres gesetzwidrigen Inhalts), wogegen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat binnen 2 Wochen die Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde zusteht.

4. Die Verkündung der Arbeitsordnung erfolgt endlich durch Aushang an geeigneter, allen Beteiligten sichtbarer Stelle. Außerdem ist ein Abdruck der Arbeitsordnung jedem Arbeitnehmer bei seinem Eintritt in die Beschäftigung auszuhändigen (letzteres bloße Sollvorschrift).

Der Zeitpunkt des Inkrafttretens ist in der Arbeitsordnung selbst anzugeben. Er darf nicht früher liegen als 2 Wochen nach ihrer Verkündung.

D. Der Inhalt der Arbeitsordnung ist teils obligatorisch, teils fakultativ, während Bestimmungen, die weder zum obligatorischen noch zum fakultativen Inhalt der Arbeitsordnung gehören, in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen werden dürfen und, soweit dies doch geschieht, gemäß § 134c nicht rechtswirksam werden.

1. Der obligatorische Inhalt ist wiederum teils „unbedingt notwendig“, nämlich Bestimmungen über die Arbeitszeit (Beginn, Ende, Pausen) sowie über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung; mangels Bestimmungen hierüber wäre die Arbeitsordnung daher gesetzwidrig. Teils ist der obligatorische Inhalt der Arbeitsordnung aber auch nur „bedingt notwendig“, d. h. die Wirksamkeit vertraglicher Vereinbarungen über die hierher gehörigen Punkte in den Einzelarbeitsverträgen hängt von der Aufnahme diesbezüglicher Vorschriften in die Arbeitsordnung ab. Solche Vorschriften sind also nur notwendig, wenn und soweit über diese Fragen in den Einzelarbeitsverträgen überhaupt etwas vereinbart werden soll. Hierher gehören Bestimmungen über die besonderen Vertragsauflösungs-, vor allem Entlassungsgründe, über die Verwendung der verwirkten Lohnbeträge und über Strafen. Werden hierüber Bestimmungen in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen, so ist daher eine solche Arbeitsordnung nicht gesetzwidrig, sondern es bewendet dann lediglich für die Einzelarbeitsverträge bei den gesetzlichen Entlassungsgründen, bzw. eine Verwirkung und Verhängung von Strafen findet nicht statt.

<sup>1)</sup> Mangels Einigung hierüber bleibt daher nur der Weg der Gesamtstreitigkeit, so daß insofern eine bindende Entscheidung nur durch Verbindlicherklärung eines Schiedsspruchs (S. 297 ff.) möglich ist.

2. Der fakultative Inhalt der Arbeitsordnung kann Bestimmungen enthalten über die Ordnung des Betriebes, das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb, ihr Verhalten bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, mit dem Betriebe verbundenen Wohlfahrtseinrichtungen und das Verhalten Minderjähriger außerhalb des Betriebes.

E. Die Wirkung der Arbeitsordnung besteht gemäß § 134c Gew.O. in ihrer Rechtsverbindlichkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie hat, soweit sie ordnungsmäßig zustande gekommen und inhaltlich gesetzmäßig ist, die Kraft einer für beide Teile verbindlichen Rechtsnorm, und zwar ohne Rücksicht auf die Kenntnis ihres Inhalts. Dies bedarf indessen einer doppelten Einschränkung:

1. Gegenüber anderen Rechtsnormen tritt die Arbeitsordnung zurück. Sie kann also weder zwingendes Recht abändern noch einen Tarifvertrag abdingen. Soweit vielmehr die Arbeitsordnung inhaltlich gegen zwingende Gesetzesvorschriften verstößt, ist sie gemäß § 134 BGB. insoweit nichtig, und bei Verschiedenheit der Bestimmungen in Tarifvertrag und Arbeitsordnung geht der Tarifvertrag als die stärkere Rechtsquelle vor<sup>1)</sup>.

2. Gegenüber Einzelarbeitsverträgen enthält die Arbeitsordnung regelmäßig nicht zwingendes, sondern nachgiebiges Recht, ist also im Gegensatz zum Tarifvertrag durch Einzelarbeitsvertrag „abdingbar“ und bildet den Inhalt der Einzelarbeitsverträge nur insoweit, als diese nicht etwas anderes bestimmen<sup>2)</sup>. Eine Ausnahme hiervon gilt indessen nach § 134c Abs. 2 Gew.O. für die Gründe der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung bzw. Austritt) und für Strafen. Insoweit ist die Arbeitsordnung also unabdingbar, so daß weder weitere Entlassungsgründe noch weitere Strafen, als sie in der Arbeitsordnung vorgesehen sind, durch Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden können.

F. Der Geltungsbereich der Arbeitsordnung ist auf den Bereich des Betriebes, der Betriebsabteilung oder der besonderen Gruppe beschränkt, für die sie erlassen ist. Aber auch innerhalb des Betriebes gilt die Arbeitsordnung nicht für sämtliche Arbeitnehmer, sondern lediglich für die Arbeiter, und auch für diese nur soweit sie in den Betriebsräumen arbeiten. Sie gilt dagegen nicht für die Angestellten sowie für die Arbeiter außerhalb der Betriebsstätte, die daher auch bei Berechnung der Zahl von 20 nicht mitgezählt werden. Sie gilt ferner für Lehrlinge nur, soweit der Lehrvertrag oder die gesetzlichen Bestimmungen über das Lehrverhältnis ihre Anwendbarkeit zulassen.

G. Besondere Arbeitsordnungen mit teilweise abweichender Regelung bestehen für offene Verkaufsstellen, landwirtschaftliche Betriebe und Bergwerke.

1. In offenen Verkaufsstellen (Gegensatz Bureau, vgl. S. 38 Anm. 1) ist gemäß § 139k Gew.O. eine Arbeitsordnung nur zu erlassen, wenn darin in der Regel mindestens 20 Gehilfen und Lehrlinge beschäftigt werden. Hierunter fallen nur Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge, also das kaufmännische Personal, während die in der Verkaufsstelle beschäftigten Arbeiter (Packer, Hausdiener, Kutscher usw.) nicht mitgezählt werden. Bezüglich des Zustandekommens und der Wirkung der Arbeitsordnung gilt im übrigen das gleiche wie für die Arbeitsordnungen der gewerblichen Arbeiter. Dagegen ist der Inhalt, und zwar sowohl der obligatorische wie der fakultative, ärmer als bei der gewerblichen Arbeitsordnung, denn einmal kommen hier für den obligatorischen Inhalt die Bestimmungen über die Verwendung des verwirkten Lohnes nicht in Frage. Und ferner dürfen Vorschriften über die Benutzung von Wohlfahrtseinrichtungen und über das Verhalten Jugendlicher außerhalb des Betriebes auch nicht als fakultativer Inhalt der Arbeitsordnung aufgenommen werden.

2. In landwirtschaftlichen Betrieben ist gemäß § 13 LAO. eine Arbeitsordnung in allen Betrieben zu erlassen, in denen ein Betriebsrat besteht, d. h. in denen mindestens 20 landwirtschaftliche Arbeitnehmer ständig beschäftigt werden. Ein Zwang zum Erlaß einer Arbeitsordnung besteht hier indessen nicht, denn alle durch die Landarbeitsordnung den Arbei-

<sup>1)</sup> RAM. 10. 6. 1924, NZfA. 1924, Sp. 628.

<sup>2)</sup> Dies folgt mit arg. e contr. aus § 134c Abs. 2 Gew.O. und entspricht daher der herrschenden Meinung (vgl. insbesondere SINZHEIMER, Der korporative Arbeitsnormenvertrag II, S. 84ff. u. LANDMANN-ROHMER, Anm. zu § 134a u. Anm. 2 zu § 134c. A. M. insbesondere LOTMAR, Arbeitsvertrag I, S. 783ff. u. FLATOW, Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung S. 66.

tern auferlegten Pflichten sind nur private Vertragspflichten, bei denen die Möglichkeit zwangsweiser Durchführung fehlt (S. 38 Anm. 4). Die Pflicht zum Erlaß einer Arbeitsordnung kann aber auch begrifflich nicht gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer bestehen, so daß darauf auch keine Klage erhoben werden kann.

Die landwirtschaftliche Arbeitsordnung soll Bestimmungen enthalten über die Arbeitszeit, etwaige Strafen und die Verwendung der Strafgeelder.

3. Für die Arbeitsordnung in Bergwerken gelten nach §§ 80a—i Allgem. Berg.Ges. in der Fassung des Ges. v. 18. 12. 1920 (Pr. Ges. S. 1921, S. 97) eine Reihe von Besonderheiten, die sich einmal auf ihren Erlaß und andererseits auf ihren Inhalt beziehen, während Wirkung und Geltungsbereich auch hier die gleichen sind.

a) Der Erlaß der Arbeitsordnung ist vorgeschrieben für sämtliche Bergwerke ohne Rücksicht auf ihre Größe und für die mit einem Bergwerk verbundenen, der Aufsicht des Oberbergamts unterstellten Anlagen. Doch kann die Bergbehörde den Bergwerksbesitzer auf seinen Antrag von dem Erlaß einer Arbeitsordnung entbinden, wenn der Betrieb nur von geringem Umfang oder seiner Natur nach nur von kurzer Dauer ist.

Die Prüfung der Arbeitsordnung erfolgt hier durch den Revierbeamten, der die eine Ausfertigung dem Oberbergamt einreicht. Gegen eine Beanstandung der Arbeitsordnung durch den Revierbeamten geht der Rekurs an das Oberbergamt bzw. den Handelsminister. Einer Genehmigung bedarf die Arbeitsordnung auch im Bergrecht nach neuem Recht niemals mehr.

b) Der Inhalt der bergrechtlichen Arbeitsordnung ist wesentlich reicher als der der gewerblichen Arbeitsordnung. Auch hier ist zu unterscheiden zwischen dem unbedingt notwendigen Inhalt, dem bedingt notwendigen Inhalt und dem fakultativen Inhalt.

a) Unbedingt notwendiger Inhalt der Arbeitsordnung ist hier außer der (eingehend ausgestalteten) Regelung der Arbeitszeit und der Abrechnung und Lohnzahlung vor allem auch noch die Festsetzung des Schichtlohnes und des Gedingewesens.

β) Zum bedingt notwendigen Inhalt, der also nur erforderlich ist, wenn der Arbeitgeber hierüber überhaupt Bestimmungen treffen will, zu seiner Wirksamkeit aber in diesem Fall der Regelung in der Arbeitsordnung bedarf, gehören neben den für gewerbliche Arbeitsordnungen vorgeschriebenen Bestimmungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Strafen und Verwendung der verwirkten Lohnbeträge auch noch Bestimmungen über die Berechnung der an die Arbeiter verabfolgten Betriebsmaterialien und Werkzeuge.

γ) Der fakultative Inhalt der bergrechtlichen Arbeitsordnung ist der gleiche wie im Gewerbe.

II. Andere Betriebsvereinbarungen neben der Arbeitsordnung können zwar zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung bzw. Belegschaft (S. 21, Anm. 2) abgeschlossen werden, und zwar sowohl zur Regelung des Inhalts von Arbeitsverträgen in diesem Betrieb (normativer Teil) wie zur Eingehung von Verpflichtungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung in Ansehung dieses Betriebes (verpflichtender Teil)<sup>1)</sup>. Auch hier hat der normative Teil die Eigenschaft einer Rechtsnorm des objektiven Arbeitsvertragsrechts, der verpflichtende Teil die Eigenschaft eines schuldrechtlichen Vertrages. Doch sind derartige Betriebsvereinbarungen einmal nur im Rahmen der geltenden Tarifverträge zulässig, die somit niemals durch Betriebsvereinbarung abgeändert werden können. Sie sind ferner nicht als Tarifverträge anzusehen, da dem Betriebsrat die Tarifberechtigung fehlt (S. 17); die Vorschriften über Tarifverträge, vor allem über Unabdingbarkeit und Erstreckung (S. 17—19), finden daher auf Betriebsvereinbarungen keine Anwendung. Und endlich besteht (abgesehen von den unten zu A behandelten „Dienstvorschriften“) keinerlei Zwang zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung, so daß mangels Einigung der Schlichtungsausschuß nicht wie bei der Arbeitsordnung zum Erlaß einer bindenden Entscheidung, sondern lediglich eines unverbindlichen Schiedsspruches zuständig ist, eine behördliche Verbindlicherklärung hier nicht in Betracht kommt (S. 298) und auch die sonstigen Vorschriften über die Arbeitsordnung auf diese Vereinbarung keine Anwendung finden<sup>2)</sup>.

Nur soweit daher Betriebsvereinbarungen den für die Arbeitsordnung vorgeschriebenen Formalvorschriften gemäß zustande gekommen sind und einen für

<sup>1)</sup> Über die Begriffe normativer Teil und verpflichtender Teil vgl. S. 15.

<sup>2)</sup> Abweichend FLATOW a. a. O., der die Zulässigkeit von Betriebsvereinbarungen einmal auf die Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen und andererseits auf Betriebe ohne tarifliche Bindung beschränkt, innerhalb dieser Beschränkung aber der Arbeitnehmerschaft ein durch bindende Entscheidung des Schlichtungsausschusses zu erzwingendes Recht auf Abschluß einer Betriebsvereinbarung zugesteht, die unabdingbar wäre. Wie hier HUECK, a. a. O.

Arbeitsordnungen vorgeschriebenen oder zulässigen Inhalt haben, gelten die unter I behandelten Grundsätze. Im übrigen fehlt es dagegen an allgemeinen gesetzlichen Vorschriften über Betriebsvereinbarungen, vielmehr ist jede einzelne Betriebsvereinbarung nach Maßgabe ihrer besonderen gesetzlichen Regelung bzw. nach allgemeinen Grundsätzen über Verträge zu behandeln.

Nach gesetzlicher Vorschrift wird der Abschluß einer Betriebsvereinbarung verlangt einmal für „Dienstvorschriften“ (§ 66 Nr. 5, §§ 75, 78 Nr. 3 und § 80 BRG.), sodann für Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern (§ 78 Nr. 8, § 81 BRG.) und ferner für die Festsetzung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen (Nr. VIII bzw. § 3 der VO. über die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter bzw. der Angestellten v. 23. 11. 1918 bzw. 18. 3. 1919), und es wird endlich die Möglichkeit weiterer Betriebsvereinbarungen zur Erledigung von Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber in § 66 Nr. 3 vorausgesetzt<sup>1)</sup>:

A. Unter Dienstvorschriften<sup>2)</sup> sind alle für einen einzelnen Betrieb bestehenden Vorschriften zu verstehen, die ihrem Gegenstand nach zum obligatorischen oder fakultativen Inhalt einer Arbeitsordnung gehören, aber nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Form einer Arbeitsordnung erlassen werden. Dieser Form bedarf es ja nur in Betrieben, in denen der Erlaß einer Arbeitsordnung vorgeschrieben ist („obligatorische Arbeitsordnung“ in gewerblichen und landwirtschaftlichen Betrieben und offenen Verkaufsstellen mit mindestens 20 Arbeitnehmern und Bergwerken), und auch dort nur für den „obligatorischen Teil“ der Arbeitsordnung (für den „fakultativen Teil“ nur zur Erzeugung der Wirkung des § 134c Gew.O., vgl. S. 24). In anderen Betrieben (z. B. einem Bankgeschäft) erlassene „fakultative Arbeitsordnungen“ oder aber in „arbeitsordnungspflichtigen“ Betrieben erlassene einzelne Bestimmungen aus dem Bereich des fakultativen Inhalts der Arbeitsordnung, die nicht in die eigentliche Arbeitsordnung aufgenommen, sondern daneben besonders erlassen werden, bedürfen der Form einer Arbeitsordnung daher nicht und bilden in dem hier behandelten Sinne „Dienstvorschriften“.

Eine Verpflichtung zum Erlaß derartiger Dienstvorschriften besteht nur nach Maßgabe einzelner Arbeiterschutzvorschriften für bestimmte gefährliche Betriebe<sup>3)</sup>, sowie nach Maßgabe besonderer gesetzlicher Vorschriften für bestimmte behördliche oder behördenartige Verwaltungen<sup>4)</sup>, während im übrigen der Erlaß vom Ermessen des Arbeitgebers abhängt. Soweit aber entweder eine solche gesetzliche Notwendigkeit zum Erlaß von Dienstvorschriften besteht, oder aber der Arbeitgeber sie freiwillig erlassen will, bedürfen die Dienstvorschriften nach §§ 75, 80 BRG. zu ihrer Rechtswirksamkeit der gleichen Mitwirkung des Betriebsrats bzw. Gruppenrats wie die Arbeitsordnung (S. 23) und können mangels Einigung hierüber durch den Schlichtungsausschuß bindend festgesetzt werden. Ein etwa nach anderen Vorschriften außerdem noch bestehendes Erfordernis einer behördlichen Genehmigung

<sup>1)</sup> Die weiteren von FLATOW a. a. O., S. 3—5 aufgezählten Fälle gehören m. E. nicht hierher; insbesondere weiche ich in der Auslegung des Wortes „Mitwirkung“ in § 78 Nr. 2 sowohl von FLATOW wie von HUECK ab, die wiederum die m. E. hierher gehörigen Richtlinien des § 78 Nr. 8 nicht zu den Betriebsvereinbarungen rechnen.

<sup>2)</sup> Der nach dem Gesetz überaus unklare Begriff der Dienstvorschriften ist umstritten. Zu eng ist jedenfalls die Auslegung, wonach Dienstvorschriften nur auf „die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeiter im Betrieb oder bei der Arbeit“ beschränkt wären (FEIG-SITZLER, Anm. 1 zu § 75). Die ausdrückliche gesetzliche Bezeichnung der Arbeitsordnung als Dienstvorschrift in § 78 Nr. 3 („die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften“) ergibt vielmehr, daß die Arbeitsordnung lediglich einen besonderen Fall der Dienstvorschriften insofern bildet, als nach der Gew.O. für sie besondere Vorschriften gelten.

<sup>3)</sup> Vgl. die Verordnungen des Reichskanzlers bzw. der Preuß. Regierung über Akkumulatoren § 20, Alkali-Chromate § 15, Bleifarben § 20, Bleihütten § 20, Buchdruckereien § 13, Malerwerkstätten § 9, Roßhaarspinnereien § 16, Spiegelbeleganstalten § 19, Thomasschlacke § 18, Vulkanisierung von Gummiwaren § 15, Zigarren § 10, Pikrinsäure §§ 32, 33.

<sup>4)</sup> Z. B. für die Angestellten der Versicherungsträger, der Arbeitsnachweise usw.

(z. B. gemäß §§ 355, 700 RVO. Genehmigung des RVA. für die Dienstordnungen der Versicherungsträger) wird hierdurch nicht berührt, bleibt also aufrechterhalten.

B. Über die (praktisch bedeutungslosen) Richtlinien für Einstellung vgl. S. 71, über die Vereinbarung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen vgl. S. 173.

C. Für alle anderen Betriebsvereinbarungen fehlen gesetzliche Vorschriften. Ihre Zulässigkeit folgt indessen aus § 66 Nr. 3 BRG., wo der Betriebsrat ausdrücklich ermächtigt wird, in Betriebsstreitigkeiten den Schlichtungsausschuß anzurufen, damit also durch Einigung vor dem Schlichtungsausschuß bzw. Annahme des Schiedsspruchs eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die demgemäß auch ohne Schlichtungsverfahren zulässig sein muß. Aus dem formellen Anrufungsrechte folgt also ein materielles Vereinbarungsrecht. Für die Wirkung solcher Betriebsvereinbarungen wird wiederum zwischen normativen und verpflichtenden Bestandteilen zu unterscheiden sein, die freilich im Gegensatz zum Tarifvertrag nicht notwendig zusammengehörig sind, sondern jeder für sich allein den Gegenstand einer Betriebsvereinbarung bilden können.

Normative Bestimmungen, die also in den Inhalt der Einzelarbeitsverträge übergehen sollen, z. B. über Arbeitsausfall am 1. Mai, sind zwar im Rahmen der geltenden Tarifverträge unbeschränkt zulässig. Doch fehlt einerseits solchen Vereinbarungen mangels Tarifberechtigung des Betriebsrats die Eigenschaft von Tarifverträgen, vor allem die Unabdingbarkeit. Andererseits gibt es hier auch keine dem § 134c Gew.O. entsprechende Bestimmung über ihre Rechtsverbindlichkeit für die einzelnen Arbeitnehmer. Sie enthalten daher einmal im Gegensatz zum Tarifvertrag nur dispositiven Rechtsvorschriften. Und sie sind andererseits im Gegensatz zur Arbeitsordnung für die einzelnen Arbeitnehmer nur insoweit verbindlich, als diese einer solchen Regelung ausdrücklich oder stillschweigend zustimmen. Soweit diese Regelung aber in betriebsüblicher Weise bekannt gegeben wird, ist mangels ausdrücklichen Widerspruchs eine Zustimmung anzunehmen. Darin liegt die praktische Bedeutung dieser normativen Betriebsvereinbarungen.

Verpflichtende Bestimmungen in einer Betriebsvereinbarung, also Bestimmungen, die nicht in den Inhalt der Einzelarbeitsverträge übergehen, sondern Verbindlichkeiten zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung (oder besser zwischen Betriebsleitung und der durch die Betriebsvertretung vertretenen Arbeiterschaft<sup>1)</sup>) enthalten, sind dagegen für diese Vertragsparteien unmittelbar rechtsverbindlich; hierher gehören vor allem Bestimmungen über die technische Gestaltung eines Einzelbetriebes und etwaiger Nebeneinrichtungen (Wohlfahrtseinrichtungen, Speiseanstalten, Lebensmittelbeschaffung, Unfallverhütungsmaßnahmen usw.), aber auch Bestimmungen über die besondere Rechtsstellung des Betriebsrats im Einzelbetrieb (Einrichtung der Sprechstunde, Beschaffung einer Bücherei, einer Schreibkraft, geeigneter Räume, Anschläge, Ersatz von Kosten in Ausführung des § 36 BRG. usw.). Solche Vereinbarungen sind an sich in gleicher Weise zu beurteilen wie der verpflichtende Teil eines Tarifvertrages, also als öffentlichrechtliche Verträge, die aber mangels abweichender Bestimmung privatrechtlichen Grundsätzen folgen (S. 16). Doch fehlt diesen Verträgen die Erzwingbarkeit. Denn der Betriebsrat als solcher besitzt keine Parteifähigkeit im Verfahren vor Gerichten (ordentlichen Gerichten wie Arbeitsgerichten). Und die etwa in einer Streitsache aus Anlaß einer Betriebsvereinbarung ergehenden Schiedssprüche der Schlichtungsausschüsse oder Entscheidungen auf Grund des § 93 BRG. sind weder gegen den Arbeitgeber noch gegen den Betriebsrat erzwingbar (vgl. S. 279; gegenüber dem Betriebsrat käme höchstens der Weg der Absetzung bzw. Auflösung gemäß §§ 39ff. in Frage). Hier klafft daher für das Recht der Betriebsvereinbarungen eine empfindliche Lücke.

<sup>1)</sup> Vgl. S. 243. Daraus ergibt sich die Verbindlichkeit dieser Vereinbarungen auch für einen künftigen Betriebsrat.

## Zweites Kapitel.

## Grenzen des Arbeitsrechts.

Das Arbeitsrecht gilt wie alles Recht nur innerhalb bestimmter persönlicher (§ 8), räumlicher (§ 9) und zeitlicher (§ 10) Grenzen.

## § 8. Persönliche Grenzen.

I. Persönliche Grenzen des Arbeitsrechts bestehen nur für die sog. „Exterritorialen“<sup>1)</sup> soweit auf Grund staatsrechtlicher oder völkerrechtlicher Vorschriften solche Grenzen auch auf anderen Rechtsgebieten anerkannt werden. Nun umfaßt aber das Arbeitsrecht Bestandteile verschiedener Rechtszweige (bürgerliches Recht, Strafrecht, Verwaltungsrecht, Prozeßrecht, vgl. oben § 3), für die der persönliche Geltungsbereich jeweils verschieden ist. Zur Feststellung der persönlichen Grenzen des Arbeitsrechts bedarf es daher einer Prüfung in jedem einzelnen Fall, um eine Bestimmung welcher Art es sich handelt.

Danach unterstehen die privatrechtlichen Arbeitsverträge dem deutschen Recht, auch soweit dabei ein Exterritorialer als Vertragspartei beteiligt ist. Ist ein Exterritorialer Mitglied einer Berufsorganisation, für die ein Tarifvertrag besteht, z. B. als Eigentümer eines deutschen Landgutes Mitglied eines landwirtschaftlichen Arbeitgeberverbandes, so ist er dem normativen Teil des Tarifvertrages unterworfen, die von ihm abgeschlossenen Einzelarbeitsverträge haben also unabdingbar tarifmäßigen Inhalt. Und wenn der Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt wird, so untersteht auch der exterritoriale Außenseiter bei Abschluß der Einzelarbeitsverträge nunmehr den Tarifnormen.

Die öffentlichrechtlichen Bestimmungen des Arbeiterschutzes gelten zwar, soweit sie ein bestimmtes Verhalten erfordern oder verbieten, also in ihrem „normativen“ Gehalt, auch für die Exterritorialen. Auch die exterritorialen Arbeitgeber sind daher vor allem den Vorschriften über den Achtstundentag unterworfen. Soweit sich an diese Normen aber „Sanktionen“ anknüpfen, gelten diese für die Exterritorialen nicht. Insbesondere sind daher die Exterritorialen, da die Exterritorialität einen persönlichen Strafausschließungsgrund bildet<sup>2)</sup>, bei Übertretung der schutzrechtlichen Vorschriften nicht nach Maßgabe des mit dem Arbeiterschutzwort verbundenen Arbeitsstrafrechts (S. 218) zu bestrafen. Auch sind sie dem mit den meisten Arbeiterschutzwort verbundenen verbundenen amtlichen oder berufsgenossenschaftlichen Verwaltungszwang und Kontrollrecht nicht unterworfen.

Für das Arbeitsverfassungsrecht gilt das gleiche. Auch hier sind also die exterritorialen Arbeitgeber vor allem dem Betr.RäteGes. zwar unterstellt und zur Errichtung von Betriebsvertretungen verpflichtet. Doch fehlt ihnen gegenüber die Möglichkeit, hierzu einen behördlichen Zwang auszuüben bzw. eine Bestrafung nach §§ 95, 99 BRG. herbeizuführen.

Da die Exterritorialen endlich der deutschen Behördengewalt nicht unterworfen sind, so brauchen sie sich auch nicht in ein Schlichtungsverfahren einzulassen (RABl., amtl. Teil, 1921, S. 187), wie sie selbstverständlich auch der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit ebensowenig unterstehen wie der sonstigen deutschen Gerichtsbarkeit (GerVerfGes. §§ 18—20).

## § 9. Räumliche Grenzen.

Die räumlichen Grenzen<sup>3)</sup> des Arbeitsrechts ergeben sich daraus, daß für das Arbeitsrecht das Territorialitätsprinzip gilt. Das Arbeitsrecht ist also in seiner Geltung einerseits auf das Gebiet des Deutschen Reichs beschränkt, gilt aber andererseits innerhalb der Grenzen des Reichs für Inländer wie für Ausländer, soweit nicht einzelne Bestimmungen nach ausdrücklicher Vorschrift oder nach Sinn und Zweck nur für die einen oder anderen gelten sollen<sup>4)</sup>.

Im einzelnen ist indessen auch hier die Regelung der verschiedenen Bestandteile des Arbeitsrechts eine verschiedene: Für die Geltung des Arbeiterschutzes ist die Arbeit als solche Gegenstand der Regelung. Hier ist daher der Ort entscheidend, an dem die jeweilige Beschäftigungsstätte belegen ist; die betriebssichere Ausgestaltung des Unternehmens, die zulässige Beschäftigungsdauer, die Zulässigkeit der Beschäftigung von Frauen und Kindern, der Lohnschutz und Fortbildungsschutz richten sich daher nach dem Recht desjenigen Staates, in dem die jeweilige Beschäftigung erfolgt, und sind der Kontrolle dieses Staates (Gewerbe-

<sup>1)</sup> Also besonders für Chefs und Mitglieder fremder Gesandtschaften einschließlich Familienmitglieder, Geschäftspersonal und ausländisches Dienstpersional, fremde Staaten als solche, fremde Staatsoberhäupter, durchfahrende Kriegsschiffe und durchziehende Truppen, sowie Konsuln, letztere, falls in Staatsverträgen Exterritorialität vereinbart ist.

<sup>2)</sup> Nach anderer Ansicht einen Prozeßhinderungsgrund; dann wäre nur die Verfolgbarkeit ausgeschlossen.

<sup>3)</sup> Grundlegend NEUMEYER, Internationales Verwaltungsrecht, Bd. II, S. 284 ff.

<sup>4)</sup> Nur für die Seeschifffahrt auf deutschen Schiffen (S. 40) gelten hiervon Ausnahmen, und zwar nach § 121 Seem.O. sogar für die strafrechtlichen Bestimmungen des Arbeiterschutzes.

aufsicht) unterstellt. Für den Arbeitsvertrag entscheidet über die Form dieses Vertrages der Ort des Abschlusses (*locus regit actum*). Der Inhalt des Vertrages bestimmt sich dagegen nach dem Rechtsverhältnis zum Arbeitgeber. Maßgebend ist daher hier regelmäßig das Recht am Sitz des Arbeitgebers, für Außenarbeiter daher nicht der Beschäftigungsort, sondern der Betriebsort. Nur wenn die Arbeitsstätte dauernd von der des Unternehmers entfernt ist, gilt auch für den Inhalt des privatrechtlichen Arbeitsvertrages das Recht des Beschäftigungsortes. Für das Arbeitsverfassungsrecht endlich gilt bezüglich des Rechts der Berufsorganisation das Recht desjenigen Staates, in dem die Organisation ihren Sitz hat. Die Bildung einer Betriebsorganisation richtet sich dagegen nach dem Vorhandensein eines Betriebes innerhalb des deutschen Gebietes, für den nach deutschem Recht eine Betriebsvertretung zu bestellen ist, ohne Rücksicht darauf, wo die Zentralstelle des Gesamtunternehmens ihren Sitz hat. Eine Betriebsvertretung ist daher für ausländische Zweigstellen in Deutschland zu bilden, nicht aber für deutsche Zweigstellen im Ausland. Soweit indessen eine Mitwirkung der ausländischen Zentralstelle erforderlich würde (Einsicht in die Betriebsbilanz, Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat), findet das deutsche Recht keine Anwendung. Deutsche Arbeitnehmer, die im Ausland nicht in einer eigenen Filiale beschäftigt werden, sondern nur vorübergehend (Außenarbeiter), werden dagegen nach wie vor durch den Betriebsrat der heimatlichen Zentralstelle mit vertreten, und unterstehen vor allem bezüglich der Einstellung und Entlassung den Vorschriften des BRG.

### § 10. Zeitliche Grenzen.

Die zeitlichen Grenzen des Arbeitsrechts sind ebenfalls grundsätzlich die gleichen wie im sonstigen Recht. Auch hier gilt also der Grundsatz, daß neue Gesetze nicht zurückwirken, sondern erst vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens ab Geltung haben. Doch bestehen für die Rechtsnormen des Arbeitsrechts auf dem Gebiet der Gesetzgebung (I), der tariflichen Vereinbarung (II) und der Arbeitsordnung (III) einige Sondersätze.

I. Während auf dem Gebiet der Gesetzgebung nach Art. 170 Einf.Ges.z.BGB. für ein Schuldverhältnis, das vor Inkrafttreten des neuen Rechts entstanden ist, grundsätzlich das bisherige Recht maßgebend bleibt, gilt dies schon nach allgemeiner Regel nicht für den Fall, daß das neue Recht „reformatorischen oder prohibitiven Charakter hat“ (Mot., S. 257 zu Art. 103 des Entwurfs). Zu derartigen Bestimmungen gehören aber vor allem Vorschriften sozialpolitischer Natur; die ihnen innewohnende Absicht der Beseitigung unsozialer Zustände im Interesse ganzer Klassen und der Wohlfahrt des Staates rechtfertigt ihre Rückwirkung auf bestehende Schuldverhältnisse<sup>1)</sup>. Darum finden neue Vorschriften des Arbeitsrechts vom Tage ihres Inkrafttretens ab grundsätzlich auch auf laufende Arbeitsverträge Anwendung. Doch gilt dies nur für ihren Inhalt, also die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, nicht aber für die Beobachtung rechtsgeschäftlicher Formvorschriften, also vor allem nicht für Abschluß und Auflösung der Arbeitsverträge. Hier ist vielmehr nach wie vor das bisherige Recht maßgebend (*tempus regit actum*), so daß Arbeitsverträge rechtswirksam bleiben bzw. aufgelöst bleiben, wenn auch die Form des Abschlusses oder der Auflösung (Kündigung) nur den Anforderungen des bisherigen, zur Zeit des Abschlusses oder der Auflösung geltenden Rechts, nicht aber denen des neuen Rechts genügt.

II. Diese Grundsätze gelten auch für Tarifverträge. Auch sie verändern also laufende Arbeitsverträge in ihrem Inhalt, vor allem bezüglich der Höhe des Lohnes (sog. „Rückwirkung“ der Tarifverträge<sup>2)</sup>). Doch gilt für Tarifverträge insofern eine Besonderheit, als hier die Möglichkeit der „Rückdatierung“ besteht, d. h. der Vereinbarung einer Rückwirkung auch noch über den Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages hinaus auf ein früheres Datum. Dann ist ein solcher Tarifvertrag auf diesen früheren Zeitpunkt zurückzubeziehen, die unter den Tarifvertrag fallenden Einzelarbeitsverträge sind also auch schon für die vor Abschluß des Tarifvertrages liegende Zeit nach Maßgabe des Tarifvertrages zu beurteilen, insbesondere sind entsprechend höhere Löhne nachzuzahlen<sup>3)</sup>. Für Formalvorschriften gilt die Rückdatierung dagegen wiederum nicht.

<sup>1)</sup> QUASSOWSKI, NZfA. 1921, Sp. 454.

<sup>2)</sup> Dagegen läßt auch der Tarifvertrag die Wirksamkeit des Abschlusses oder der Auflösung von Einzelarbeitsverträgen unberührt, etwa wenn der neue, nicht aber der bisherige Tarifvertrag für eine Neueinstellung oder Entlassung die Zustimmung der Betriebsvertretung erfordert.

<sup>3)</sup> Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Abschluß des Tarifvertrages bereits aufgelöst gewesen war (bestritten!). Vgl. NIPPERDEY, Beiträge, S. 160 mit weiteren Literaturangaben und insbesondere GERSTEL, Gew.u.Kfm.Ger. Bd. 28 S. 162; TECKLEBURG, NZfA. 1924, Sp. 437; OPPERMANN, AR. 1924 Sp. 609; KG. 9. 6. 1923, NZfA. 1923, Sp. 763; RG. 11. 12. 1923, NZfA. 1924, Sp. 496.

Auch die Verbindlicherklärung ist einer solchen Rückdatierung fähig, und zwar nach RG. vom 30. 9. 1921 (NZfA. 1922, Sp. 194/5) nicht nur bis zum Tage der Bekanntmachung des Antrages auf Verbindlicherklärung im Reichsarbeitsblatt<sup>1)</sup>, sondern bis zum Tage des Abschlusses des Tarifvertrages selbst (dann aber wohl auch bis zu dem Tage, zu dem sich der Tarifvertrag seinerseits zurückdatiert hatte).

III. Für die Arbeitsordnung endlich bestimmt § 134a Abs. 2 Gew.O., daß sie den Zeitpunkt ihres Inkrafttretens angeben muß, daß dieser Zeitpunkt aber höchstens zwei Wochen nach ihrem Erlaß liegen darf. Bis dahin gilt daher die bisherige Arbeitsordnung bzw. besteht mangels einer solchen eine Arbeitsordnung nicht.

### Drittes Kapitel.

## Grundlagen des Arbeitsrechts.

### § 11. Personenkreis (Gliederung nach Berufsständen).

Das Arbeitsrecht ist das Recht der Arbeitnehmer, und zwar das Sonderrecht der Arbeitnehmer bestimmter Berufsstände (S. 2). Der dem Arbeitsrecht unterstellte Personenkreis ergibt sich daher einmal aus der Feststellung der Merkmale eines Arbeitnehmers (I), andererseits aus der Feststellung der dem Arbeitsrecht unterstellten Berufsstände (II).

I. Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines Vertrages unselbständig und für Rechnung eines anderen berufsmäßig Lohnarbeit verrichtet. Der Begriff des Arbeitnehmers erfordert also sechs Merkmale:

A. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers muß in Arbeit bestehen. Arbeit ist jede menschliche Tätigkeit körperlicher oder geistiger Art, die bewußt erfolgt und einem bestimmten Zweck dient. Die Arbeit erfordert grundsätzlich ein positives Verhalten (Handeln), nicht nur ein Dulden oder Unterlassen. Doch gilt in der Regel auch schon die bloße Arbeitsbereitschaft als Arbeit.

B. Die Leistung der Arbeit muß auf Grund eines Vertrages erfolgen, d. h. in Erfüllung einer freiwillig in rechtsgeschäftlicher Form übernommenen schuldrechtlichen Verpflichtung. Erfolgt die Arbeit dagegen aus einem anderen Grunde, etwa auf Grund häuslichen Zusammenlebens der Familienmitglieder, auf Grund des Rechts des Ehemannes oder elterlichen Gewalthabers auf Mitarbeit, auf Grund einer Anweisung in Ausübung der elterlichen Gewalt, auf Grund einer Zuchtgewalt über Unfreie (Fürsorgeerziehung, Gefangenearbeit) oder auf Grund eines Beamtenverhältnisses oder militärischen Dienstverhältnisses, so untersteht ein solches Arbeitsverhältnis nicht dem Arbeitsrecht. Eine Ausnahme von dem Erfordernis eines Arbeitsvertrages besteht für die Heimarbeiter (S. 34 ff.), sowie für das Gesamtgebiet des Arbeiterschutzes (S. 151).

C. Die Arbeit muß unselbständige Arbeit sein<sup>2)</sup>, d. h. der Arbeitende muß verpflichtet sein, hinsichtlich der Ausführung der Arbeit (Ort, Zeit, Material, Gerät, Arbeitsmethode) den Anweisungen eines anderen (des „Arbeitgebers“, „Prinzipals“, „Chefs“) zu folgen<sup>3)</sup>. Auch hiervon besteht eine Ausnahme für Heimarbeiter, die nur wirtschaftlich unselbständig, rechtlich dagegen selbständig sind (S. 35).

D. Die Arbeit muß für Rechnung eines anderen gehen (des „Unternehmers“<sup>4)</sup>), der das Risiko der Arbeit trägt, also einen etwaigen Gewinn einstreicht

<sup>1)</sup> So die bisher herrschende Ansicht.

<sup>2)</sup> So mit Recht die herrschende Meinung gegen SILBERSCHMIDT, vgl. S. 2 Anm. 1.

<sup>3)</sup> Zum Begriff selbständige Arbeit vgl. KG. 14. 6. 1924, NZfA. 1924, Sp. 625.

<sup>4)</sup> Für das Arbeitsrecht ist allein die Eigenschaft des Arbeitgebers als Arbeitgeber entscheidend, seine Eigenschaft als Unternehmer dagegen bedeutungslos. Denn nur in der ersten

bzw. einen etwaigen Verlust trägt. Der Arbeitnehmer kann zwar am Gewinn, dagegen niemals am Verlust beteiligt sein, erhält aber auch im Fall der Gewinnbeteiligung in der Hauptsache nur seinen Lohn und ist am Absatz der hergestellten Produkte bzw. an der Rentabilität des Unternehmens regelmäßig nicht unmittelbar interessiert<sup>1)</sup>.

E. Die Arbeit muß gegen Entgelt erfolgen<sup>2)</sup>. Unentgeltlich geleistete Arbeit untersteht dem Arbeitsrecht nicht. Worin der Entgelt besteht, ob in einer Geldzahlung, Sachleistung oder Handlung (z. B. Ausbildung in einem Beruf) ist unerheblich. Der Lehrling oder Volontär (bezügl. des letzteren vgl. aber unten zu F) fällt daher auch dann unter das Arbeitsrecht, wenn er keine geldliche Gegenleistung erhält.

F. Die Arbeit muß endlich berufsmäßig erfolgen, d. h. der allgemeinen Richtung der regelmäßigen Tätigkeit des Arbeitenden entsprechen und nicht nur ausnahmsweise zu Spiel- oder Sportzwecken oder zu wissenschaftlichen Zwecken vorgenommen werden. Nur mit dieser Einschränkung sind daher Volontäre (Begriff § 82a HGB.) als Arbeitnehmer anzusehen. Daß der Beruf den Hauptberuf bildet, d. h. für die Lebensstellung bestimmend ist, oder die Tätigkeit des Arbeitnehmers vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nimmt, ist nicht erforderlich (Ausnahme für Lohnpfändung, S. 110/11).

II. Wer hiernach als Arbeitnehmer anzusehen ist, untersteht aber dem Arbeitsrecht nicht unter allen Umständen, noch unterstehen alle Arbeitnehmer dem gleichen Arbeitsrecht, vielmehr ist das Arbeitsrecht auf die Arbeitnehmer bestimmter Berufsstände beschränkt und nach diesen Berufsständen differenziert, so daß die Arbeitnehmer der verschiedenen Berufsstände jeweils einem verschiedenen Arbeitsrecht unterstehen. Während das bisherige Arbeitsrecht, vor allem das soziale Versicherungsrecht, eine große Anzahl verschiedener Berufsgruppen teils nach ihrer Stellung im Unternehmen (niedrig, gehoben, leitend), teils nach dem Gegenstand und der Art der einzelnen ausgeübten Berufstätigkeit aufzählte (z. B. Bühnen- und Orchestermitglieder, Lehrer und Erzieher), geht das neue Recht mehr und mehr dazu über, möglichst alle Arbeitnehmer in obigem Sinne in das Arbeitsrecht einzubegreifen, diese Arbeitnehmer nach größeren Gruppen zusammenzufassen und diese jeweils einem einheitlichen Recht zu unterstellen. In der Hauptsache unterscheidet das neue Recht hierbei nur noch zwei Gruppen, nämlich Ar-

Eigenschaft ist er Gegenkontrahent des Arbeitsverhältnisses und Gegenspieler des Arbeitnehmers, in seiner Eigenschaft als Unternehmer dagegen nicht Träger arbeitsrechtlicher, sondern wirtschaftsrechtlicher Rechtsverhältnisse (Beschränkung der Wirtschaftsfreiheit in Zulassung und Ausübung, Verhältnis zu Mitunternehmern kraft privatrechtlichen Kartellvertrags oder öffentlichrechtlicher Verbandszugehörigkeit). Beide Eigenschaften fallen nicht notwendig zusammen, denn es gibt sowohl Alleinunternehmer, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, wie (unter den Heimarbeitern, die Personal beschäftigen) Arbeitgeber, die nicht Unternehmer sind. Auch die Organisation der Arbeitgeber bzw. Unternehmer ist sowohl in den Einzelverbänden (Arbeitgeberverbände, Unternehmerverbände) wie in den Spitzenverbänden (Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Reichsverband der deutschen Industrie) getrennt erfolgt. Der Arbeitnehmer steht aber in rechtlichen Beziehungen lediglich zum Arbeitgeber, niemals zum Unternehmer (verkannt bei Verwendung des Begriffs des „Betriebsrisikos“ bei Betriebsstockungen, S. 89, Anm. 4), mit Ausnahme der neuen Bestimmungen des Betriebsverfassungsrechts, die dem Arbeitnehmer eine Mitwirkung auch bei der Betriebsleitung gewähren (S. 252 ff.). Hier berühren sich daher Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, deren rechtliche Verschiedenheit im übrigen aber gerade auf der Verschiedenheit der rechtlichen Behandlung von Arbeitgeber und Unternehmer und der dadurch begründeten rechtlichen Beziehungen beruht.

<sup>1)</sup> Hiernach ergibt sich die Arbeitnehmereigenschaft der Kleinakkordanten, d. h. Personen, die in Akkord eine Arbeit übernehmen und die zur Ausführung dieser Arbeit erforderlichen Hilfskräfte selbst stellen und entlohnen, insbesondere der Kolonnenführer; vgl. unten S. 73 sowie HEDERMANN NZfA. 1924, Sp. 257 ff., HUECK, Handb. I, S. 23 und die daselbst angeführten Entscheidungen. Über Genossenschaftsmitglieder als Arbeitnehmer vgl. TRUMPLER NZfA. 1922, Sp. 615 ff.

<sup>2)</sup> Noch enger LOTMAR I, S. 34, der den Volontär ausschließt. A. M. HUECK, Handb. I, S. 21.

beiter (A) und Angestellte (B), so daß der größte Teil des neuen Arbeitsrechts lediglich in Arbeiterrecht und Angestelltenrecht zerfällt. Doch sondern sich in letzter Zeit von den Angestellten immer deutlicher als dritte Gruppe die leitenden Angestellten (C), und als vierte Gruppe treten endlich die ohnehin von den sonstigen Arbeitnehmern vielfach verschiedenen Heimarbeiter hinzu (D)<sup>1)</sup>.

A. Das Kennzeichen des Arbeiters ist die Leistung vorwiegend körperlicher oder ausführender Arbeit, also entweder das Überwiegen der Betätigung körperlicher Kraft oder Gewandtheit (mechanische Arbeit) über die Betätigung geistiger oder gedanklicher (intellektueller) Arbeit, oder aber das Überwiegen einer gemäß einer gegebenen Anweisung ausführenden Tätigkeit über eine leitende oder beaufsichtigende Tätigkeit. Das Erfordernis einer besonderen Sachkunde oder Fertigkeit schließt dagegen die Eigenschaft des Arbeiters nicht aus. Eine Ausnahme von dieser Begriffsbestimmung gilt insofern, als bestimmte Berufsstände trotz Leistung vorwiegend körperlicher oder ausführender Arbeit stets zu den Angestellten zählen (unten zu B). Arbeiter unterstehen dem Arbeitsrecht unter allen Umständen, vor allem ohne Rücksicht auf die Höhe ihres Lohnes.

Der Begriff des Arbeiters im Rechtssinne deckt sich hiernach nicht mit dem Sprachgebrauch, sondern geht darüber hinaus und umfaßt vor allem auch die sog. „Gewebegehilfen“ (Portiers, Kellner, Fahrpersonal der Straßenbahn usw.), sowie im weiteren Sinne auch die Dienstboten (als Arbeiter in der Hauswirtschaft (vgl. S. 39), von denen die letzteren aber, soweit die Gesetze schlechthin von „Arbeitern“ sprechen, nicht dazu gehören.

B. Der Begriff des Angestellten ist umstritten. In der deutschen Gesetzgebung ist bisher ein allgemein gültiger Begriff des Angestellten nicht aufgestellt, vielmehr jeweils in den Einzelgesetzen bestimmt, wer als Angestellter im Sinne des betreffenden Gesetzes gilt, wobei meist die in § 1 AVG. gegebene Zusammenstellung zugrunde gelegt wird<sup>2)</sup>).

Das rechtliche Kennzeichen des Angestellten ist ein doppeltes: Einmal ist nämlich die Tätigkeit des Angestellten im Gegensatz zu der des Arbeiters eine vor-

<sup>1)</sup> Keinen besonderen Berufsstand bilden dagegen die Lehrlinge und Volontäre. Sie sind vielmehr Angehörige desjenigen Berufsstandes, in den sie eintreten wollen (Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte) und befinden sich lediglich in einem Vorstadium dieses Berufsstandes, bilden aber keinen eigenen Berufsstand.

Wegen der Dienstboten (Hausgehilfen) vgl. oben zu A.

Keine besondere Gruppe bilden endlich die sog. „geistigen Arbeiter“. Sie sind vielmehr, soweit sie selbständig sind (Ärzte, Rechtsanwälte, Bücherrevisoren usw.), überhaupt keine Arbeitnehmer, sondern Unternehmer und fallen als solche nicht unter das Arbeitsrecht, soweit sie unselbständig auf Grund von Arbeitsverträgen tätig sind, Angestellte bzw. leitende Angestellte und unterstehen dann den für diese geltenden Vorschriften. Zwischen diese beiden Gruppen stellt POTTHOFF, AR. 1921, Sp. 151, 1922, Sp. 37 noch eine besondere dritte Gruppe, die den Heimarbeitern nahestände und von ihm als „verlagsmäßige Heimwerker“ bezeichnet wird. Sie soll sich aus Personen zusammensetzen, die das Erzeugnis ihrer geistigen Arbeit gewerblichen Unternehmern zur Verwertung überlassen und hierbei mit bestimmten Unternehmern in dauernde Verbindung treten, z. B. Schriftsteller, Künstler, Erfinder, insbesondere wenn sie für ein bestimmtes Unternehmen dauernd zu arbeiten verpflichtet sind oder diesem das ausschließliche Verwertungsrecht ihrer Geistesprodukte für eine gewisse Zeit eingeräumt haben. Ich vermag dies nicht anzuerkennen. Solche Personen fallen entweder unter die Gruppe der Unternehmer oder der Angestellten, je nach ihrer rechtlichen Selbständigkeit, und ihr Vertrag mit dem Verleger über die Übertragung ihrer Arbeiten zur Verwertung (richtiger Vervielfältigung und Verbreitung) ist ein urheberrechtlicher Verlagsvertrag, der nicht unter das Arbeitsrecht fällt.

<sup>2)</sup> Diese Vorschrift enthält aber nicht selbst eine Begriffsbestimmung des Angestellten, sondern setzt diesen Begriff voraus und verwendet ihn mehrfach z. B. in Nr. („Angestellte“ in leitender Stellung), in Nr. 2 („andere Angestellte“) usw.

<sup>3)</sup> Im Gegensatz hierzu hat das österreichische Angestelltengesetz v. 11. 5. 1921 die Angestellten bezeichnet als „Personen, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind“.

wiegend intellektuelle oder eine leitende bzw. beaufsichtigende Tätigkeit. Andererseits genügt aber unabhängig hiervon eine Beschäftigung mit bestimmten Gegenständen bzw. innerhalb bestimmter Berufe. Eine Tätigkeit in einem dieser Berufe begründet also stets Angestellteneigenschaft ohne Rücksicht auf die Art dieser Tätigkeit (mechanisch oder intellektuell, ausführend oder leitend). Eine solche Berufstätigkeit, die stets zum Angestellten macht, ist einerseits die kaufmännische Tätigkeit (Verkäufer, Buchhalter, Kassierer usw.) und andererseits die Büroarbeit (Schreiben, Rechnen, Registrieren).

Während die Angestellten in neuerer Zeit als einheitliche soziale Schicht behandelt und daher einem „einheitlichen Angestelltenrecht“ unterstellt werden und in einheitlichen Organisationen zusammengefaßt sind, machte das bisherige Recht ihre Einordnung einmal von der Höhe ihres Einkommens abhängig und unterschied ferner innerhalb der Angestellten die drei Gruppen der kaufmännischen, technischen und Bureauangestellten, von denen jede einem Sonderrecht unterstellt wurde<sup>1)</sup>. Soweit das bisherige Recht fortgilt, vor allem im Arbeitsvertrag und in der Arbeitsgerichtsbarkeit, besteht diese Unterscheidung auch jetzt noch, während die neuere Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitszeitschutzes, Arbeitsverfassungsrechts und kollektiven Arbeitsrechts sie beseitigt hat.

C. Die leitenden Angestellten bilden nach ihrer selbständigen organisatorischen Zusammenfassung, vor allem in der Vereinigung leitender Angestellter („Vela“) und im Bund angestellter Chemiker und Ingenieure, ferner durch ihren Ausschluß von der Geltung wichtiger arbeitsrechtlicher Gesetze (§ 12 Abs. 2 BRG., § 12 VO. über die Arbeitszeit vom 18. 3. 1919), und durch ihre besonders

<sup>1)</sup> Die kaufmännischen Angestellten oder Handlungsgehilfen (TITZE, Das Recht des kaufmännischen Personals, Leipzig 1918) werden durch das doppelte Merkmal der Leistung „kaufmännischer Dienste“ (hierüber TITZE, a.a.O., § 106) und die Anstellung im Handelsgewerbe (hierüber die Kommentare zu § 1 HGB.) charakterisiert. Sie sind der Sonderregelung der §§ 59 ff. HGB. unterstellt, dagegen dem Geltungsbereich des 7. Titels der Gew.O. mit Ausnahme der Vorschriften über offene Verkaufsstellen (§§ 139 c ff.) und über die (inzwischen anderweitig geregelte) Sonntagsruhe entzogen (§ 154 Gew.O.).

Die technischen Angestellten (BAUM-GRÜNSPACH, Technikerrecht, Düsseldorf 1914), gesetzlich vielfach als „Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker“ bezeichnet (vgl. auch die Begriffsbestimmung § 133 a Gew.O.), waren ursprünglich durch besondere Bestimmung der Gewerbeordnung von deren Geltung überhaupt ausgeschlossen, vielmehr sollten „die Rechtsverhältnisse derselben zu ihrem Arbeitgeber nach den bisherigen Vorschriften zu behandeln sein.“ Das Reichsrecht enthielt solche Vorschriften aber nicht. Durch die Novelle von 1878 wurde auch diese Vorschrift gestrichen, so daß die technischen Angestellten nunmehr in der Gew.O. überhaupt nicht mehr erwähnt wurden. Erst durch das Arbeiterschutzgesetz wurden einzelne Bestimmungen über Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses aufgenommen und durch die Novelle zur Gew.O. von 1900 (Mindestkündigungsfrist) ergänzt, endlich durch das Einf.Ges. zum HGB. eine Bestimmung über die Konkurrenzklausel hinzugefügt. Die technischen Angestellten in gewerblichen Unternehmungen unterstanden daher nunmehr teilweise dem allgemeinen Arbeitsrecht der Gewerbeordnung (§§ 105—120 g, insbesondere der inzwischen gemäß VO. v. 5. 2. 1919 aber anderweitig geregelten Feiertagsruhe, dem Zeugnisrecht § 113, Truckverbot §§ 115 ff., Betriebsschutz §§ 120 a ff.), teilweise besonderen Bestimmungen für technische Angestellte (Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Konkurrenzklausel §§ 133 a—f), teilweise waren sie von dem Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Gewerbeordnung ausdrücklich ausgeschlossen (z. B. über Lohninbehaltung, Lohnzahlungsfristen, Lohnzahlung an Minderjährige, Jugend- und Frauenschutz, Arbeitsordnung, Lohnverwirkung und Lohnzettel gemäß §§ 133 e und g). Mangels sonderrechtlicher Regelung unterstanden sie insoweit den allgemeinen Bestimmungen, insbesondere dem BGB.

Bureauangestellte endlich üben im Gegensatz zu gewerblicher oder kaufmännischer Tätigkeit eine „Bureautätigkeit“ aus, d. h. Anfertigung schriftlicher Arbeiten, Registrieren, Rechnen und Auskunfterteilen (vgl. § 11 Nr. 3 VO. über die Arbeitszeit vom 18. 3. 1919). Ob diese Tätigkeit eine höhere oder nur eine „niedere oder lediglich mechanische“ ist, ist für die Eigenschaft als Bureauangestellter bedeutungslos; SchlA. Hamburg 9. 6. 21, NZfA. 1922 Sp. 380. Bureauangestellte unterstehen nach bisherigem Arbeitsrecht lediglich den allgemeinen Bestimmungen (vor allem also dem BGB.) und sind erst durch das neue Arbeitsrecht insbesondere hinsichtlich Arbeitszeitschutz und Arbeitsverfassungsrecht dem einheitlichen Angestelltenrecht unterstellt.

vorgesehene Vertretung in behördlichen Kammern oder Ausschüssen nach Maßgabe der Entwürfe der Schlichtungsordnung und des Arbeitsgerichtsgesetzes auch rechtlich eine besondere Berufsgruppe, die einem eigenen Arbeitsrecht unterstellt ist. Die Abgrenzung des Begriffs der leitenden Angestellten ist indessen schwierig und in einer allgemein befriedigenden Weise bisher nicht gelöst<sup>1)</sup>. Maßgebend sind m. E. drei Merkmale, nämlich die Eigenschaft als Arbeitnehmer („Angestellter“) (1), ferner eine Überordnung („Leitung“) gegenüber anderen Angestellten (2) oder aber eine bestimmte Vorbildung mit entsprechender Tätigkeit (3).

1. Auch die leitenden Angestellten müssen im Gegensatz zum Arbeitgeber Arbeitnehmereigenschaft haben, also die hierfür S. 30 angeführten sechs Merkmale aufweisen. Die bisweilen fälschlich zu den leitenden Angestellten gerechneten Vorstandsmitglieder von juristischen Personen oder Handelsgesellschaften (Direktoren, geschäftsführende Gesellschafter) scheidet daher begrifflich aus, da sie Organe und nicht Angestellte des Arbeitgebers sind und in ihrer Person im Gegensatz zum „abstrakten Prinzipal“ der juristischen Person den „konkreten Prinzipal“ bilden (Ausdruck von TITZE, a. a. O., S. 5ff.).

2. Andererseits müssen sie sich gegenüber anderen (nicht leitenden) Angestellten durch eine gewisse Überordnung sowohl äußerlich wie gefühlsmäßig abheben. Leitende Angestellte sind daher regelmäßig nur bei Vorhandensein anderer („geleiteter“) Angestellter (also nicht lediglich Arbeiter) möglich, ihnen gegenüber müssen sie einmal im Verhältnis zu den Angestellten eine gewisse Vorgesetzteneigenschaft besitzen (Recht der Einstellung und Entlassung, Anweisungsbefugnis auch in nicht lediglich technischen Dingen), andererseits im Verhältnis zum Unternehmer ein höheres Maß von Verantwortung tragen, so daß sie sowohl von den Angestellten selbst wie vom Unternehmer als außerhalb des Kreises der sonstigen Angestellten stehende Einzelperson oder Gruppe empfunden und dementsprechend behandelt und regelmäßig auch entlohnt werden.

3. Und endlich ist, auch ohne das Vorhandensein sonstiger (nicht leitender) Angestellter, die akademische Vorbildung dann (aber auch nur dann) entscheidend, wenn die derzeitige Tätigkeit im Rahmen dieser Vorbildung und auf Grund der dort erlangten Kenntnisse erfolgt (also z. B. der juristisch vorgebildete Syndikus eines Betriebes, dagegen nicht der mit Buchhaltungsarbeiten beschäftigte Dr. jur.).

D. Die Heimarbeiter (Hausarbeiter, Hausgewerbtreibenden)<sup>2)</sup> sind nicht etwa Arbeiter, die statt in der Fabrik aus irgendeinem Grunde zu Hause arbeiten („Außenarbeiter“), ein Arbeiter bleibt vielmehr rechtlich Arbeiter ohne Rücksicht auf seine Arbeitsstätte. Die Arbeit außerhalb der Arbeitsstätte des Arbeitgebers (regelmäßig zu Hause) ist vielmehr lediglich ein äußeres Kennzeichen, nicht aber das entscheidende Begriffsmerkmal des Heimarbeiters. Dieses ergibt sich vielmehr aus der Entstehung der Heimarbeit, die in der Regel entweder auf mangelnde Kenntnis von der Absatzmöglichkeit oder auf mangelnde Gelegenheit zum Absatz seitens kleiner industrieller Produzenten zurückgeht, zumal wenn sie eine solche Produktion nur im Nebenberuf treiben und dann auch noch in der Bestimmung darüber beschränkt sind, wo und wann sie solche Nebenarbeit verrichten können. So

<sup>1)</sup> Lösungsversuche bei POTTHOFF, AR. 1922, Sp. 145ff.; HÖFCHEN, AR. 1921, Sp. 277, SCHÄFER. Der leitende Angestellte, 1921, S. 108.

<sup>2)</sup> Über den Begriff herrscht in der Literatur arge Verwirrung (vgl. GAEBEL, NZfA. 1922, Sp. 531, POTTHOFF, AR. 1922, Sp. 38, 467 u. 1923 Sp. 300, FUISTING, Monatsschr. f. A. u. A.-Vers. 1915, Sp. 429, KG. 3. 11. 22, NZfA. 1923 Sp. 133). Sie erklärt sich aus der Verschiedenartigkeit der einzelnen wirtschaftlichen und tatsächlichen Verhältnisse innerhalb der Heimarbeit. Über diese wirtschaftliche Seite der Heimarbeit vgl. vor allem GAEBEL, Die Heimarbeit, Jena 1913; GAEBEL-VON SCHULZ, Die Heimarbeit im Kriege, Berlin 1917; KOCH, Die deutsche Hausindustrie, 2. Aufl., München-Gladbach 1913; Kommentare zum Hausarbeitsgesetz von GAEBEL (Bücherei des Arbeitsrechts Bd. 15); ROHMER (Berlin 1924) und SELL (Berlin 1924).

können die Bauern, wenn sie etwa die Winterabende zur Anfertigung kleiner industrieller Erzeugnisse verwenden, um daraus einen Nebenverdienst zu erzielen, diese Erzeugnisse nicht unmittelbar an das Publikum bringen; so sind Frauen und Kinder, die an sich an das Haus gefesselt sind, aber in den Freistunden einem Nebenverdienst nachgehen wollen, nicht in der Lage, das Ergebnis dieser Arbeit unmittelbar an den Käufer solcher Ware gelangen zu lassen; so haben sogar kleine Handwerker in entlegenen Gegenden vielfach die rechte Föhlung zu den geeigneten Konsumenten verloren. Sie alle sind daher darauf angewiesen, die von ihnen verfertigten Waren an einen Kaufmann („Verleger“, „Auftraggeber“) abzusetzen, der ihnen einen bestimmten vereinbarten Stücklohn dafür zahlt und im übrigen an ihrer Stelle den eigentlichen Absatz an das Publikum übernimmt. Und wenn dieser Verleger räumlich entfernt wohnt, so tritt auch noch ein „Zwischenmeister“<sup>1)</sup> als (mehr oder minder selbständige) Mittelsperson zwischen den Heimarbeiter und den eigentlichen Kaufmann (Verleger); er bereist in der Regel einen hausgewerblichen Bezirk, der geschäftliche Verkehr mit den Heimarbeitern erfolgt durch ihn, er nimmt die hausgewerblichen Produkte ab, bezahlt sie und führt sie an den endgültigen Verleger ab.

Die Heimarbeiter arbeiten also nicht für den eigenen Bedarf dieses Abnehmers (Verlegers, Zwischenmeisters) oder seiner Angehörigen, sondern für den Absatz durch dessen Geschäft. Sie verpflichten sich ferner einem solchen Verleger oder Zwischenmeister gegenüber nicht zu bestimmter vertraglich übernommener Arbeitsleistung, sondern vereinbaren lediglich den Abnahmepreis für ihre Produkte. Auch brauchen sie in rechtlicher Beziehung ihre Selbständigkeit insofern nicht aufzugeben, als sie in eigenen oder selbst gewählten Arbeitsstätten (d. h. regelmäßig zu Hause) und zu den von ihnen bestimmten Stunden tätig sind. Je mehr sie aber auf diese Art des Erwerbes angewiesen sind und je enger die Auswahl zwischen verschiedenen Verlegern oder Zwischenmeistern wird und sich womöglich überhaupt nur auf eine einzige Person dieser Art beschränkt, um so größer wird die tatsächliche Abhängigkeit, in welche die Heimarbeiter hierbei vom Verleger oder Zwischenmeister geraten (Beispiel: Die Weber von Hauptmann).

So sind die Heimarbeiter keine eigentlichen Arbeitnehmer, denn sie schließen mit dem Verleger oder Zwischenmeister keinen Arbeitsvertrag und bleiben ihm gegenüber rechtlich selbständig, wenn auch wirtschaftlich abhängig. Sie sind aber auch keine eigentlichen Unternehmer, da sie nicht für den eigenen Bedarf ihres Bestellers, sondern für den Absatz durch jenen tätig sind, nicht für eigene Rechnung arbeiten und das Risiko der Arbeit nicht selbst tragen, sondern lediglich einen Stücklohn erhalten, während Gewinn und Verlust dem Verleger zufällt (S. 30 Anm. 4). Sie bilden daher rechtlich eine Zwischenstufe zwischen den unselbständig und für fremde Rechnung tätigen Arbeitern und den selbständig und für eigene Rechnung tätigen Unternehmern, indem die Heimarbeiter zwar selbständig, aber für fremde Rechnung arbeiten<sup>2)</sup><sup>3)</sup>, während sie wirtschaftlich den Arbeitern nahezu gleichstehen und daher von der Gesetzgebung regelmäßig als Arbeitnehmer behandelt werden (z. B. in der Sozialversicherung § 162 RVO. und Gesetz v. 30. 4. 1922, §§ 3 und 11 Abs. 2 BRG.,

<sup>1)</sup> Die Zwischenmeister sind durch § 18 in einzelnen Beziehungen den Heimarbeitern gleichgestellt, während sie im übrigen als Unternehmer gelten.

<sup>2)</sup> Diese Rechtsstellung der Heimarbeiter wird auch nicht dadurch berührt, daß sie vielfach die Roh- und Hilfsstoffe, die bearbeitet werden sollen (Flachs, Kleiderstoff, Nähgarn, Tabak usw.), nicht selbst beschaffen, sondern vom Verleger oder Zwischenmeister geliefert erhalten, oder daß sie bei der Arbeit ihrerseits Personal, vor allem Familienangehörige, beschäftigen, denen gegenüber sie Arbeitgeber, aber nicht Unternehmer sind.

<sup>3)</sup> Diese Arbeit ist ihrem Gegenstande nach auf die Herstellung gewerblicher Produkte beschränkt, vgl. S. 36, Anm. 2.

§ 5 GewGG., § 119b Gew.O. und Hausarbeitsgesetz vom 20. 12. 1911 in der Fassung vom 27. 6. 1923), wobei freilich die Begriffsbestimmung und sogar die Bezeichnung in den einzelnen Gesetzen wechselt<sup>1)</sup> und die rechtliche Regelung auf die Sonderbedürfnisse dieser Arbeitnehmerschicht Rücksicht nimmt.

### § 12. Unternehmungen (Gliederung nach Wirtschaftszweigen).

Zu der Differenzierung des Arbeitsrechts nach Berufsständen (§ 11) tritt eine weitere Differenzierung des Arbeitsrechts nach Unternehmungen. Denn wie einerseits der Arbeiter einem anderen Arbeitsrecht untersteht als der Angestellte, leitende Angestellte und Heimarbeiter, so untersteht andererseits der Arbeiter, Angestellte usw. einem verschiedenen Arbeitsrecht je nach der Art des Unternehmens, in dem er tätig ist<sup>2)</sup>, also z. B. der Fabrikarbeiter einem anderen Arbeitsrecht wie der Packer im Handel oder der Landarbeiter, obwohl alle drei in persönlicher Beziehung Arbeiter sind.

Die hierdurch für das Arbeitsrecht gebotene Unterscheidung der verschiedenen Unternehmungen richtet sich einmal nach ihrem Gegenstand, andererseits nach ihrer Größe, indem sowohl für die verschiedenen Wirtschaftszweige (I) wie für die verschiedenen Betriebsgrößen (II) verschiedene arbeitsrechtliche Normen gelten.

I. Nach dem Wirtschaftszweig, also dem Gegenstand des betriebenen Unternehmens, bestehen sechs verschiedene Gruppen arbeitsrechtlicher Sonderrechtsätze<sup>3)</sup>, nämlich für Gewerbe, Handel, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Bergbau und Schifffahrt.

A. Der Begriff des Gewerbes kommt für das Arbeitsrecht regelmäßig nur in derjenigen Bedeutung in Betracht, die diesem Begriff im Sinne der Gew.O. innewohnt. Denn nur wenn ein Arbeitsverhältnis in einem Gewerbebetrieb im Sinne der Gew.O. stattfindet, finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften der Gew.O., insbesondere ihres Siebenten Titels, darauf Anwendung<sup>4)</sup>. Ein Gewerbebetrieb im Sinne der Gew.O. ist nun jede fortgesetzte auf Gewinnerzielung gerichtete erlaubte Tätigkeit (RGStr. 39, 137). Dieser Begriff enthält vier Merkmale, deren Vorhandensein also die Voraussetzung für die Anwendung der Sondervorschriften der Gew.O. auch im Arbeitsverhältnis bildet. Auch ist endlich die Form des Gewerbebetriebes dafür von Bedeutung:

1. Grundsätzlich genügt jede menschliche Tätigkeit, soweit nicht die Gew.O. bestimmte Verrichtungen ausdrücklich oder stillschweigend von ihrem Geltungsbereich ausgeschlossen hat<sup>5)</sup>. Dies ist im § 6 geschehen für die Urproduktion

<sup>1)</sup> Die wissenschaftlich richtige Bezeichnung, die sich auch in der Gesetzgebung mehr und mehr einbürgert, ist „Heimarbeiter“. Die Ausdrücke „Hausgewerbetreibender“ und „Hausarbeiter“ sind aber gleichbedeutend, nur daß § 1 des Hausarbeitsgesetzes die hausgewerblichen Arbeitgeber nur soweit zu den Hausarbeitern rechnet, als sie ausschließlich Familienangehörige (also nicht dritte Personen) beschäftigen.

<sup>2)</sup> Dies gilt indessen nicht für die Heimarbeiter, da sie begrifflich nur gewerbliche Arbeit verrichten können, sofern man den „verlagsmäßigen Heimwerker“ (vgl. S. 32, Anm. 1) nicht anerkennen will. Dies folgt m. E. allgemein für die Heimarbeiter aus ihrer Entstehung und ihrem Begriff, jedenfalls aber für das geltende Recht aus sämtlichen gesetzlichen Begriffsbestimmungen. Ebenso GAEBEL, NZfA. 1922, Sp. 534.

<sup>3)</sup> Soweit die Geltung von Rechtssätzen nur auf eine dieser Gruppen beschränkt ist und ein Arbeitsverhältnis unter keine von ihnen fällt, gelten die allgemeinen Rechtssätze, insbesondere BGB., so z. B. für den Portier eines Privathauses, während der Portier eines Warenhauses als Arbeiter in einem Handelsgewerbe unter die Gew.O. fällt.

<sup>4)</sup> Nur einzelne neue Vorschriften des Arbeitsrechts, vor allem die VO. über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter, gelten darüber hinaus für „alle gewerblichen Betriebe einschließlich des Bergbaus, die öffentlichen Betriebe, auch wenn sie nicht zur Gewinnerzielung betrieben werden, und die landwirtschaftlichen Nebenbetriebe gewerblicher Art“.

<sup>5)</sup> Also nicht nur eine „gewerbliche“ (d. h. Stoff verändernde) Tätigkeit im Sinne der Volkswirtschaftslehre.

(Land- und Forstwirtschaft einschließlich Gartenbau<sup>1)</sup> und Viehzucht, Jagd und Fischerei<sup>2)</sup>, für die Schifffahrt, für den Gesindedienst und für einzelne bestimmte Gewerbe, insbesondere Unterrichtswesen und Eisenbahnunternehmungen<sup>3)</sup><sup>4)</sup>. Dagegen gehört sowohl das Handelsgewerbe einschließlich seiner Hilfgewerbe (Kommission, Spedition, Lagerei) sowie die Verrichtung von Dienstleistungen niederer Art (Friseure, Barbieri, Masseure, Badeanstalten) zum Gewerbe im Sinne der Gew.O. Doch bestehen für den Geltungsbereich des Arbeitsrechts weitgehende Ausnahmen gemäß § 154 und (von der Feiertagsruhe) § 105i Gew.O. Wegen der Beschränkung auf größere Betriebe vgl. auch unten zu II.

2. Für die Frage, ob diese Tätigkeit eine erlaubte sein muß, ist zu unterscheiden, ob es sich um eine subjektiv oder objektiv unerlaubte Tätigkeit handelt: Erstere ist trotzdem ein Gewerbe und untersteht der Gew.O. (z. B. Betrieb eines Gastwirtschaftsgewerbes ohne Konzession), letztere dagegen nicht (z. B. Betrieb eines Bordellhauses).

3. Diese Tätigkeit muß eine fortgesetzte, d. h. auf einen Geschäftsbetrieb von gewisser Dauer gerichtet sein.

4. Und endlich muß die Tätigkeit auf die Erzielung eines Gewinnes gerichtet sein, das Unternehmen in Gewinnabsicht betrieben werden, während Betrieb für den eigenen Bedarf oder genossenschaftlicher Betrieb lediglich für Mitglieder kein Gewerbe im Sinne der Gew.O. ist. Auch staatliche oder kommunale Betriebe können daher Gewerbebetriebe sein, wenn sie vorwiegend in Gewinnabsicht (Wasserkwerk, Elektrizitätswerk, Gasanstalt) und nicht nur im öffentlichen Interesse betrieben werden (Straßenreinigung). Ob ein Gewinn tatsächlich erzielt, die Gewinnabsicht also verwirklicht wird, ist dagegen unerheblich.

5. Die Form, in der das Gewerbe betrieben wird, ist sowohl in den drei Grundformen (Fabrik, Handwerk, Hausindustrie) wie in der Form der Ausübung (stehender Gewerbebetrieb, Gewerbebetrieb im Umherziehen, ambulanter Gewerbebetrieb, Marktverkehr) für die arbeitsrechtliche Differenzierung nur von geringer Bedeutung:

a) Der früher auch arbeitsrechtlich bedeutsame Unterschied von Fabrik und Handwerk kommt nicht mehr in Betracht, seit der Begriff der Fabrik in den §§ 133h, 134i Gew.O. durch den Begriff des Betriebes, in dem mindestens 10 bzw. 20 Arbeiter beschäftigt werden, ersetzt worden ist. Bezüglich der Hausarbeit gilt dagegen ein besonderer Arbeiterschutz (S. 162, 179, 191, 201, 206).

b) Die Form der Ausübung des Betriebes ist nur insoweit von Bedeutung, als für den Gewerbebetrieb im Umherziehen und den ambulanten Gewerbebetrieb einzelne Sondervorschriften für Feiertagsruhe und Kinderschutz gelten (§ 42b Abs. 5, §§ 55a, 57b Nr. 4, 60b, 62 Gew.O.).

B. Der Handel untersteht zwar einschließlich seiner Hilfsbetriebe als Handelsgewerbe grundsätzlich den Bestimmungen der Gew.O.<sup>5)</sup> (S. 36/37), so daß deren Bestimmungen für Gewerbe und Handel gleichmäßig gelten. Doch bestehen hiervon drei Ausnahmen:

<sup>1)</sup> Von der Gärtnerei gehört daher nur die Handelsgärtnerei, nicht die Landschaftsgärtnerei zum Gewerbe, vgl. S. 38, Anm. 5.

<sup>2)</sup> Über den Bergbau vgl. unten zu E.

<sup>3)</sup> Dazu gehören auch Kleinbahnen (bestritten), jedoch nur der eigentliche Fahrbetrieb, nach richtiger Ansicht dagegen nicht die „Annexe des Eisenbahnbetriebs“ (Werkstätten, Bahnhofswirtschaft usw.).

<sup>4)</sup> Auch scheidet wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit schon darum aus, weil sie nicht eigentlich auf Gewinnerzielung gerichtet ist (unten zu 4), sondern diese nur als Nebenzweck verfolgt. Teilweise ausgeschlossen sind ferner die Ausübung der Heilkunde, Gewerbebetrieb mit Arzneimitteln, Vertrieb von Lotterielosen und Gewerbebetrieb öffentlicher Fähren.

<sup>5)</sup> Dabei ist für den Begriff des Handelsgewerbes nicht die Bestimmung des HGB. maßgebend, sondern die Reichsgewerbestatistik von 1883, so daß alles zum Handelsgewerbe im Sinne der Gew.O. gehört, was dort als Handelsgewerbe bezeichnet ist.

1. Einmal gilt das Arbeitsrecht der Gew.O. grundsätzlich nur für die Arbeiter im Handelsgewerbe (Packer, Kutscher, Portier usw.), während die kaufmännischen Angestellten (Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge) dem gesamten Siebenten Titel der Gew.O. mit Ausnahme der Bestimmungen über die (inzwischen ebenfalls anders geregelte, vgl. 2) Feiertagsruhe, den Fortbildungsschulunterricht (§ 120) und die für den Handel geltenden Sondervorschriften der §§ 139c—m (vgl. 3) nicht unterstellt sind. § 154 Abs. 1 Nr. 2.

2. Ferner ist die Feiertagsruhe im Handelsgewerbe sowohl nach bisherigem wie nach neuem Recht (VO. v. 5. 2. 1919) abweichend vom sonstigen Gewerbe geregelt. Insoweit unterstehen also auch die Arbeiter im Handelsgewerbe einem anderen Recht wie die Arbeiter im sonstigen Gewerbe.

3. Und endlich unterscheidet sowohl das bisherige wie das neue Arbeitsrecht zwei verschiedene Formen der Handelstätigkeit, nämlich die offenen Verkaufsstellen<sup>1)</sup> im Gegensatz zum Kontor. Nur auf die ersteren aber ist der besondere in den §§ 139eff. für das Handelsgewerbe vorgesehene Arbeiterschutz beschränkt (Mindestruhezeit, Ladenschluß, Gefahrenschutz, Fortbildungsschutz und Arbeitsordnungen), während auch für die Kontore lediglich die Vorschriften über Lehrlingshaltung (§ 139i) und Feiertagsruhe Anwendung finden.

C. Für die Landwirtschaft<sup>2)</sup> einschl. der Forstwirtschaft gilt ein vielfach vom sonstigen Arbeitsrecht abweichendes Sonderrecht. Nur im Arbeitsverfassungsrecht besteht seit der Aufhebung der früheren Koalitionsverbote und der Einbeziehung der landwirtschaftlichen Arbeiter in die Betriebsverfassung gemäß § 4 BRG. im wesentlichen Rechtsgleichheit mit den anderen Wirtschaftszweigen. Auch sind bezüglich der Arbeitsstreitigkeiten die Schlichtungsbehörden auch für Fragen des landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisses zuständig, während für die Arbeitsgerichtsbarkeit erst das künftige Arbeitsgerichtsgesetz eine solche Zuständigkeit schaffen soll<sup>3)</sup>. Dagegen besteht ein Arbeiterschutz nur nach Maßgabe der Unfallverhütungsvorschriften der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften. Ferner gelten in der Arbeiterversicherung sowohl auf dem Gebiet der Krankenversicherung wie in der Unfallversicherung weitgehende Besonderheiten. Und endlich ist vor allem der landwirtschaftliche Arbeitsvertrag durch die vorl. LAO. vom 24. 1. 1919 einer völligen arbeitsrechtlichen Sonderregelung unterworfen<sup>4)</sup>.

Danach gehört zur Land- und Forstwirtschaft jede Bewirtschaftung einer Bodenfläche beliebigen Umfanges durch Bebauung mit Feldfrüchten oder Nutzung des Wildwuchses<sup>5)</sup> einschließlich der landwirtschaftlichen Nebenbetriebe, d. h. der

<sup>1)</sup> Offene Verkaufsstellen sind dem Geschäftsverkehr dienende feste Stellen (Laden, Verkaufsbude, dagegen nicht Marktstand), die allgemein dem Publikum zugänglich sind (also nicht nur für den Großhandel bestimmt), und in denen Waren zum Mitnehmen (also nicht zum Genuß an Ort und Stelle) verkauft werden. Ob es sich um Firmenkaufleute oder Minderkaufleute handelt (§ 4 HGB.), ist unerheblich, so daß auch die Handwerkerläden darunter fallen.

<sup>2)</sup> Literatur: SCHLEGELBERGER, Das Landarbeiterrecht, Berlin 1907; MOLITOR, Landwirtschaftsrecht, Berlin 1923; VON KARGER, Landwirtschaftliches Arbeiterrecht (Bücherei des Arbeitsrechts, Bd. 3); FEIG-CAESAR, Komm. zur LAO. 3. Aufl., Berlin 1923; weitere Literatur S. 53.

<sup>3)</sup> Doch ist in den „besonderen Arbeitsgerichtssachen“ (S. 127) das Gewerbegericht als allgemeines Arbeitsgericht auch für landwirtschaftliche Arbeitnehmer zuständig (S. 272).

<sup>4)</sup> Diese Regelung ist nur vertraglicher, nicht schutzrechtlicher Art, so daß auf Erfüllung der daselbst den Arbeitgebern auferlegten Pflichten nur die einzelnen Arbeitnehmer im Prozeßwege klagen können, während eine Möglichkeit zur Durchsetzung im Wege öffentlichrechtlichen Zwangs und staatlicher Aufsicht nicht besteht und eine Übertretung nicht mit Strafe bedroht ist (KASKEL, Das neue Arbeitsrecht, S. 272).

<sup>5)</sup> Dagegen gehört nicht zur Landwirtschaft eine reine Viehwirtschaft ohne Erzeugung wenigstens eines Teiles des Futters, auch nicht Lohndrescherei oder Lohnpflügerei und von der Gärtnerei nicht die Handelsgärtnerei, sondern nur die Landschaftsgärtnerei (also auch feldmäßiger Gemüsebau und Tabak- und Weinbau, vgl. OLG. Karlsruhe 22. 7. 21, NZfA. 1922 Sp. 266/7). Näheres hierüber bei REINHOLD, Ist Gärtnerei Gewerbe oder Landwirtschaft, Berlin 1920, Die

neben der Land- oder Forstwirtschaft, aber in wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihr betriebenen Unternehmungen (vgl. § 918 RVO., z. B. Molkerei, Brennerei, Ziegelei).

D. Die Tätigkeit in der Hauswirtschaft<sup>1)</sup> soll durch ein besonderes Gesetz (Hausgehilfengesetz) geregelt werden, nachdem die bisherigen Gesindeordnungen durch den Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom 12. 11. 1918 aufgehoben sind und daher nur noch als Erkenntnisquelle zur Ausfüllung von Lücken der inzwischen allein maßgebenden allgemeinen Bestimmungen (BGB.) angewendet werden können. Die Begriffsmerkmale des hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisses sind Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft, wie sie durch Wohnen und Schlafen (nicht auch notwendig Essen) im Haushalt zum Ausdruck kommt (Aufwartefrauen sind daher keine Hausgehilfen), sowie ferner Leistung häuslicher Dienste, die bei Hausgehilfen Dienste niederer Art (Kochen, Reinmachen, Waschen usw.), bei Hausangestellten Dienste höherer Art sind (Führung des Haushalts, Erziehung der Kinder, Unterricht, gesellschaftliche Pflichten usw.).

Die Tätigkeit in der Hauswirtschaft untersteht bisher einem Arbeiterschutz nicht, und auch das Arbeitsverfassungsrecht (BRG.) findet darauf keine Anwendung, ebensowenig wie alle Gesetze, die ihre Geltung auf Arbeiter und Angestellte schlechthin beschränken, z. B. Schwerbeschädigtengesetz, Arbeitszeitverordnungen. Die Einbeziehung der hauswirtschaftlichen Arbeitnehmer bedarf vielmehr stets besonderer gesetzlicher Hervorhebung. Dagegen sind für Arbeitsstreitigkeiten in der Hauswirtschaft die Schlichtungsbehörden zuständig, der Entwurf des Arbeitsgerichtsgesetzes will sie auch der besonderen Arbeitsgerichtsbarkeit unterstellen, und das Arbeitsnachweisgesetz gilt (mit einzelnen Sondervorschriften bezüglich des Begriffes eines Arbeitgebers § 7) auch für sie.

E. Zum Bergbau<sup>2)</sup> gehören außer den eigentlichen Bergwerken auch noch Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebene Brüche und Gruben<sup>3)</sup>. Der Bergbau untersteht zwar im vollen Umfang der Sozialversicherung und ist auch bezüglich des Arbeitsverfassungsrechts nunmehr einheitlich mit den anderen Wirtschaftszweigen geregelt<sup>4)</sup>, so daß die hierfür bisher bestehenden Sonderbestimmungen über Arbeiterausschüsse nunmehr beseitigt sind (Pr. Ges. v. 18. 12. 1920). Für den Arbeiterschutz und den Arbeitsvertrag untersteht der Bergbau aber grundsätzlich nicht dem Arbeitsrecht der Gewerbeordnung. Vielmehr gelten aus der Gew.O. für den Bergbau nur die Vorschriften über die Feiertagsruhe und gemäß § 154a die Vorschriften über Lohnbücher oder Arbeitszettel, Truckverbot, Lohninbehaltung, Lohnzahlungsfristen, Lohnzahlung an Minderjährige, Lohnzettel, Jugend- und Frauenschutz und Koalitionsrecht. Auch gilt die reichsrechtliche Regelung der Arbeitszeit nach den Arbeitszeit-Von. auch für den Bergbau. Im übrigen ist dagegen der bergrechtliche Arbeiterschutz und Arbeitsvertrag zurzeit noch landesrechtlich geregelt (in Preußen Ges. von 1865 mit arbeitsrechtlich wichtigen Novellen von 1891, 1905, 1909, 18. 12. 1920 u. 24. 5. 1923). Doch ist ein Reichsberggesetz in Aussicht genommen.

---

Gärtnerei als Objekt der Gesetzgebung, Berlin 1924, und DÄNHARDT, Beiträge zur Recht-zugehörigkeit des Gartenbaus, Dresden 1921. Dagegen gehört dazu die Binnenfischerei (v. KARGER, S. 9). Teilweise abweichend für die Sozialversicherung § 917 RVO.

<sup>1)</sup> Darstellung des geltenden Rechts: RAUSNITZ, Das neue Recht des Hausangestellten, Berlin 1919; geschichtliche Darstellungen insbesondere bei GIERKE, Deutsches Privatrecht III, S. 641ff. und KÖNNECKE, Rechtsgeschichte des Gesindes, 1912. Weitere Literatur S. 53.

<sup>2)</sup> Literatur: Kommentare zum Preuß. Berggesetz; neuestens SCHLÜTER (Dortmund 1924), eingehend, aber älter ISAY und BRASSERT-GOTTSCHALK, systematische Darstellungen von MÜLLER-ERZBACH u. VÖLKELE (2. Aufl. 1924); ROHN, Der Arbeitsvertrag der Bergarbeiter 1913, arbeitsrechtlich durch die neue Gesetzgebung teilweise überholt. Quellensammlung von SCHLÜTER, Neues Arbeitnehmerrecht im Bergbau, 1921.

<sup>3)</sup> Bergwerke sind die unterirdisch betriebenen Anlagen zur Gewinnung von Mineralien nach bergtechnischen Regeln; Salinen sind Anlagen, in denen Salz aus Steinsalz oder Sole gewonnen wird; Aufbereitungsanstalten sind Anstalten zur mechanischen Reinigung, Zurichtung und Sortierung der bergmännisch gewonnenen Mineralien, Brüche sind Anlagen zur Gewinnung von Steinen durch Brechen oder Sprengen; Gruben (Gräbereien) sind Anlagen zur Gewinnung von sonstigen Mineralien durch Graben oder Baggern.

<sup>4)</sup> Abgesehen von besonderen Arbeitskammern im Bergbau (S. 261).

Für Arbeitsstreitigkeiten im Bergbau sind die Schlichtungsbehörden zuständig, während für das Gebiet der Arbeitsgerichtsbarkeit an Stelle der Gewerbegerichte besondere Berggewerbegerichte treten.

F. Das Arbeitsrecht der Schifffahrt<sup>1)</sup> endlich ist nur im Gebiet der Sozialversicherung in annähernd gleicher Weise wie für andere Wirtschaftszweige geregelt (abweichend vor allem die Seeunfallversicherung). Dagegen beruht der Arbeiterschutz wie der Arbeitsvertrag auf besonderen nur für die Schifffahrt geltenden Vorschriften, wobei zwischen Seeschifffahrt, Binnenschifffahrt und Flößerei zu unterscheiden ist<sup>2)</sup>, für welche die Seemannsordnung von 1902 bzw. das Binnenschifffahrtsgesetz von 1895, bzw. das Flößereigesetz von 1895 gelten. Für das Arbeitsverfassungsrecht ist gemäß § 5 BRG. der Erlaß eines besonderen Gesetzes in Aussicht genommen, und auch das Arbeitsnachweisges. findet gemäß § 47 auf die seemännischen Heuerstellen keine Anwendung. Die Ausbildung eines besonderen internationalen Seemannsrechts war Gegenstand der Konferenz in Genua (S. 333).

II. Die Größe des einzelnen Betriebes, wie sie in der Zahl der Beschäftigten zum Ausdruck kommt, ist für das Arbeitsrecht insofern von Bedeutung, als vielfach Großbetriebe anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften unterstehen wie Kleinbetriebe.

A. Dies gilt einmal für den Jugend- und Frauenschutz; er besteht nach § 134i GewO. grundsätzlich nur für Betriebe, in denen in der Regel mindestens 10 Arbeiter beschäftigt werden (näheres S. 197).

B. Die Verpflichtung zum Erlaß von Arbeitsordnungen und zur Aushändigung von Lohnzetteln sowie die Beschränkung der Lohnverwirkungsabrede ist beschränkt auf Betriebe, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden (S. 188, 190, 107).

C. Ein Betriebsrat ist nur in solchen Betrieben zu errichten, in denen in der Regel mindestens 20, ein Betriebsobmann nur in Betrieben, in denen in der Regel mindestens 5 Personen beschäftigt werden. Auch sind bestimmte Einrichtungen des Betriebsrats, vor allem die Einrichtung einer Sprechstunde, von der Zahl der Beschäftigten (100) abhängig.

D. Über die Bedeutung der Betriebsgröße für die Zahl der einzustellenden Schwerbeschädigten vgl. S. 69.

E. Die Beschränkungen für Abbruch und Stilllegung von Betrieben (S. 60 ff.) gelten nur für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern.

### § 13. Behörden des Arbeitsrechts.

Die Arbeitskraft, deren Verwertung den Gegenstand des Arbeitsrechts bildet, ist zugleich ein Stück Nationalgut. Insofern ist daher der Staat bei jedem Arbeitsverhältnis mitbeteiligt und bildet sozusagen dessen dritte Partei. Andererseits sind aber auch die eigentlichen Vertragsparteien, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bei dem Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses, seiner Durchführung und der Entscheidung von Streitigkeiten vielfach auf eine Mitwirkung des Staates angewiesen. Hier ist der Staat indessen nur insoweit beteiligt, als er von den Parteien angerufen wird, und daher nicht selbst Partei, sondern lediglich Hilfsorgan.

In beiden Fällen erfordert die Beteiligung des Staates aber eine Tätigkeit durch dafür zuständige Behörden. Diese Behörden sind die Arbeitsbehörden<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Literatur S. 53.

<sup>2)</sup> Seeschifffahrt ist die Fahrt auf deutschen Kauffahrteischiffen (d. h. allen Schiffen in privatem, ausschließlich deutschem Besitze, die zum Erwerb durch Seefahrt bestimmt und berechtigt sind, die Reichsflagge zu führen, einschl. der Lotsen-, Hochseefischerei, Bergungs- und Schleppfahrzeuge) außerhalb der an den deutschen Küsten (Flußmündungen und Buchten) im einzelnen festgesetzten Grenzen (abweichend § 1047 RVO.). Betriebe der Binnenschifffahrt sind die zur Fahrt auf Flüssen oder sonstigen Binnengewässern bestimmten oder hierzu verwendeten Fahrzeuge; Flößerei ist die Führung von Flößen auf Flüssen oder sonstigen Binnengewässern; bei diesen beiden ist Erwerbsabsicht nicht erforderlich.

<sup>3)</sup> Die neben den allgemeinen Arbeitsbehörden auf Grund der VOn. vom 7. u. 12. 11. 1918 zunächst errichteten besonderen Demobilisationsbehörden (Demobilisationsausschüsse, Demobilisationskommissar, anfangs auch Reichsdemobilisationsamt) sind durch die Gesetze vom 18. 2. 1921, 30. 3. 1922 und 25. 3. 1924 aufgehoben.

Die Arbeitsbehörden sind nur in der obersten Stufe für das Gesamtgebiet des Arbeitsrechts einheitlich zusammengefaßt (I), während in den nachgeordneten Stufen eine Fülle verschiedener Behörden besteht (II).

I. In der obersten Stufe erfolgt die behördliche Tätigkeit im Arbeitsrecht durch das Reichsarbeitsministerium<sup>1)</sup>. Seine Zuständigkeit erstreckt sich auf Gesetzgebung, Verwaltung und Schlichtung.

Dem Reichsarbeitsministerium nachgeordnete und seiner Aufsicht unterstellte, für einzelne Zweige des Arbeitsrechts bestehende oberste zentrale Reichsbehörden sind ferner: das Reichsversicherungsamt für die Sozialversicherung, die Reichsarbeitsverwaltung (Reichsamt für Arbeitsvermittlung) für Arbeitsnachweis, Arbeiterschutz und Tarifwesen<sup>2)</sup>, sowie die Reichsversicherungsanstalt für Angestellte.

Auch die meisten Länder haben kurz nach der Revolution eigene Ministerien für Soziale Fürsorge (Bayern) oder Arbeitsministerien (Sachsen, Württemberg, Baden, letzteres inzwischen aufgehoben) als oberste sozialpolitische Behörden eingerichtet. Nur Preußen hat dem neugebildeten Ministerium für Volkswohlfahrt lediglich die Sozialversicherung übertragen, das übrige Arbeitsrecht dagegen dem Ministerium für Handel und Gewerbe belassen. Diese Ministerien sind die obersten Verwaltungsbehörden der Länder auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, vor allem die obersten Dienstaufsichts- und Beschwerdestellen, soweit nicht bestimmte Angelegenheiten den Reichsbehörden übertragen sind, und vertreten die Länder bei deren Mitwirkung an der Gesetzgebung<sup>3)</sup>.

II. In der Mittelstufe und Unterstufe fehlt eine derartige Zusammenfassung der behördlichen Tätigkeit an einer einzigen Stelle. Diese Tätigkeit ist vielmehr auf eine große Anzahl von Behörden verteilt, wobei zwischen Rechtsprechung (A), Verwaltung (B) und Schlichtung (C) zu unterscheiden ist:

A. Eine Rechtsprechung besteht im Arbeitsrecht auf verwaltungsrechtlichem, strafrechtlichem und privatrechtlichem Gebiet.

1. Auf verwaltungsrechtlichem Gebiet erfolgt eine Rechtsprechung (abgesehen von den Versicherungsbehörden der Sozialversicherung) vor allem einmal durch die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsnachweisämter auf dem Gebiete des Arbeitsnachweises und der Erwerbslosenfürsorge und ferner durch die „Arbeitsgerichte“ (Gewerbegerichte, Kaufmannsgerichte, arbeitsgerichtliche Schlichtungskammern im „Beschlußverfahren“, S. 279) bzw. den Reichswirtschaftsrat für die Streitigkeiten aus § 93 BRG. Dazu kommen für Streitigkeiten aus dem Schwerbeschädigtengesetz besondere Ausschüsse als Verwaltungsgerichte (S. 276).

<sup>1)</sup> Das Reichsarbeitsministerium ist aus der sozialpolitischen Abteilung des Reichsamts des Innern hervorgegangen, die bei dessen Teilung durch Erlaß vom 21. 10. 1917 zunächst auf das Reichswirtschaftsamt übergang und durch Erlaß vom 4. 10. 1918 zu einem eigenen Reichsarbeitsamt ausgestaltet wurde. Nach der staatlichen Neuordnung erhielt dieses Reichsarbeitsamt die Stellung eines selbständigen Reichsministeriums und bei der Neubenennung der obersten Reichsbehörden im Erlaß vom 21. 3. 1919 die jetzige Bezeichnung Reichsarbeitsministerium. Es zerfällt zurzeit in 6 Abteilungen (Abt. I: Allgemeines und ärztliche Angelegenheiten; Abt. II: Sozialversicherung; Abt. III: Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Lohnpolitik und allgemeine Fragen der Sozialpolitik; Abt. IV: Arbeitsmarkt, Arbeitsvermittlung, Arbeitsbeschaffung, Arbeitslosenversicherung, Erwerbslosenfürsorge; Abt. V: Wohlfahrtspflege, soziale Fürsorge, Wohnungs- und Siedlungswesen; Abt. VI: Versorgungsrecht). Amtliches Publikationsorgan ist das „Reichsarbeitsblatt“.

<sup>2)</sup> Errichtet als Reichsamt für Arbeitsvermittlung durch VO. vom 5. 5. 1920 und endgültig ausgestaltet durch §§ 26—31 ANG., wurde ihr durch VO. vom 1. 6. 1922 die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen übertragen; durch VO. vom 30. 9. 1922 ist sie in „Reichsarbeitsverwaltung“ umbenannt worden. Weitere Aufgaben sind ihr durch Erl. des RAM. vom 15. 3. 1924 (RABl. 19:4, aml. Teil, S. 122), vom 24. 4. 1924 (das. S. 184) und 28. 5. 1924 (das. S. 222) übertragen (Arbeiterschutz, vor allem Betriebs- und Arbeitszeitschutz, Jugend- und Frauenschutz und Heimarbeiterchutz, einschl. Arbeitsaufsicht, Lehrlingswesen, Gewerbehygiene, Fürsorge für Erwerbsbeschränkte, Aufsicht über Sprengstoff- und Munitionsfabriken).

<sup>3)</sup> Über das Verhältnis zwischen Reich und Ländern in der Organisation der Arbeitsbehörden vgl. SCHALL, NZfA. 1921, Sp. 279.

2) Auf strafrechtlichem Gebiet, vor allem bei Verstößen gegen Arbeiterschutzvorschriften, sind regelmäßig die ordentlichen Gerichte (Amtsrichter, Schöffengericht) zuständig. Über Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften entscheidet dagegen gemäß § 870 RVO. gegenüber dem Unternehmer der Vorstand der Berufsgenossenschaft, gegenüber dem Versicherten das Versicherungsamt und auf Beschwerde die übergeordnete Behörde der Arbeiterversicherung. Für einzelne Verstöße gegen das Schwerbeschäftigtengesetz hat endlich, solange Arbeitsgerichte nicht bestehen, das ordentliche Gericht (Amtsrichter, Schöffengericht) auf Buße zu erkennen. Und auch die Seemannsämler besitzen eigene Strafbefugnisse.

3) Auf privatrechtlichem Gebiet, also bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis, sind grundsätzlich die ordentlichen Gerichte (Amtsgericht, Landgericht) zuständig. Doch wird deren Gerichtsbarkeit durch die Sondergerichtsbarkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte allgemein (so für die „besonderen Arbeitsgerichtssachen“, S. 272) oder doch für gewerbliche Arbeiter sowie für niedrig gelohnte technische und kaufmännische Angestellte ausgeschlossen, neben denen wiederum für bergrechtliche Streitigkeiten die Berggewerbegerichte, sowie die Innungsschiedsgerichte, Innungen (für Streitigkeiten aus dem Lehrverhältnis), Seemannsämler und arbeitsgerichtlichen Kammern der Schlichtungsausschüsse stehen (S. 270ff.).

B. Eine Verwaltungstätigkeit erfolgt einmal auf dem Gebiet der Sozialversicherung durch die Versicherungsbehörden (vor allem Aufsicht über die Versicherungsträger), ferner für die Durchführung des Arbeiterschutzes durch die nach Landesrecht hierfür zuständigen Behörden der Gewerbeaufsicht in Verbindung mit den Behörden der allgemeinen Landesverwaltung (im Bergrecht die Revierbeamten, im Seerecht die Seemannsämler bzw. im Ausland die Konsulate), S. 215ff., und endlich für die Arbeitsvermittlung durch besondere Arbeitsnachweisämter in einer dreigliedrigen in den Oberstufen zur fachlichen Aufsicht und Entscheidung von Beschwerden zuständigen Behördenorganisation (S. 57).

C. Für die Einigung (Schlichtung) endlich bestehen neben den in erster Reihe hierfür bestimmten tariflichen Schlichtungsstellen staatliche Schlichtungsstellen (Schlichtungsausschüsse und Schlichter) und daneben Fachausschüsse der Heimarbeiter sowie Seemannsämler (S. 284ff.).

III. Um diese Überfülle von Arbeitsbehörden zu beseitigen, die durch Schaffung immer neuer Behörden noch vermehrt werden sollen, wird die Errichtung einheitlicher Arbeitsbehörden befürwortet, die als „Arbeitsämter“ für den Bezirk jeder unteren Verwaltungsbehörde bestehen und sämtliche behördlichen Aufgaben im Gebiet des Arbeitsrechts in sich vereinigen sollen und der Aufsicht von „Landesarbeitsämtern“ zu unterstellen wären, während in oberster Instanz je ein Reichsarbeitsgericht, Reichsarbeitsamt und Reichseinigungsamt für Rechtsprechung, Verwaltung und Schlichtung zu bilden wäre<sup>1)</sup>.

#### § 14. Die Selbstverwaltung im Arbeitsrecht.

Die Regelung des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich Sache der Vertragsparteien. Eine Mitwirkung staatlicher Behörden ist daher, soweit der Staat nicht als Hüter der Arbeitskraft unmittelbar selbst beteiligt ist (S. 40), nur ein Notbehelf für den Fall des Versagens der Vertragsparteien. Grundsätzlich muß daher die Gestaltung und Handhabung des Arbeitsverhältnisses den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern überlassen bleiben und, soweit eine auf das Arbeitsverhältnis bezügliche Tätigkeit über den Bereich des einzelnen Arbeitgebers und Arbeitnehmers hinaus erforderlich wird, durch die organisatorisch zusammengefaßte Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft im Wege der Selbstverwaltung erfolgen, während die

<sup>1)</sup> Vgl. KASKEL, AR. 1919 S. 44; LANDSBERGER, das., 1922, Sp. 421; LUPPE, das. Sp. 523.

staatlichen Behörden auf eine Ergänzung dieser Tätigkeit zu beschränken sind<sup>1)</sup>. Tatsächlich überwiegt daher im Arbeitsrecht mehr und mehr die Selbstverwaltung gegenüber der Staatsverwaltung. Sie beruht teils auf gesetzlicher Grundlage (I), teils auf freier Vereinbarung der Beteiligten (II).

I. Auf gesetzlicher Grundlage besteht eine Selbstverwaltung in den beiden Formen der Mitwirkung von Laien innerhalb der Arbeitsbehörden („unechte Selbstverwaltung“) und einer organisatorischen Zusammenfassung der Beteiligten zum Zwecke einer Verwaltung arbeitsrechtlicher Einrichtungen („echte Selbstverwaltung“).

A. Eine Mitwirkung der Beteiligten im behördlichen Rahmen besteht bei fast allen Arbeitsbehörden<sup>2)</sup>, indem neben den behördlich bestellten Beamten paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern gewählte Laien an der Erledigung der Geschäfte teilnehmen.

Die Verteilung der drei Aufgabengebiete der Arbeitsbehörden (Rechtsprechung, Verwaltung, Schlichtung) auf beamtete Mitglieder und Laienmitglieder erfolgt dabei regelmäßig in der Weise, daß reine Verwaltungsgeschäfte durch Beamte allein erledigt werden, jedoch unter Zulassung der Beschwerde an eine aus Beamten und Laien gemischte kollegialische Abteilung, Rechtsprechung und Schlichtung dagegen grundsätzlich einem aus Beamten und Laien gemischten Kollegium übertragen sind.

Da die Laien vielfach auf Grund von Präsentationslisten der Berufsvereine bestellt werden, so berührt sich hier die freie Selbstverwaltung mit der gesetzlichen Selbstverwaltung.

B. Eine gesetzliche Zusammenfassung der Beteiligten zum Zweck arbeitsrechtlicher Selbstverwaltung besteht bei den Versicherungsträgern, den Berufskammern und den Betriebsvertretungen.

1. Die Träger<sup>3)</sup> der Sozialversicherung (Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Landesversicherungsanstalten, Reichsversicherungsanstalt für Angestellte) sind auf gesetzlicher Grundlage zu öffentlich-rechtlichen Genossenschaften oder Anstalten zusammengeschlossene Organisationen der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Zweck der Durchführung der Sozialversicherung (Aufbringung der Mittel, Gewährung der Leistungen, Schadenverhütung). Ihre Selbstverwaltung findet ihre Grenze in der staatlichen Aufsicht durch die Versicherungsbehörden.

2. Berufskammern (Fachausschüsse), d. h. gesetzliche Vertretungen bestimmter Berufszweige, bestehen bisher nur in geringem Umfange, diesbezügliche Gesetzentwürfe sind vielmehr mehrfach gescheitert<sup>4)</sup>. Nur im Bergbau sind besondere Bergbaukammern und in der Hausindustrie besondere Fachausschüsse gebildet, denen bestimmte Aufgaben der Verwaltung auf dem Gebiete des Arbeitsverhältnisses ihres Berufes überwiesen sind. Landesrechtliche Arbeiterkammern, wie sie in Bremen und Hamburg gebildet sind und in Sachsen geplant waren, sind verfassungswidrig (S. 12).

3. Dagegen besteht in den Betriebsvertretungen eine gesetzlich eingeführte Selbstverwaltung auf betrieblicher Grundlage, denen eine Vertretung der Interessen, eine Mitwirkung am Zustandekommen des Betriebsgesetzes (Arbeitsordnung, Dienstvorschriften, S. 23, 26) und bei der Einstellung und Entlassung (S. 70, 123 ff.), sowie eine Mitwirkung am Produktionsprozeß zusteht (S. 251 ff.). Ein Zusammenschluß dieser

<sup>1)</sup> ERKELENZ, Gegen die Versteinering der deutschen Sozialpolitik 1922 sowie AR. 1922 Sp. 533.

<sup>2)</sup> Sie fehlt nur bei den Konsulaten und Arbeiterschutzhörden, wird bei den letzteren aber in jüngster Zeit ebenfalls eingeführt (Unfallvertrauensmänner, Sicherheitsmänner).

<sup>3)</sup> „Träger“ heißt im Arbeitsrecht, wer die finanziellen „Lasten“ einer Einrichtung zu „tragen“ hat, während eine Selbstverwaltung damit nicht notwendig verbunden zu sein braucht. In diesem Sinne spricht man daher z. B. vom Reich als Träger der Arbeitslosenversicherung, von den Gemeinden als Trägern des Arbeitsnachweises usw.

<sup>4)</sup> Die bestehenden Kammern sind vielmehr nicht Berufs-, sondern wirtschaftliche Standeskammern (Handels-, Handwerks-, Gewerbe-, Landwirtschaftskammern) oder reine Standeskammern (Ärzte-, Apotheker-, Anwaltskammern).

Betriebsvertretungen mit entsprechenden Arbeitgebervertretungen zu Wirtschafts- räten ist in Art. 165 RV. vorgesehen, aber noch nicht gesetzlich durchgeführt.

II. Weit wichtiger als die gesetzlich vorgeschriebene Selbstverwaltung ist die Selbstverwaltung der Beteiligten, soweit sie auf freier Vereinbarung beruht. Sie äußert sich vor allem in den Berufsvereinen, Tarifverträgen und Arbeitsgemein- schaften.

A. Die Berufsvereine („wirtschaftliche Vereinigungen“) sind freiwillige Vereinigungen einerseits der Arbeitgeber („Arbeitgeberverbände“), andererseits der Arbeitnehmer („Gewerkschaften“) auf der Grundlage gemeinsamer Berufstätig- keit in der rechtlichen Form von rechtsfähigen oder (meist) nichtrechtsfähigen Ver- einen, die wiederum vielfach untereinander zu Berufsvereinsverbänden („Spitzen- verbänden“) zusammengetreten sind und so eine große Bezirke oder sogar das ganze Reich umfassende, räumlich und fachlich durchgebildete Organisation auf Grund freier Selbstverwaltung bilden. Diese Verwaltung erstreckt sich vor allem auf Arbeitsnachweis, Arbeitslosenunterstützung, Errichtung von Schiedsstellen, Rechts- beratung, Rechtsvertretung, Entscheidung über Eröffnung und Einstellung von Arbeitskämpfen, Aufstellung von Vorschlaglisten für die Laienbeisitzer von Arbeits- behörden und sonstigen Verwaltungsstellen, sozialpolitische Beamtenausbildung, Jugendunterricht und die Einziehung und Verwaltung der dafür erforderlichen Gelder (Näheres S. 228 ff.).

B. Vor allem aber sind sie es, welche die Tarifverträge (bzw. Tarifgemein- schaften) abschließen, in denen die Selbstverwaltung der Beteiligten am sicht- barsten zum Ausdruck kommt. Denn die Tarifverträge enthalten neben der Re- gelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen auch die Einsetzung eigener tariflicher Organe (Arbeitsnachweise, Schiedsstellen), die den entsprechenden behördlichen Organen grundsätzlich vorgehen.

C. In den (neuerdings zerfallenden) Arbeitsgemeinschaften, zu denen sich die beiderseitigen Spitzenverbände zusammengeschlossen haben, sind diese Aufgaben durch Erstreckung auf ganze Wirtschaftszweige unter Schaffung eines örtlichen und fachlichen Unterbaus und durch Einbeziehung auch solcher Fragen dieses Wirt- schaftszweiges, die nicht nur das eigentliche Arbeitsverhältnis betreffen, wesentlich ausgedehnt (S. 259) und vielfach zu einer Mitwirkung an der staatlichen Gesetzge- bung und Verwaltung erweitert.

### § 15. Der Rechtsschutz im Arbeitsrecht.

Der Rechtsschutz im Arbeitsrecht ist beherrscht durch den Gegensatz von Rechts- streitigkeit einerseits und Interessenstreitigkeit andererseits. Während nämlich in anderen Rechtsgebieten regelmäßig eine eigentliche Rechtspflege nur besteht, soweit subjektive Rechte verletzt sind und mit Hilfe der Rechtspflegeorgane zur Durch- setzung gebracht werden sollen, hat das Arbeitsrecht auch einen eigenen Schutz bloßer Interessen ausgebildet und dafür Einrichtungen zur Verfügung gestellt und Formen geschaffen, die den Einrichtungen und Formen für die Verfolgung verletzter Rechte mindestens ähnlich sind.

I. Rechtsstreitigkeiten im Arbeitsrecht können sowohl privatrechtliche wie öffentlichrechtliche Ansprüche zum Gegenstand haben und bestehen im ersten Fall im Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, im zweiten Fall im Verhält- nis von Arbeitnehmern und Staat oder zwischen Betriebsvertretung und Betriebsleitung.

A. Privatrechtliche Ansprüche zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegeneinander aus dem zwischen ihnen bestehenden Arbeitsvertrage werden wie andere schuldrechtliche Ansprüche in einem prozessualen Verfahren durch Klage, Urteil und Zwangsvollstreckung verfolgt, nur daß diese Verfolgung vor besonderen Gerichten und in besonderem (beschleunigtem, verbilligtem und formfreiem) Verfahren stattfindet.

B. Öffentlichrechtliche Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer gegenüber dem Staat oder sonstigen öffentlichen Körperschaften bestehen vor allem auf Grund der Sozialversicherung und der Erwerbslosenfürsorge und werden in einem besonderen Verwaltungsprozeß ausgetragen, der im Gegensatz zum Zivilprozeß auf Ermittlung der materiellen Wahrheit abzielt und daher eine Beweislast nicht kennt. Öffentlichrechtliche Betriebsstreitigkeiten werden dagegen, soweit sie Rechtsstreitigkeiten sind (§ 93 BRG.), in einem besonderen verwaltungsrechtlichen Beschlußverfahren entschieden (S. 279).

II. Interessenstreitigkeiten haben die Austragung wirtschaftlicher Interessen zum Gegenstand und bestehen ebenfalls einerseits im Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern untereinander, andererseits im Verhältnis von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern zum Staat.

A. Interessenstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern untereinander sind Gesamtstreitigkeiten. Sie haben auf Arbeitnehmerseite die organisatorische Zusammenfassung zu einer (beruflich oder betrieblich gegliederten) Arbeiterschaft zur Voraussetzung und gehen auf eine kollektive Regelung des Arbeitsverhältnisses in Form des Abschlusses von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Sie werden vor den Instanzen der Schlichtung ausgetragen.

B. Interessenstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer einerseits und dem Staat oder öffentlichen Körperschaften andererseits haben ein unrichtiges oder unzweckmäßiges Verhalten behördlicher Organe dieser Körperschaften auf arbeitsrechtlichem Gebiet zum Gegenstand und zielen auf eine Berichtigung dieses Verhaltens ab. Als Voraussetzung der hierfür verfügbaren Verwaltungsbeschwerde und zur Auslösung des dadurch bedingten rechtsförmlichen Verfahrens genügt ein lediglich tatsächliches (jedoch wirtschaftliches) Interesse; vgl. insbesondere § 50 ANG. sowie Verwaltungsbeschwerden gegenüber den Organen der Gewerbeaufsicht.

## II. Teil.

### Arbeitsvertragsrecht.

#### Erstes Kapitel.

#### Allgemeines.

#### § 16. Begriff und Wesen.

I. Begrifflich umfaßt das Arbeitsvertragsrecht die Gesamtheit der Rechtsnormen über das Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber. Die rechtliche Seite dieses Verhältnisses wird durch einen Vertrag zwischen beiden geregelt, dessen Pole einerseits die zu leistende Arbeit, andererseits der zu leistende Entgelt sind. Arbeitsvertrag im weitesten Sinne ist daher nach der bekannten Definition von LOTMAR der zweiseitige Vertrag, in dem Arbeit gegen Entgelt versprochen wird. Unter diesem Sammelbegriff vereinigt LOTMAR eine Reihe von Vertragstypen, die im BGB. und in anderen Gesetzen für verschiedene Schuldverhältnisse geregelt sind, so den Dienstvertrag, Werkvertrag, Mäklervertrag, entgeltlichen Verwahrungsvertrag, Einbringung von Sachen bei Gastwirten, Kommissionsvertrag, Speditionsvertrag, Lagereivertrag und Frachtvertrag. Für den Arbeitsvertrag des Arbeitsrechts bedarf dieser Begriff indessen einer doppelten Einschränkung, die sich einmal aus dem Gesamtbegriff des Arbeitsrechts ergibt und andererseits aus der Stellung des Arbeitsvertrags innerhalb des Arbeitsrechts folgt.

A. Aus dem Gesamtbegriff des Arbeitsrechts (S. 2) ergibt sich eine Einschränkung des obigen Begriffes in gegenständlicher und persönlicher Beziehung:

1. Gegenstand des Arbeitsrechts ist nicht die Leistung beliebiger Arbeit, sondern unselbständiger (nach den Weisungen eines Arbeitgebers vorzunehmender) Arbeit. Auch der Arbeitsvertrag des Arbeitsrechts ist daher auf die Verpflichtung zur Leistung unselbständiger Arbeit beschränkt, während die Verpflichtung zur Leistung selbständiger Unternehmerarbeit ausscheidet.

2. Persönlich ist das Arbeitsrecht nicht das Recht aller Personen schlechthin, sondern das Sonderrecht bestimmter Berufsstände (der „Arbeitnehmer“, also der berufsmäßig Lohnarbeit verrichtenden Personenklassen in ihrer berufsständischen Gliederung, S. 30 ff.). Auch der Arbeitsvertrag des Arbeitsrechts ist daher auf diejenigen Arbeitsverträge beschränkt, die von Mitgliedern dieser Berufsstände abgeschlossen werden.

B. Innerhalb des Arbeitsrechts ist der Arbeitsvertrag derjenige Teil des Arbeitsrechts, der die Beziehungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zueinander in ihrer Eigenschaft als Einzelpersonen regelt. Er beschränkt sich also auf diejenigen Rechte und Pflichten, deren Erfüllung lediglich der Arbeitgeber vom

Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen kann (Gegensatz: Arbeiterschutz, S. 150). Der Arbeitsvertrag gehört daher als solcher dem Privatrecht an, was nicht ausschließt, daß Teile dieses Rechts in zwingender, abändernder Vereinbarung entzogener Weise geregelt sind.

Die durch den Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtlich geregelten Beziehungen bestehen in der Schaffung beiderseitiger Rechte und Pflichten der einen Vertragspartei gegenüber der anderen Vertragspartei. Der Arbeitsvertrag gehört daher innerhalb des Privatrechts dem Schuldrecht an, geht indessen hier infolge seiner Regelung in einer Reihe von Nebengesetzen weit über das im BGB. geregelte „Recht der Schuldverhältnisse“ hinaus. Und endlich stehen die beiderseits vereinbarten Rechte und Pflichten auf Arbeit bzw. auf Lohn in wechselseitiger Abhängigkeit voneinander, so daß die Leistung der Arbeit um der Leistung des Lohnes willen, die Leistung des Lohnes um der Leistung der Arbeit willen zugesagt wird, der Lohn den Gegenwert der Arbeit, die Arbeit den Gegenwert des Lohnes bildet. Der Arbeitsvertrag ist daher ein gegenseitiger (synallagmatischer) Vertrag im Sinne des BGB.

C. Hiernach ist der Arbeitsvertrag im Sinne des Arbeitsrechts begrifflich ein gegenseitiger schuldrechtlicher Vertrag der Mitglieder der dem Arbeitsrecht unterstellten Berufsstände mit einem Arbeitgeber über die Leistung unselbständiger Arbeit gegen Entgelt.

II. Aus dem Begriff des Arbeitsvertrages ergibt sich zugleich die Beantwortung der strittigen Frage nach seinem Wesen, d. h. nach der allgemeinen Rechtsform, welcher der Arbeitsvertrag zugehört und nach deren Vorschriften er demgemäß zu beurteilen ist:

Scheinbar stellt nämlich das Gesetz für den Arbeitsvertrag zwei verschiedene derartige Rechtsformen zur Verfügung, die verschiedenen Grundsätzen folgen<sup>1)</sup>, nämlich den Dienstvertrag und den Werkvertrag, je nachdem der Arbeitnehmer die Leistung von Diensten schlechthin oder die Herbeiführung eines bestimmten, durch Dienstleistung zu erzielenden Erfolges verspricht<sup>2)</sup>. Da indessen der Arbeits-

<sup>1)</sup> Der wichtigste Unterschied in der rechtlichen Behandlung beider Verträge besteht darin, daß beim Dienstvertrag der Arbeitgeber die Gefahr des Arbeitserfolges trägt, beim Werkvertrag dagegen gemäß § 644 BGB. der Arbeitnehmer, und daß der Dienstvertrag nur unter bestimmten Voraussetzungen (Kündigungsfrist usw.) auflösbar ist, während der Werkvertrag gemäß § 649 BGB. jederzeit vom Besteller gekündigt werden kann.

<sup>2)</sup> Die Berechtigung der Unterscheidung ist vielfach angefochten, weil beide Formen bisweilen in einander übergehen und sich praktisch nicht immer zuverlässig trennen lassen (so vor allem RÜMELIN, Dienstvertrag u. Werkvertrag, 1905). Trotzdem ist die Unterscheidung als solche m. E. berechtigt: Beim Dienstvertrag wird die Tätigkeit selbst geschuldet und bildet den unmittelbaren Gegenstand der Verpflichtung, beim Werkvertrag dagegen das Ergebnis der Tätigkeit, „beim Dienstvertrag ein Wirken, beim Werkvertrag ein Werk“ (GIERKE). Dieser Unterschied ist geschichtlich begründet (ROTHENBÜCHER, Geschichte des Werkvertrages nach deutschem Recht, 1909, S. 24 ff. und GIERKE, Deutsch. Priv. Recht III, S. 592, a. M. MOLITOR, Zeitschr. f. d. ges. Handels- u. Konkursrecht Bd. 87, S. 378 ff.), und durch die Erfüllung verschiedener wirtschaftlicher Funktionen (Nutzbarmachung unselbständiger Arbeit bzw. selbständiger Unternehmerarbeit) gerechtfertigt.

Ein neues, besseres Unterscheidungsmerkmal glaubt HOENIGER (HOENIGER-WEHRLE, Einleitung) in den Begriffen der Gattungsarbeit bzw. Speziesarbeit gefunden zu haben, die mit den Begriffen fremdbestimmter und selbstbestimmter Arbeit übereinstimmen. M. E. ist indessen einerseits alle menschliche Arbeit Speziesarbeit, da das Merkmal der Gattungsleistung ihre Ersetzbarkeit ist, kein Arbeitnehmer aber die eigene Leistung durch die eines Ersatzmannes ausführen lassen kann (S. 73). Und andererseits ist alle Arbeit für Dritte fremdbestimmte Arbeit, bei der lediglich das Maß dieser Bestimmung verschieden ist: Wer zur Führung des Hauptbuches angestellt wird, leistet nicht weniger fremdbestimmte Arbeit, indem die Art und Weise der Buchführung nach näherer Bestimmung des Arbeitgebers zu erfolgen hat, wie wer allgemein als Buchhalter angestellt ist und erst nach seinem Eintritt die Führung des Hauptbuches zugewiesen erhält. Die Unterscheidung von HOENIGER scheint mir daher darauf hinauszukommen, ob sich die Parteien bereits vor Abschluß des Arbeitsvertrages über alle Einzelheiten geeinigt haben oder diese Einzelheiten erst künftiger Vereinbarung bzw. dem jeweiligen praktischen Bedürfnis der Stunde über-

vertrag des Arbeitsrechts ein Vertrag der Arbeitnehmer ist, der Begriff des Arbeitnehmers aber Unselbständigkeit der geleisteten Arbeit und Arbeit für fremde Rechnung erfordert (S. 30), so kann ein Arbeitsvertrag im Sinne des Arbeitsrechts niemals einen bestimmten Erfolg, sondern nur die Leistung einer bestimmten Tätigkeit zusagen, demnach niemals ein Werkvertrag sein, den ein „Unternehmer“ mit einem „Besteller“ abschließt, sondern nur ein Dienstvertrag zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer. Daß dies auch für Akkordverträge gilt, vgl. S. 51/52.

Ist hiernach jeder arbeitsrechtliche Arbeitsvertrag ein Dienstvertrag im Sinne des BGB. und mangels Sonderregelung dessen Vorschriften unterstellt, so sind doch die Begriffe Dienstvertrag und Arbeitsvertrag nicht identisch, so daß also auch jeder Dienstvertrag ein Arbeitsvertrag wäre. Dienstverträge sind vielmehr auch ohne Aufgabe der Selbständigkeit seitens des Dienstverpflichteten möglich und begründen daher nicht unter allen Umständen Arbeitnehmereigenschaft in dem S. 30 ausgeführten Sinne (z. B. Sprachlehrer, Musiklehrer, Schreibmaschinenbureau). Arbeitsverträge erfordern dagegen begriffsnotwendig die Unselbständigkeit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, die „Direktionsbefugnis“ des letzteren. Arbeitsverträge sind daher ihrem Wesen nach nicht identisch mit Dienstverträgen, sondern ein Unterfall der Dienstverträge, nämlich solche Dienstverträge, in denen eine Verpflichtung zu unselbständiger Arbeitsleistung übernommen wird.

III. Die Bedeutung des Arbeitsvertrages gegenüber andern Verträgen ergibt sich einmal aus der Häufigkeit seines Abschlusses, die alle anderen Verträge übertrifft. Sie besteht ferner darin, daß der Arbeitsvertrag im Gegensatz zu anderen Verträgen nicht die Gewährung eines Vermögenswertes, sondern den Einsatz der Person erfordert und daher besonders tief in das menschliche Leben eingreift. Und sie folgt vor allem daraus, daß andere Verträge regelmäßig nur dazu bestimmt sind, die laufenden Bedürfnisse des täglichen Lebens zu befriedigen, während der Arbeitsvertrag als Dauervertrag für die ganz überwiegende Mehrheit der Bevölkerung die Quelle ihrer Erwerbstätigkeit und damit die Grundlage ihrer Existenz bildet.

### § 17. Geschichtliche Entwicklung<sup>1)</sup>.

I. Der Arbeitsvertrag knüpft in seiner ältesten Gestaltung<sup>2)</sup> an das Sklavenverhältnis an: körperliche Arbeit wurde im Altertum hauptsächlich (wenn auch keineswegs ausschließlich<sup>3)</sup>) von Unfreien verrichtet. Mangels eigener Sklaven mietete man daher hierfür fremde Sklaven von ihrem Herrn<sup>4)</sup>. Da der Sklave rechtlich Sache war, geschah dies in der Form der Sachmiete; zwischen der Miete eines Arbeitsmenschen und eines Arbeitstieres bestand rechtlich kein Unterschied<sup>5)</sup>.

lassen wollen. Die „Konkretisierung“ der Arbeit ist dann lediglich Tatfrage, deren Umfang aus der besonderen Eigenart, Fähigkeit, Vorbildung usw. folgt, woraus sich ein Plus oder Minus „fremder Bestimmung“ ergibt, dagegen für das zugrundeliegende Rechtsverhältnis ohne Bedeutung.

<sup>1)</sup> GIERKE, Wurzeln des Dienstvertrages i. d. Festschr. für Brunner, Berlin 1914, Deutsches Priv. R. III, S. 593 ff.; MOLTOR, Zeitschr. f. d. ges. Handels- u. Konkursrecht, Bd. 87, S. 371 ff.

<sup>2)</sup> Vgl. hierzu: KOHLER, Zeitschr. f. vergl. Rechtswiss., Bd. 29, S. 427/31; KOHLER-UNGNAD, Hammurabis Gesetz, Bd. 3, S. 242, Bd. 4, S. 96, Bd. 5, S. 122; LEONHARD, in Pauly-Wissowa, Realenzyklopädie, Art. locatio conductio.

<sup>3)</sup> WILCKEN, Ostraka I 681, Grundzüge der Papyruskunde I 260.

<sup>4)</sup> Bzw. Hauskinder von ihrem elterlichen Gewalthaber oder sonstigen Muntwalt (genannt werden Vater, Mutter, aber auch Bruder bei KOHLER-UNGNAD, a. a. O., Urkunden Nr. 558, 561, 564).

<sup>5)</sup> Die Miete erfolgt für einen bestimmten Zweck (z. B. Ernte) oder auf bestimmte Zeit. Der Mietszins besteht meist in Getreide oder Silber (doch wird auch, besonders bei Ammenverträgen, Salböl, Speise und Trank sowie Kleidung erwähnt) und wird bisweilen teilweise vorausbezahlt. Eigenartig ist die in den Urkunden vielfach vorkommende Übernahme der Verpflichtung zur Beschaffung von Erntearbeitern, die der Unternehmer (aus Sklaven oder Freien) erst seinerseits zusammenmieten mußte, wobei die Arbeiter einen Teil der Vergütung selbst erhalten können, nach KOHLER-UNGNAD, a. a. O. eine Form der Arbeitsvermittlung.

Die Vorstellung einer notwendigen Verbindung der Leistung körperlicher Arbeit für Dritte mit dem Zustand der Unfreiheit war vielfach tief eingewurzelt, sodaß anscheinend, als die ersten Fälle einer Arbeitsleistung für Dritte durch Freie aufkamen, hierfür wenigstens die äußeren Rechtsformen von dem Zustande der Unfreiheit entlehnt werden mußten. So kannte zwar bereits sowohl das babylonische Recht<sup>1)</sup> wie das griechisch<sup>2)</sup>-hellenistische<sup>3)</sup> Recht neben der Arbeitsverrichtung durch eigene oder gemietete Sklaven die entgeltliche Arbeitsleistung durch Freie, vor allem für die Leistung landwirtschaftlicher Dienste oder Schiffsdienste<sup>4)</sup>. Doch geschah dies mindestens anfangs in Anknüpfung an die Miete des Sklaven von seinem Herrn vielfach in der seltsamen Form der Miete (oder des Kaufes) eines freien Menschen von sich selbst<sup>5)</sup>. Auch findet sich bisweilen die Aufstellung einer gewissen Fiktion der Unfreiheit durch scheinbare Selbstverknechtung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses: der freie Arbeitnehmer erhielt der Form nach ein Darlehn, das er durch bestimmte Arbeitsleistung abzuverdienen hatte und für das er sich für die Dauer dieser Arbeitsleistung in Schuldknechtschaft begab<sup>6)</sup>. Diese Selbstverknechtung wurde dann später zur „Selbstvermietung“ (vgl. oben), und diese bildete dann den Übergang zum freien Arbeitsvertrage<sup>7)</sup>.

II. Auch bei den Römern wurde körperliche Arbeit im Dienste anderer regelmäßig von Sklaven geleistet. Lohnarbeit Freier erschien daher nicht als eine Betätigung der freien Persönlichkeit, sondern als ein der Gebrauchsüberlassung fähiges Sachgut. Das römische Recht unterstellte deshalb den Arbeitsvertrag dem Begriff der Miete (*locatio conductio*), also dem Vertrag über Gebrauchsüberlassung gegen Entgelt, wobei die Gebrauchsüberlassung einer Arbeitskraft (*l. c. operarum*) der Gebrauchsüberlassung einer Sache (*l. c. rei*) und der Bestellung einer Werkleistung (*l. c. operis*) vielfach gleichgestellt wurde. *Locator* war der Arbeitnehmer, der seine körperlichen Dienste (*se et operas suas*) verdingt („auf den Markt stellt“), *conductor* der Arbeitgeber, der den gemieteten Arbeitsmenschen „mit sich fortführt“. Doch galt diese „Dienstmiete“ nur für die *operae illiberales*, die Dienste des niederen

<sup>1)</sup> HAMMURABI §§ 253, 257, 258, 261, 273. (Lohntaxen für Sämann, Ochsentreiber, Hirt, Arbeiter.) An weiteren Arbeitsverhältnissen werden in neubabylonischen Urkunden insbesondere erwähnt Schifffahrt, Heeresdienst, Wäscherei und vor allem der Lehrvertrag (Hingabe von Sklaven an einen Lehrherrn zur Ausbildung gegen geringe Vergütung und Überlassung der Dienste des Sklaven während der Ausbildungszeit); vgl. KOHLER-PEISER, Aus dem babylonischen Rechtsleben, Bd. 2, S. 52, Bd. 3, S. 45, Bd. 4, S. 76; KOHLER-UNGNAD, Bd. 4, S. 57, Nr. 1025.

<sup>2)</sup> Zum griechischen Recht vgl. insbesondere BEAUCHET, *histoire du droit privé de la républ. athénienne*, Bd. 4, S. 221—226, und LIPSIUS, *Das attische Recht u. Rechtsverfahren*, S. 760ff. Miete im weitesten Sinne umfaßt hier das Wort *μισθωσις*. *μισθοῦν* bzw. *ἐκιδόναι* bezeichnet die Stellung des Arbeitgebers, *μισθοῦσθαι* bzw. *ἐργολαβεῖν* bzw. *ἀναρῶσθαι* die Stellung des Arbeitnehmers, ersterer heißt *μισθωτής* (außerattisch *ἐργώτης*), letzterer *μισθωτός* und wird als solcher vom *οἰκέτης* unterschieden; der Lohn heißt *μισθός*.

<sup>3)</sup> Hierzu COSTA in den *Memorie der Akademie der Wissenschaften zu Bologna*, Serie I, Bd. 6, S. 63—76 u. P. M. MEYER, *Jur. Papyri*, S. 128, Nr. 41 u. 42.

<sup>4)</sup> Häufig unter Ausbedingung einer Konventionalstrafe bei Vertragsbruch, besonders bei Lehrverträgen.

<sup>5)</sup> Während also sonst die Urkunden etwa lauten, daß der A den B (Sklaven) von dem C auf bestimmte Zeit gegen bestimmten Preis mietet, gehen sie hier dahin, daß der A den B in dieser Weise von dem B mietet! Vgl. die Urkunden bei KOHLER-UNGNAD, a. a. O., Bd. 3, Nr. 548, 551, 556, 560, 567, Bd. 4, Nr. 1008, Bd. 5, Nr. 1174.

<sup>6)</sup> Vgl. die Urkunden bei KOHLER-UNGNAD, a. a. O., Bd. 3, Nr. 541, 555, 557, 559, 563 u. 569.

<sup>7)</sup> Nach KOHLER-UNGNAD, Bd. 3, S. 243 ist gerade „diese Gestaltung des aus der Selbstverknechtung hervorgehenden Dienstvertrages universalrechtlich“. Doch ist es nach herrschender Ansicht unwahrscheinlich, daß die Dienstantichrese (*παράμωγή*) die Wurzel des Dienstvertrages freier Arbeiter gewesen und daß sie überhaupt vorwiegend von einer Darlehensfiktion ausgegangen sei. Über Schuldknechtschaft und Dienstleistungen, insbesondere den „Abarbeitungsvertrag“ im Recht der Papyri vgl. auch LEWALD zur Personalexekution im Recht der Papyri (Leipzig 1910), S. 12ff., 24 u. 68ff.

Volkes. Dienste höherer Art, wie sie des freien Mannes würdig erschienen (*operae liberales*), wurden dagegen grundsätzlich nicht gegen Entgelt geleistet, sondern auf Grund eines unentgeltlichen Auftragsverhältnisses (*mandatum*) allenfalls gegen ein *honorarium* (Ehrensold), dessen Ausbedingung aber keine rechtliche Verpflichtung erzeugte und daher ursprünglich mit keiner *actio*, sondern erst in der Kaiserzeit im Wege der *extraordinaria cognitio* einklagbar war<sup>1)</sup>.

III. Dagegen erschien den Germanen die Arbeit im Dienste eines Herrn als des freien Mannes würdig, zumal wenn dieser Herr eine hochstehende Persönlichkeit war (Erzämter der Kurfürsten beim König!). Denn mit dem Dienstverhältnis verband sich hier zugleich ein persönliches Treueverhältnis. Die älteste Form derartiger Verträge sind die Treudienstverträge, wie sie zwischen Gefolgsmann und Gefolgsherrn abgeschlossen wurden, zu Gehorsam und Dienst verpflichteten und zu Schutz, Unterhalt und Vertretung berechtigten und ursprünglich auch mit Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft verbunden waren. Solche Verträge waren eher personenrechtlicher bzw. familienrechtlicher als schuldrechtlicher Art, enthielten aber in der Verpflichtung zur Dienstleistung bzw. zur Vergütung zugleich die Elemente eines Schuldverhältnisses. Als im Laufe des Mittelalters der alte Treudienstvertrag durch seine Verschmelzung mit dem sachenrechtlichen Geschäft des Lehens verschwand, entwickelten sich diese schuldrechtlichen Elemente zu einem echten Schuldvertrage, indem die „personenrechtliche Über- und Unterordnung nicht mehr Grund, sondern Folge des Dienstverhältnisses wurde“ (GIERKE, a.a.O.) und ihr Maß durch die Art des Dienstverhältnisses bestimmt wurde (Gesindedienst, Amtsdienst, Söldnerdienst, Vertrag zwischen Handwerksmeister und Gesellen, Verträge mit Schiffsleuten, Bergleuten, Handlungsgehilfen). So entwickelt sich der deutschrechtliche Arbeitsvertrag zu einem schuldrechtlichen Vertrag über Dienste jeder Art, der aber durch Einführung einer Über- und Unterordnung zwischen Herr und Diener gleichzeitig personenrechtliche Wirkungen zeitigt.

IV. Bei der Rezeption des römischen Rechts in Deutschland wurde zwar in Rechtswissenschaft und Gerichtspraxis die römische Auffassung vom Dienstvertrag als Dienstmiete (jedoch unter Einbeziehung auch der *operae liberales* in die klagbaren Verpflichtungen) übernommen und im gemeinen Recht bis zum heutigen Tage aufrechterhalten<sup>2)</sup>. In den Sonderrechten, vor allem im Gesinderecht, Bergrecht und Seerecht erhielt sich dagegen die deutschrechtliche Auffassung und kam in den großen Kodifikationen des 19. Jahrhunderts zur Geltung<sup>3)</sup>, indem hier die Verbindung mit der Miete aufgegeben und ein „Gattungsbegriff des entgeltlichen Arbeitsvertrages“ (GIERKE, a.a.O., S. 597) eingeführt wurde<sup>4)</sup>.

V. Dem folgt das Bürgerliche Gesetzbuch, dessen erster, gerade auf dem Gebiet des Arbeitsvertrages unzulänglicher Entwurf (insgesamt acht Paragraphen) vor allem unter dem Einfluß von GIERKE im Sinne einer mehr deutschrechtlichen und sozialen Auffassung abgeändert wurde, wenn auch das Gesetz von einer Kodifikation des gesamten Arbeitsvertrages weit entfernt blieb. Die meisten Fragen des Arbeitsvertrages blieben vielmehr der Ausgestaltung durch die Sondergesetze für die einzelnen Berufsstände und Wirtschaftszweige überlassen und haben

<sup>1)</sup> Anders im griechischen Rechte, das eine solche Unterscheidung nicht kannte, BEAUCHET a. a. O., S. 224.

<sup>2)</sup> Auch die Pandektenlehrbücher von WINDSCHEID u. DERNDURG enthalten noch den Arbeitsvertrag im Abschnitt über die Miete.

<sup>3)</sup> Abgesehen nur vom Code civil, der den Arbeitsvertrag als reinen Schuldvertrag unter dem Oberbegriff der Miete (*Louage d'ouvrage*) zusammen mit Werkvertrag und Frachtvertrag behandelt.

<sup>4)</sup> Das ALR. behandelt den Dienstvertrag in I, 11 §§ 869ff. u. 894ff. unter den Verträgen über Handlungen, das österr. Gesetzb. v. 1811 im Abschnitt über die „entgeltlichen Verträge über Dienstleistungen“ unter Zusammenfassung von Dienstvertrag u. Werkvertrag als „Lohnvertrag“, das sächs. Gesetzb. als selbständigen Vertrag unter der Bezeichnung „Dienstvertrag“.

bis zum heutigen Tage dort sowie in der Rechtsprechung der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte ihre Regelung gefunden.

VI. Die neueste Entwicklung hat zwar einerseits den personenrechtlichen Einschlag im Arbeitsvertrag zurückgedrängt und den Arbeitsvertrag als ausschließlich schuldrechtlichen Vertrag ausgebildet: Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen sich nicht mehr als Herr und Diener, sondern ausschließlich als Gläubiger und Schuldner gegenüber, deren gegenseitige Rechte und Pflichten fast ausschließlich durch die Leistung von Arbeit einerseits, die Zahlung von Lohn andererseits umschrieben werden. Insoweit hat sich also der moderne Arbeitsvertrag wieder dem römischen Vorbild angenähert<sup>1)</sup>.

Andererseits tritt hierzu aber als völlig neues Moment das Interesse der Allgemeinheit an der Gestaltung des einzelnen Arbeitsverhältnisses, wie es einerseits durch das Eindringen des öffentlichen Rechts in den Arbeitsvertrag und andererseits durch das Zurückdrängen der Privatautonomie hinsichtlich der Vertragsschließung durch staatliche oder berufliche Stellen und Einrichtungen zum Ausdruck kommt: Der Inhalt des Arbeitsvertrages wird immer mehr dem Willen der unmittelbar Beteiligten entzogen und nach den Wünschen der Organisationen ausgestaltet, wie sie sich in Beruf und Betrieb zu immer stärkerer Geltung entwickelt haben. Diese Entwicklung ist noch im Fluß und führt zu einer allmählichen Aufsaugung des individuellen Arbeitsvertragsrechts durch das kollektive Arbeitsrecht, besonders das Arbeitsverfassungsrecht und den Tarifvertrag<sup>2)</sup>.

### § 18. Arten und Quellen.

I. In der Praxis des Arbeitsrechts haben sich zwei verschiedene Formen des Arbeitsvertrages herausgebildet, die mindestens äußerlich so starke Abweichungen aufweisen, daß vor allem LOTMAR in ihnen zwei Grundformen aller Arbeitsverträge überhaupt gesehen und auf dieser Unterscheidung sein gesamtes System aufgebaut hat. Diese beiden Grundformen sind der Zeitlohnvertrag und der Akkordvertrag<sup>3)4)5)</sup>. Der Unterschied besteht in der Art der Entlohnung: Beim Zeitlohnvertrag wird der Arbeitnehmer schlechthin nach der Dauer der geleisteten Arbeit entlohnt, ohne Rücksicht darauf, was er in dieser Zeit geleistet hat, beim Akkordvertrag dagegen nach der Menge des geleisteten Arbeitsquantums, vor allem nach der Stückzahl, ohne Rücksicht darauf, welche Zeit die Herstellung des Arbeitsproduktes erfordert hat (Näheres S. 83).

Dieser Unterschied ist indessen m. E. kein grundsätzlicher Unterschied in der Art des Arbeitsvertrages, sondern lediglich in der Form der Lohnberechnung:

A. Ein allgemeiner Unterschied zwischen beiden Vertragsarten besteht weder theoretisch noch praktisch. Abschluß und Auflösung sind in beiden Fällen

<sup>1)</sup> A. M. POTTHOFF, der in zahlreichen Aufsätzen den neuzeitlichen Arbeitsvertrag als „Organisationsverhältnis“ bezeichnet, vgl. insbes. AR. 1922, Sp. 267 ff.

<sup>2)</sup> Ein vom Arbeitsrechtsausschuß ausgearbeiteter Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes ist als Sonderheft 28 zum RABl. veröffentlicht. Kritische Bemerkungen dazu insbesondere von MOLITOR, RICHTER und HUECK, RABl. 1924, S. 79, 143, 201, 230, 260; ferner KRELLER, Arch. f. d. ziv. Praxis, Bd. 2, S. 1 ff., HUECK, Jher. Jahrb. Bd. 74, S. 358 ff.

<sup>3)</sup> Im Gesetz findet die Unterscheidung keine Unterlage. Das BGB. enthält Bestimmungen über Akkordverträge überhaupt nicht und setzt sie höchstens in § 623 voraus, während die Gew.O. sie als „Stücklohnverträge“, das Berggesetz als „Gedinge“ bezeichnet.

<sup>4)</sup> Über den Akkordvertrag neuestens WÖBLING, RABl. 1922, S. 543; daselbst Anm. 1 weitere Literatur.

<sup>5)</sup> Der Akkordvertrag soll die Arbeitsintensität fördern, da hierbei der Fleißige in der gleichen Stundenzahl mehr verdienen kann als der Faule, während andererseits die Qualität der Arbeit unter der geleisteten Quantität leiden kann. Der Akkordvertrag ist vor allem bei solchen Arbeiten üblich, die sich nicht kontrollieren lassen, daher die einzige Entlohnungsform der Heimarbeiter. Bei den Arbeitern ist die Akkordarbeit unbeliebt („Akkordarbeit = Mordarbeit“), weil sie zu übermäßiger Ausnutzung der Kräfte führen und lohndrückend wirken kann.

völlig gleich. Die Pflichten zur Arbeitsleistung bzw. Lohnzahlung sind in allen wesentlichen Punkten ebenfalls gleichartig. Und die Leitungsbefugnis des Arbeitgebers und die dadurch bedingte Gehorsamspflicht des Arbeitnehmers besteht unstreitig auch beim Akkordvertrag. Ferner gehen beide Formen häufig ineinander über, indem etwa der Zeitlohnarbeiter Quantitätsprämien erhält (S. 83/84) und dem Stücklohnarbeiter ein Mindestlohn garantiert wird. Auch kommt der Akkordvertrag praktisch im wesentlichen nur für die Arbeitsverträge der gewerblichen Arbeiter in Frage, während er für die Arbeitsverträge der Angestellten, Dienstboten, Seeleute fast niemals paßt. Weder Theorie noch Praxis des Arbeitsvertrages rechtfertigen daher eine grundsätzlich verschiedene rechtliche Bewertung beider Vertragsformen.

B. Der Unterschied zwischen Zeitlohn- und Akkordvertrag deckt sich auch nicht etwa mit dem Unterschied von Dienst- und Werkvertrag (S. 47). Denn einmal beruht der Unterschied zwischen Dienst- und Werkvertrag nicht auf der Art der Lohnberechnung, sondern auf der Verschiedenartigkeit des Inhalts des Arbeitsversprechens (Dienste oder Erfolg). Ferner sind beide Lohnberechnungsformen sowohl bei Dienstverträgen wie bei Werkverträgen gesetzlich zulässig und tatsächlich üblich<sup>1</sup>). Sodann paßt die auch für Akkordverträge bestehende Direktionsbefugnis des Arbeitgebers nicht für Werkverträge. Und endlich werden die rechtlichen Folgen des Werkvertrages (Gefahrtragung, Recht des Bestellers zur jederzeitigen Kündigung, Pfandrecht) von den Vertragsparteien niemals gewollt. Auch die Akkordverträge sind daher Dienstverträge und keine Werkverträge<sup>2</sup>).

Demnach sind Zeitlohnverträge und Akkordverträge nicht verschiedene Arten von Arbeitsverträgen, sondern Arbeitsverträge gleicher Art, die lediglich durch die andersartige Form der Lohnberechnung unterschieden sind, grundsätzlich aber den gleichen Regeln des Dienstvertrages folgen.

II. Quelle des Rechts aller Arbeitsverträge ist daher in erster Reihe der Titel des BGB. über Dienstverträge (§§ 611 ff.), nebst den für Dienstverträge besonderer Personenklassen bzw. besonderer Wirtschaftszweige aus den Nebengesetzen sich ergebenden Abweichungen. Es sind dies vor allem für kaufmännische Angestellte die §§ 59 ff. HGB., für gewerbliche Arbeiter und technische Angestellte der Titel VII Gew.O., für landwirtschaftliche Arbeitnehmer die Vorl. LAO. vom 24. 1. 1919, für Bergarbeiter die landesrechtlichen Berggesetze (Preuß. Ges. v. 24. 6. 1865 mit [arbeitsrechtlichen] Novellen v. 1891, 1905, 1909, 1920, 1921 und 1923) und für Seeleute die Seemannsordnung von 1902 bzw. die Gesetze über Binnenschifffahrt und Flößerei von 1895. Ein Hausgehilfengesetz ist in Vorbereitung<sup>3</sup>).

## § 19. System und Literatur.

I. Folgt man chronologisch den einzelnen Momenten eines Arbeitsvertrages, so lassen sich für ein System des Arbeitsvertragsrechts vier verschiedene Stadien unterscheiden: Das erste Stadium bildet die Vorbereitung des Arbeitsvertrages, also diejenige Zeit, in der ein Arbeitsvertrag

<sup>1</sup>) Für Dienstverträge setzt § 623 BGB. die Möglichkeit einer Lohnvereinbarung in anderer Weise als in Zeitlohn (also im Akkordlohn) ausdrücklich voraus. Beispiel: Bezahlung des Hausarztes nach der Zahl der Besuche, des Droschkenkutschers nach der Zahl der Kilometer, des Schreibers nach der Seitenzahl. Bei Werkverträgen enthält das Gesetz überhaupt keine Bestimmungen über die Form der Lohnberechnung. Zeitlohn ist daher auch hier zulässig und üblich. Beispiel: Bezahlung des Monteurs nach Stunden.

<sup>2</sup>) LOTMAR hat das auch empfunden und das Einteilungsprinzip dahin abgeändert, daß Zeitlohnverträge zwar immer Dienstverträge seien, Akkordverträge aber nur, wenn die Arbeit für den Gewerbebetrieb des Arbeitgebers geleistet werde, sonst Werkverträge. Dies führt zu praktisch unmöglichen Konsequenzen, vgl. SINZHEIMER, Arch. f. bürgerl. Recht 34 S., 291 ff.

<sup>3</sup>) In diesen Gesetzen sind auf Kosten rechtlicher Klarheit Vorschriften des Arbeitsvertrages mit solchen des Arbeiterschutzes vielfach gemischt (vgl. S. 150). Ausschließlich vertraglicher Art sind BGB., HGB. u. LAO. Der § 62 HGB. ist freilich auf dem Umweg über § 139h Gew.O. zugleich Arbeiterschutzvorschrift geworden. Die LAO. enthält nur Arbeitsvertragsrecht, regelt also ausschließlich Pflichten landw. Arbeitgeber u. Arbeitnehmer gegeneinander, wenn auch in grundsätzlich (freilich nur zugunsten der Arbeitnehmer) zwingender Weise. Vgl. S. 38 Anm. 4.

noch nicht zustande gekommen ist, die künftigen Parteien des Arbeitsvertrages einander vielmehr erst suchen und finden sollen bzw. fehlende Arbeitsgelegenheit erst beschafft werden muß (Kap. II). Hierauf folgt als zweites Stadium das eigentliche Zustandekommen des Arbeitsvertrages, also sein Abschluß zwischen den Vertragsparteien (Kap. III). Das dritte Stadium bildet der nunmehr existent gewordene Arbeitsvertrag, auf Grund dessen sich Pflichten sowohl für den Arbeitnehmer (Kap. IV) wie für den Arbeitgeber (Kap. V) ergeben. Das letzte Stadium des Arbeitsvertrages bildet endlich seine Auflösung durch Kündigung oder Austritt nebst den dadurch bedingten Rechtsfolgen (Kap. VI). Auf die Darstellung des eigentlichen Arbeitsvertrages hat als letzter Teil die Darstellung des besonderen Lehrvertrages zu folgen (Kap. VII).

II. Literatur: Grundlegend ist auch jetzt noch LOTMAR, Der Arbeitsvertrag, Bd. I, 1902, Bd. II, 1908. Ferner vor allem die hervorragende, besonders die geschichtlichen Grundlagen meisterhaft herausarbeitende Darstellung von GIERKE, Deutsches Privatrecht III, S. 590ff. Neuestens vortreffliche Darstellung von HUECK, Handbuch, Bd. II, OERTMANN, Deutsches Arbeitsvertragsrecht, Berlin 1923; mehr volkstümlicher Art BAUM, Recht des Arbeitsvertrages, Leipzig 1911.

Im übrigen ist die Literatur nach Berufszweigen gegliedert:

1. Für gewerbliche Arbeiter die großen Kommentare zur GewO. von LANDMANN-ROHMER und ROHRSCHEIDT, kleinere Kommentare in neuer Auflage v. HILLER-LUPPE 1921, HOFFMANN 1921 und STIER-SOMLO 1923 usw., systematische Darstellungen von SIGEL, BURCHARDT-VON SCHULZ, PRENNER (sämtlich überholt).

2. Für kaufmännische Angestellte grundlegend TITZE, Das Recht des kaufmännischen Personals (in EHRENBURGERS Handbuch des Handelsrechts, auch Sonderabdruck, Leipzig 1918),erner HORRITZ, Das Recht der Handlungsgehilfen u. Handlungslehrlinge, 2. Aufl., Berlin 1905, sowie die Kommentare zum HGB. §§ 59ff. und unter den Lehrbüchern des Handelsrechts vor allem LEHMANN-HOENIGER, 3. Aufl. 1921.

3. Für technische Angestellte BAUM-GRÜNSPACH, Technikerrecht (Düsseldorf 1914).

4. Für landwirtschaftliche Arbeitnehmer vgl. S. 38 Anm. 2 sowie ferner WOERNER, Das landwirtschaftliche Arbeitsrecht in Bayern 1921, HAHNE, Das Landarbeitsrecht 1922 (beides Quellensammlungen) und zur LAO. auch noch VOLKMANN-BÖTTGER (vom Arbeitgeberstandpunkte).

5. Für Bergleute vgl. S. 39 Anm. 2.

6. Für Seeleute vgl. Kommentare zur SeemO. von v. HIPPEL, 2. Aufl., 1907; PERELS 1902 und LOEWE 1903 sowie PAPPENHEIM, Handbuch des Deutschen Seerechts 1906.

7. Für Hausgehilfen vgl. S. 39 Anm. 1. Von der Literatur zu den früheren Gesindeordnungen ist auch jetzt noch wertvoll der Kommentar von LINDENBERG. Im übrigen GIERKE, Deutsches Privatrecht III, S. 641ff.; daselbst Anm. 12 weitere Literatur.

8. Entscheidungssammlungen: BAUM, Handbuch der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, Berlin 1912 und Jahrbuch des Kaufmannsgerichts Berlin, 3 Bde. 1908, 1910, 1912 (Aufsätze, Entscheidungen, Anträge, Gutachten).

9. Wegen der Zeitschriften vgl. die allgemeine Literatur des Arbeitsrechts oben § 4.

## Zweites Kapitel.

### Vorbereitung des Arbeitsvertrages (Arbeitsbeschaffung).

Damit ein Arbeitsvertrag zustande kommt, muß der Arbeitgeber eine geeignete Arbeitskraft in einem Arbeitnehmer, der Arbeitnehmer geeignete Arbeitsgelegenheit bei einem Arbeitgeber finden. Ein unregelmäßiges Suchen nach Arbeit oder Arbeitern („Umschau“) oder ein Suchen auf Grund von Zeitungsinserten („Arbeitsmarktanzeiger“) erfordern, selbst wenn sie zum Ziel führen, Zeit und Kosten, ohne in der Regel gerade individuellen Bedürfnissen genügen zu können. Andererseits besteht aber auch keine Gewähr dafür, daß die Menge der vorhandenen Arbeitsgelegenheit der Menge der Arbeitsnachfrage auch nur einigermaßen entspricht. Darum bedarf es in Ausführung des in Art. 163 RV. vorgeschriebenen „Rechtes auf Arbeit“<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Doch gibt es kein juristisches „Recht auf Arbeit“, also auf Abschluß von Arbeitsverträgen, das dem einzelnen (arbeitslosen) Staatsbürger gegenüber dem Staate zustände. Der mit § 1 Abs. 2 des Sozialisierungsges. v. 23. 3. 1919 wörtlich übereinstimmende Art. 163 RV., wonach „jedem Deutschen die Möglichkeit gegeben werden soll, durch wirtschaftliche Arbeit seinen Unterhalt zu erwerben“, enthält vielmehr lediglich ein Programm und wendet sich an den Gesetzgeber (vgl. das. Satz 3), begründet dagegen keine subjektiven (privaten oder öffentlichrechtlichen) Rechte der Einzelpersonen. Ebenso besteht eine Arbeitspflicht, soweit sie nicht durch besondere

einer planmäßigen Regelung des Ausgleichs zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage („Arbeitsmarkt“) durch eigene Einrichtungen. Die dieser Regelung dienende Tätigkeit ist die Vorbereitung des Arbeitsvertrages oder „Arbeitsbeschaffung“. Die Arbeitsbeschaffung äußert sich in vierfacher Weise: Sie sucht einerseits die vorhandene Arbeitsgelegenheit den Arbeitsuchenden tatsächlich zugänglich zu machen; dieser Aufgabe dient die Arbeitsvermittlung (§ 20). Sie soll ferner, soweit die vorhandene Arbeitsgelegenheit nicht für alle Arbeitsuchenden ausreicht, diese Arbeitsgelegenheit in möglichst zweckmäßiger Weise aufteilen und rationieren; dieser Aufgabe dient die Arbeitsverteilung (§ 21). Sie soll sodann, wenn die ohnehin nicht ausreichende Arbeitsgelegenheit sich auch noch zu verringern droht, die vorhandene Arbeitsgelegenheit durch Beschränkung des Abbruchs oder der Stilllegung von Betrieben tunlichst in ihrem bisherigen Bestand aufrechterhalten; dieser Aufgabe dient die Arbeitserhaltung (§ 22). Und sie soll endlich, soweit die vorhandene Arbeitsgelegenheit dem Erfordernis der Unterbringung von Arbeitskräften nicht genügt, die vorhandene Arbeitsgelegenheit über den bisherigen Bestand hinaus durch Ausgabe von Notstandsarbeiten (produktive Erwerbslosenfürsorge) steigern; dieser Aufgabe dient die Arbeitsvermehrung (§ 23).

### § 20. Arbeitsvermittlung.

Die Arbeitsvermittlung geht davon aus, daß Arbeitsgelegenheit vorhanden, aber nicht auffindbar ist. Sie ist daher diejenige Tätigkeit, die auf ein erleichtertes Finden oder Erlangen einer vorhandenen geeigneten Stelle oder eines verfügbaren Stelleninhabers abzielt<sup>1)</sup>. Die ersten der Arbeitsvermittlung dienenden Einrichtungen<sup>2)</sup> waren die von den Zünften eingerichteten Herbergen für wandernde Gesellen. Sie wurden von diesen vielfach mißbraucht (dagegen Reichsgesetze von 1530 und 1731) und verfielen mit der Zunftverfassung. Die Arbeitsvermittlung, nunmehr Gegenstand freiwilliger Einrichtung und Regelung, erfolgte jetzt zunächst in der Weise, daß einzelne Privatpersonen eine solche Tätigkeit gegen Entgelt ausübten und daraus ein Gewerbe machten, also als „gewerbsmäßige Stellenvermittlung“ (I). Vielfache Mißbräuche hierbei veranlaßten indessen wiederum öffentliche und berufliche Stellen sowie Vereine zur Schaffung eigener Vermittlungseinrichtungen in den „nicht gewerbsmäßigen Arbeitsnachweisen“ (II), die nach dem Kriege auf Grund des Arbeitsnachweisgesetzes in der Hauptsache in behördliche Stellen („Arbeitsnachweisämter“) umgewandelt und gesetzlich geregelt wurden (III).

I. Die gewerbsmäßige Stellenvermittlung<sup>3)</sup> tritt in neuerer Zeit an Bedeutung hinter den Arbeitsnachweisen zurück und besteht zur Zeit in der Hauptsache nur noch für Hausgehilfen, landwirtschaftliche Arbeitnehmer und Gasthofsangestellte (Kellner). Ihre Rechtsentwicklung führt von schrankenloser Freiheit ihrer Zulassung in der GewO. von 1869 über die behördliche Untersagungsbefugnis wegen Unzuverlässigkeit (Novelle von 1883), das Erfordernis behördlicher Konzession (Novelle von 1900) und die eingehende polizeiliche Regulierung (zunächst für Schiffsleute 1902, dann allgemein durch das Stellenvermittlergesetz 1910) zum völligen Verbot der gewerbsmäßigen Stellenvermittlung in § 48 ANG. Die Gründe für diese immer schärfere gesetzliche Bekämpfung der gewerbsmäßigen Stellenvermittlung liegen in gewissen persönlichen Mängeln der Stellen-

---

Rechtstitel begründet ist (Arbeitsvertrag, Unterhaltspflicht) oder die Unterstützung bei Erwerbslosigkeit oder nach der Fürsorge-VO. vom 13. 2. 1924 (§ 19) von der Annahme zugewiesener Arbeit abhängig ist, nach Art. 163 Abs. 1 lediglich als sittliche, nicht aber als juristische Verpflichtung. Vgl. MALACHOWSKI, Recht auf Arbeit und Arbeitspflicht, Jena 1922, FRANKE, NZfA. 1924, Sp. 547 ff.

<sup>1)</sup> KASKEL-SYRUP, Kommentar zum ANG., Anm. 4 zu § 2.

<sup>2)</sup> Vgl. aber S. 48 Anm. 5.

<sup>3)</sup> Kommentar zum Stellenvermittlergesetz von FISCHER, München 1912 und (kürzer) SZCZESNY, 2. Aufl., Berlin 1911.

vermittler (Gebührenüberhebung, Verleitung zum Kontraktbruch, Ausbeutung der Stellensuchenden), die ihren Ersatz durch den öffentlichen Arbeitsnachweis erwünscht erscheinen lassen. Die völlige Aufhebung soll grundsätzlich vom 1. 1. 31 ab eintreten (Ausnahmen sind vorbehalten). Bis dahin bilden die Rechtsgrundlage das Stellenvermittlergesetz v. 2. 6. 1910<sup>1)</sup> und die §§ 48, 57, 69, 70 ANG.

A. Begrifflich erfordert die gewerbsmäßige Stellenvermittlung Gewerbsmäßigkeit und Vermittlungstätigkeit. Gewerbsmäßigkeit bedeutet die Absicht fortgesetzten Betriebes in Gewinnabsicht, Vermittlungstätigkeit eine Tätigkeit, die entweder die Beteiligten zum Zwecke des Abschlusses von Arbeitsverträgen einander zuführt oder Gelegenheit zur Erlangung einer Stelle nachweist und zu diesem Zweck mit Arbeitgebern oder Arbeitnehmern in besondere Beziehungen tritt. Der zwischen dem einzelnen Stellensuchenden und dem einzelnen Stellenvermittler abgeschlossene Vertrag ist ein Mäklervertrag im Sinne der §§ 652ff BGB.

B. Die Zulassung zum Stellenvermittlungsgewerbe bedarf behördlicher Konzession, die schon bisher sowohl wegen persönlicher oder fachlicher Unzuverlässigkeit wie bei mangelndem Bedürfnis zu versagen war und, um ein allmähliches Absterben der Stellenvermittler herbeizuführen, seit dem 1. 10. 1922 überhaupt nicht mehr erteilt werden darf, soweit nicht vom RAM. gemäß § 48 ANG. einzelne Ausnahmen gewährt werden.

C. Eine Reihe polizeilicher Pflichten, deren Übertretung unter Strafe gestellt ist, soll den bisherigen Mißständen vorbeugen (Verbot des Betriebes bestimmter Gewerbe, der Verleitung zum Kontraktbruch, Anzeige von Vermittlung weiblicher Personen in das Ausland, Art der Geschäftsführung usw.). Neben die polizeiliche Aufsicht tritt nach § 48 ANG. in fachlicher Beziehung eine Aufsicht der öffentlichen Arbeitsnachweise<sup>2)</sup>.

D. Die Gebühren werden durch Taxen behördlich festgesetzt, die im Geschäftsraum sichtbar auszuhängen sind. Daneben dürfen sonstige Vergütungen nicht erhoben werden. Der Anspruch auf die Gebühr entsteht erst nach Abschluß des Vertrages und erlischt in bestimmten Fällen (Nichtantritt und alsbaldiger Wiederaustritt wegen Fehlens zugesicherter Eigenschaften). Die Gebühr ist von demjenigen zu tragen, der die Vermittlungstätigkeit in Anspruch genommen hat, haben beide Vertragsparteien dies getan, von beiden zu gleichen Teilen. Etwas Abweichendes darf nur zuungunsten des Arbeitgebers, nicht des Arbeitnehmers vereinbart werden. Ein Zurückbehaltungs- oder Pfandrecht an Gegenständen des Stellensuchenden, vor allem an seinen Papieren, darf nicht ausgeübt werden.

E. Die Entziehung der Konzession erfolgt wegen fachlicher oder persönlicher Unzuverlässigkeit. Sie ist bei wiederholter Bestrafung wegen Gebührenüberhebung, Betriebes der verbotenen Gewerbe oder Verleitung zum Kontraktbruch zwingend vorgeschrieben, während im übrigen hierüber nach freiem Ermessen zu entscheiden ist.

II. Arbeitsnachweise<sup>3)</sup> sind im Gegensatz zur gewerbsmäßigen Stellenvermittlung nichtgewerbsmäßige<sup>4)</sup> Einrichtungen zum Zweck der Arbeitsvermittlung. Ihre Entstehung geht vor allem auf drei Stellen zurück, nämlich auf

<sup>1)</sup> Dazu Preuß. Ausf. VO. vom 25. 7. 1910 und Erl. des Hand.-Min. vom 19. 8. 1910 nebst 3 Anlagen über den Geschäftsbetrieb der gewerbsmäßigen Stellenvermittler, der Stellenvermittler für Bühnengehörige und der Herausgeber von Stellen- und Vakanzenlisten.

<sup>2)</sup> Hierüber allgem. Bestimmungen vom 28. 4. 1923 (RABl. 1923, amtl. Teil, S. 284).

<sup>3)</sup> Grundlegend für die wirtschaftliche Seite ist auch heute noch JASTROW, Sozialpolitik und Verwaltungswissenschaft (Berlin 1902). Systematische Darstellung des früheren Rechts WÖLBLING, Der Arbeitsnachweis, Berlin 1918, des neuen Rechts WÖLBLING im Handb. des Arbeitsrechts, Bd VII, Stuttgart 1923. Besondere Zeitschrift: „Arbeit und Beruf.“ Kommentare zum ANG. vgl. S. 57 Anm. 2.

<sup>4)</sup> Nichtgewerbsmäßigkeit erfordert nicht volle Gebührenfreiheit, solange die Gebühren lediglich der Deckung der Selbstkosten dienen. Gebührenfreiheit gilt daher nach §§ 39, 44 ANG. nur für die amtlichen Arbeitsnachweise (S. 59).

die beruflichen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf charitative Stellen und auf Gemeinden.

A. Die beruflichen Organisationen errichteten Arbeitsnachweise für ihren Berufszweig („Facharbeitsnachweise“) vor allem als Mittel im wirtschaftlichen Kampf, daher regelmäßig getrennt nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Denn wer den Arbeitsnachweis beherrschte, konnte mißliebige Arbeitnehmer dauernd erwerbslos machen bzw. mißliebige Arbeitgeber von der Zuweisung von Arbeitskräften absperren. Nur in wenigen Ausnahmefällen (Buchdrucker) wurden gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eines Berufszweiges in gleicher Anzahl verwaltete („paritätische“) Arbeitsnachweise errichtet, bis die Vereinbarung vom 15. 11. 1918 (S. 9) derartige Arbeitsnachweise allgemein vorsah. Neben den wirtschaftlichen Vereinigungen haben auch die Innungen Arbeitsnachweise errichtet, da dies bisher nach § 81a Gew.O. zu ihren Mindestaufgaben gehörte.

B. Charitative Stellen, vor allem religiöse und sozialpolitische Vereine, haben Arbeitsnachweise sowohl allgemein wie für bestimmte von ihnen vertretene Berufskreise geschaffen. Sie haben aber nur selten größere Bedeutung zu erlangen vermocht.

C. Dagegen haben seit Beginn der neunziger Jahre Gemeinden oder Gemeindeverbände Arbeitsnachweise mit Geldmitteln unterstützt oder selbst unterhalten („öffentliche Arbeitsnachweise“) und die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei deren Verwaltung regelmäßig paritätisch beteiligt, wobei sie von den Landesministerien angespornt wurden (Preuß. Min.Erl. von 1894 fordert alle Gemeinden über 10000 Einwohner zur Errichtung auf). Diese öffentlichen Arbeitsnachweise traten um die Jahrhundertwende nach Provinzen oder Ländern zu „Arbeitsnachweisverbänden“ zusammen, die sich wiederum ihrerseits im Verband deutscher Arbeitsnachweise vereinigten und innerhalb ihres Bezirkes durch Zuspruch, Rat und Belehrung fördernd zu wirken suchten.

D. Im Kriege konnte diese Organisation den militärischen Anforderungen nicht genügen. Denn es fehlte ihr an Planmäßigkeit des Aufbaues, Zusammenfassung der verschiedenen Einrichtungen und einheitlicher Geschäftsführung, sowie vor allem an Einrichtungen für den Ausgleich überschüssiger offener Stellen bzw. Arbeitsgesuche bei den verschiedenen Arbeitsnachweisen. Eine Bundesratsverordnung vom 14. 6. 1916 hatte zwar die Landeszentralbehörden ermächtigt, den Gemeinden und Gemeindeverbänden die Errichtung und Erhaltung öffentlicher paritätischer Arbeitsnachweise zwangsweise aufzuerlegen und Anordnungen über Einrichtung und Betrieb zu erlassen. Doch hatte vor allem Preußen hiervon keinen Gebrauch gemacht.

So schufen die Militärbehörden aus Anlaß der Durchführung des Hilfsdienstgesetzes eine straffere Organisation, indem sie unter Leitung des Kriegsamts bei den Arbeitsnachweisverbänden „Zentralauskunftsstellen“ errichteten, die alle Arten von Arbeitsnachweisen (also nicht nur die öffentlichen) umfaßten, und durch Einführung einer Meldepflicht der Arbeitsnachweise für alle nicht besetzten Stellen oder nicht erledigten Arbeitsgesuche an diese Zentralauskunftsstellen bzw. dieser Stellen an das Kriegsamt einen Ausgleich zwischen Überschuß- und Bedarfsgebieten und -Berufen organisierten. Mit der Aufhebung des Hilfsdienstgesetzes im Aufruf des Rates der Volksbeauftragten wurde indessen dieser Organisation die rechtliche Grundlage entzogen.

E. Nunmehr ging die Leitung des Arbeitsnachweises auf die Demobilisationsbehörden über. Eine VO. v. 9. 12. 1918 ermächtigte zunächst die Landeszentralbehörden zu weitergehenden Maßnahmen, vor allem zur Schaffung von Zentralstellen. Auf Grund dieser VO. schrieb vor allem eine preußische VO. v. 12. 9. 1919 für den Bezirk jeder unteren Verwaltungsbehörde die Errichtung eines öffentlichen Arbeitsnachweises vor und errichtete Provinzialämter an Stelle der Zentralaus-

kunftstellen. Ferner erließen die örtlichen Demobilmachungsstellen eine Fülle von Vorschriften auf dem Gebiet des Arbeitsnachweises. Und endlich wurde durch VO. v. 20. 5. 1920 zur Leitung des gesamten Arbeitsnachweiswesens ein Reichsamt für Arbeitsvermittlung errichtet. Alle diese Maßnahmen waren indessen nur provisorischer Natur und sollten durch ein zusammenfassendes Arbeitsnachweisgesetz ersetzt werden, das nach langwierigen Kämpfen, vor allem über die Frage des Monopols der öffentlichen Arbeitsnachweise, unter dem 22. 7. 1922 erlassen wurde, am 1. 10. 1922 in Kraft trat und die Grundlage des geltenden Rechts bildet<sup>1)</sup>.

III. Das Arbeitsnachweisgesetz (ANG.)<sup>2)</sup> ist im wesentlichen ein Organisationsgesetz: es regelt die Organisation der amtlichen Arbeitsnachweise (A), die Bildung von Fachabteilungen bei ihnen (B) und das Verhältnis der amtlichen Arbeitsnachweise zu sonstigen Arbeitsnachweisen (C), enthält dagegen über die Art der Vermittlungstätigkeit nur wenige Bestimmungen, überläßt diese vielmehr der Satzung und Geschäftsordnung (D).

A. Die Organisation der amtlichen Arbeitsnachweise besteht in der Errichtung eines eigenen Behördenapparates und in der Einordnung dieser Behörden in die allgemeine Behördenorganisation.

1. Die für den Arbeitsnachweis bestehenden behördlichen Stellen („Arbeitsnachweisämter“) sind die öffentlichen Arbeitsnachweise, die Landesämter für Arbeitsvermittlung und das Reichsamt für Arbeitsvermittlung. Öffentliche Arbeitsnachweise bestehen grundsätzlich für den Bezirk jeder unteren Verwaltungsbehörde, Landesämter für größere Bezirke (Länder, Provinzen insgesamt 20), das Reichsamt bildet eine Abteilung der Reichsarbeitsverwaltung (S. 41) und besteht für das ganze Reich. Diese Ämter bestehen aus dem behördlich bestellten Vorsitzenden bzw. seinem Stellvertreter und einem Selbstverwaltungsorgan („Verwaltungsausschuß“, beim Reichsamt „Verwaltungsrat“). Letzteres ist paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt, die auf Grund von Präsentationslisten der Berufsvereine bestellt werden. Dazu treten bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen gemeindliche Vertreter mit beratender Stimme, bei den Landesämtern und dem Reichsamt<sup>3)</sup> mit beschließender Stimme. Die Arbeitsnachweisämter haben die Eigenschaft öffentlicher Behörden. Als Mindestaufgaben liegt ihnen die Arbeitsvermittlung<sup>4)</sup> und eine Mitwirkung bei der Arbeitslosenfürsorge ob; sie können bestimmte weitere Aufgaben zur Regelung des Arbeitsmarktes, vor allem Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung (vgl. S. 143/44), freiwillig übernehmen bzw. mit Zustimmung des RAM. übertragen erhalten und erfüllen in Wahrnehmung dieser Aufgaben öffentlichrechtliche Pflichten der Gemeinden, Länder (in Preußen der Provinzen) und des Reichs<sup>5)</sup>. Den Benutzern gegenüber bilden sie eine öffentliche Einrichtung, wie Gerichte oder Polizei-

<sup>1)</sup> Dazu Nov. vom 30. 10. 1923 mit geringfügigen Vereinfachungen zur Kostenersparnis sowie zahlreiche Ausf. VOn. der Reichsarbeitsverwaltung und der Länder (zusammengestellt nebst den ergangenen Verwaltungsbescheiden in den Nachträgen I—III zum Kommentar von KASKEL-SYRUP).

<sup>2)</sup> Kommentare von KASKEL-SYRUP (mit 3 Nachträgen), WEIGERT, LEHFELDT-EHLERT und BERGER-DONAU, ferner von ERDMANN, KUMMEROW-LÜTTGENS, STEPHAN, WÖBLING, ZIEGLER-SCHLEDERER (mit Nachtrag); kürzer, aber einschließlich Erwerbslosenfürsorge, BÖHM-EICHELSBACHER.

<sup>3)</sup> Beim Reichsamt können weitere sachverständige Mitglieder mit beratender Stimme in den Verwaltungsrat berufen werden (bisher nicht geschehen).

<sup>4)</sup> In den oberen Stufen findet eine Arbeitsvermittlung aber nur in den Fachabteilungen statt. Dort tritt der Ausgleich, die Aufsicht und Entscheidung von Beschwerden hinzu (vgl. unten). Besondere Grundsätze gelten für die Angestelltenvermittlung nach der VO. vom 17. 6. 1924 (RABl. S. 297).

<sup>5)</sup> Die Haftung dieser öffentl. Körperschaften bestimmt sich daher für Beamte nach dem Reichsgesetz v. 22. 5. 1910 und den Preuß. Gesetzen v. 1. 8. 1909 u. 14. 5. 1914, für Angestellte nach §§ 826, 831 BGB.; KASKEL-SYRUP, Anm. 3d zu § 1, Gutachten des Reichsamts und des Reichsjustizministeriums NZfA. 1922, Sp. 63/64.

behörden, treten dagegen (im Gegensatz zu den gewerbsmäßigen Stellenvermittlern S. 55) in keinerlei privatrechtliches Verhältnis zu ihnen.

2. Die Einordnung dieser Arbeitsnachweisämter in die allgemeine Behördenorganisation beruht auf der Unterscheidung von Verwaltung und Geschäftsführung<sup>1)</sup>: Verwaltung in diesem Sinne bedeutet die Aufrechterhaltung des äußeren Geschäftsganges (Beschaffung und Unterhaltung der Geschäftsräume und des Personal- und Sachbedarfes), Geschäftsführung die Erledigung des fachlichen Aufgabenkreises, also die Art und Weise der Durchführung der den Arbeitsnachweisämtern obliegenden besonderen Aufgaben, vor allem der Arbeitsvermittlung.

In Ansehung der Verwaltung bildet nämlich der Arbeitsnachweis einen Bestandteil der allgemeinen Verwaltung seiner Errichtungsgemeinde, d. h. derjenigen unteren Verwaltungsbehörde, für deren Bezirk er bestimmt ist. Die Aufsicht obliegt insoweit der Gemeindeaufsichtsbehörde, und etwaige Beschwerden sind im Gemeindeaufsichtswege zu erledigen. In Ansehung der Geschäftsführung wird der Arbeitsnachweis dagegen durch den Verwaltungsausschuß verwaltet, dessen Anordnungen auf diesem Gebiet verbindlich sind. Die Aufsicht auf dem Gebiet der Geschäftsführung („fachliche Aufsicht“) und die Entscheidung von Beschwerden auf diesem Gebiet steht den Landesämtern bzw. dem Reichsamt zu.

Nur der Vorsitzende vereinigt in seiner Person sowohl Aufgaben der Verwaltung wie der Geschäftsführung, wobei er in Ansehung der Verwaltung als Organ der Gemeinde tätig ist (§ 8 Abs. 4, Satz 1), in Ansehung der Geschäftsführung dagegen den Anweisungen des Verwaltungsausschusses untersteht, der auch über Beschwerden („Einsprüche“) auf dem Gebiet der Geschäftsführung entscheidet (§ 50). Auch in Ansehung der Bestellung der Angestellten des Arbeitsnachweises und der Aufstellung des Haushalts findet eine gewisse Annäherung insofern statt, als die Angestellten zwar von der Gemeinde bestellt werden, die Gemeinde hierbei aber an Vorschlagslisten des Verwaltungsausschusses gebunden ist (§ 13), und daß die Feststellung des Haushalts durch die Gemeinde auf Vorschlag des Verwaltungsausschusses erfolgt, dem auch gegen die Feststellung der Einspruch an die Gemeindeaufsichtsbehörde zusteht.

B. Die Bildung von „Fachabteilungen“ (§§ 33ff.) bedeutet die (räumliche, zeitliche und gegenständliche) Zusammenfassung der gesamten Tätigkeit des Arbeitsnachweises für einzelne Berufszweige (z. B. kaufmännisches Personal, Hausgehilfen usw.) unter Bildung eines eigenen fachlichen Verwaltungsausschusses, dessen Beisitzer ausschließlich dem Fach zu entnehmen sind, an dem Gemeindevertreter nicht teilnehmen, und der in allen fachlichen Fragen an die Stelle des allgemeinen Verwaltungsausschusses tritt. Auch erfolgt die Arbeitsvermittlung hier durch Angehörige oder Sachverständige des Faches. Die Bildung derartiger Fachabteilungen ist vom Vorhandensein eines Bedürfnisses abhängig. Hierüber entscheiden grundsätzlich die Berufsorganisationen unter Zulassung eines Anfechtungsrechts der Errichtungsgemeinde, mangels Vorhandenseins solcher Organisationen oder mangels Einigung zwischen ihnen die Selbstverwaltungsorgane der Arbeitsnachweisämter. Doch kann auch das Landesamt bzw. Reichsamt, um einen geeigneten fachlichen Unterbau zu schaffen, die Bildung von Fachabteilungen behördlich anordnen.

C. Das Verhältnis der amtlichen Arbeitsnachweise zu den sonstigen Arbeitsnachweisen ist dahin geregelt (§§ 44ff.), daß sonstige nicht gewerbsmäßige Arbeitsnachweise (Facharbeitsnachweise, Innungsnachweise, charitative Nachweise usw.) zwar bestehen bleiben<sup>2)</sup>, aber der Aufsicht der Arbeitsnachweisämter unterstellt werden, daß diese amtlichen Arbeitsnachweise Vorschriften über Einrichtung und Betrieb der privaten Arbeitsnachweise erlassen<sup>3)</sup> und unter bestimmten

<sup>1)</sup> KASKEL-SYRUP, Anm. 5 zu § 6; Anm. 5 zu § 11; Anm. 4 zu § 15.

<sup>2)</sup> Über die im Gegensatz hierzu erfolgte Aufhebung der gewerbsmäßigen Stellenvermittlung vgl. S. 55.

<sup>3)</sup> VO. der RArbVerw. vom 26. 10. 1923 (RABL. 1923, aml. Teil, S. 707).

Voraussetzungen ihre Überführung auf öffentliche Arbeitsnachweise oder ihre Schließung anordnen können. Auch ist die Neuerrichtung oder Wiederherstellung privater Arbeitsnachweise von der Zulassung durch die amtlichen Arbeitsnachweise abhängig gemacht.

Eine Bevorzugung der amtlichen Arbeitsnachweise gegenüber den sonstigen Arbeitsnachweisen besteht nur insofern, als durch den Reichsarbeitsminister eine „Meldepflicht“ eingeführt, d. h. daß den Arbeitgebern die Verpflichtung auferlegt werden kann, ihre freien Stellen dem amtlichen Arbeitsnachweis zu melden (§ 49)<sup>1)</sup>. Ein Benutzungszwang („Obligatorium“), also die Verpflichtung, freie Stellen nur über den Arbeitsnachweis zu besetzen, ist dagegen in das Gesetz nicht aufgenommen worden, kann aber tariflich vereinbart werden.

D. Die Regelung der Vermittlungstätigkeit (§§ 39ff.) beschränkt sich auf die Aufstellung weniger allgemeiner Grundsätze, vor allem der Gebührenfreiheit (die aber nicht für private Arbeitsnachweise gilt), der individuellen Vermittlung unter Ablehnung des „Nummernzwanges“ (d. h. der Vermittlung nach der Reihenfolge der Meldungen), des Verbotes der Einwirkung auf die Lohnhöhe („der Arbeitsnachweis ist kein Lohnamt“, jedoch Verbot der Vermittlung unter Tariflohn oder ortsüblichem Mindestlohn, S. 81) und der Regelung des Verhaltens bei Streik und Aussperrung (Verpflichtung zur Mitteilung an die Vertragsparteien und zur Vermittlung nur auf ihr trotzdem ausgesprochenes ausdrückliches Verlangen, vgl. S. 317)<sup>2)</sup>. Auch ist die Auskunftserteilung dahin geregelt, daß Auskunft über einen Arbeitnehmer wie über eine offene Stelle nur erteilt werden darf, soweit sie auf amtlicher Kenntnis der mitgeteilten Tatsachen beruht, die Mitteilung für den Abschluß des Arbeitsvertrags von Bedeutung sein kann und das Vorhandensein besonderer Umstände, z. B. Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft, eine solche Mitteilung rechtfertigt. Auch dann besteht aber nur eine Berechtigung zur Auskunftserteilung, während eine Verpflichtung hierzu von einer ausdrücklichen Anfrage abhängig ist<sup>3)</sup>).

Im übrigen ist die Regelung der Vermittlungstätigkeit dem einzelnen Arbeitsnachweis überlassen, soweit nicht Landesämter oder Reichsamt hierüber allgemeine Grundsätze erlassen haben (§§ 24, 30 ANG.).

## § 21. Arbeitsverteilung.

Die Arbeitsverteilung geht davon aus, daß die vorhandene Arbeitsgelegenheit nicht für alle verfügbaren Arbeitskräfte ausreicht, und will diese Arbeitsgelegenheit daher unter die einzelnen in möglichst zweckmäßiger Weise aufteilen. Während die Arbeitsvermittlung sich darauf beschränkt, die vorhandene Arbeitsgelegenheit überhaupt zuzuführen, will die Arbeitsverteilung diese Arbeitsgelegenheit in möglichst rationeller Weise zuführen. Mittel der Arbeitsverteilung sind der Ausgleich (I), die Arbeitsstreckung (II) und die Zuweisung nach Maßgabe des individuellen Erwerbsbedürfnisses (III).

I. Der Ausgleich zwischen Überangebot und Unterangebot von Arbeitsgelegenheit kann örtlich, beruflich oder zeitlich erfolgen. In örtlicher und beruflicher Beziehung liegt er den Landesämtern und dem Reichsamt für Arbeitsvermittlung ob (§ 15, 26 ANG.), während ein zeit-

<sup>1)</sup> Übertretung der Meldepflicht ist jedoch nicht strafbar, auch nicht auf dem Umweg über eine Polizei-VO. (R ArbVerw. 20. 12. 1922, NZfA 1923, Sp. 200), die Meldepflicht ist daher praktisch bedeutungslos.

<sup>2)</sup> Besonders geregelt ist ferner gemäß § 26 durch VO. vom 19. 10. 22 (RABl. 1922, aml. Teil, S. 590) die Anwerbung und Vermittlung ausländischer Landarbeiter, die grundsätzlich der Deutschen Arbeiterzentrale (vgl. S. 66 Anm. 5) vorbehalten ist, sowie gemäß § 60 durch VOn. vom 4. 10. 23 und 23. 7. 24 die Anwerbung und Vermittlung von Arbeitnehmern nach dem Ausland, die von dem Besitz einer besonderen Erlaubnis abhängig ist, für deren (nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässige) Erteilung bzw. Widerruf die R ArbVerw. zuständig ist.

<sup>3)</sup> Doch ist hierbei die Verpflichtung zur Vermittlung nach Maßgabe der persönlichen Eignung nach § 40 zu beachten, die auch ohne Auskunftserteilung eine Auswahl unter den Bewerbern erfordert.

<sup>4)</sup> Ein Austauschverkehr zwischen den einzelnen Arbeitsnachweisen durch Ausgabe „schwarzer Listen“ ist daher unzulässig. R ArbVerw. 13. 1. 1923, NZfA. 1923, Sp. 327.

licher Ausgleich bisher gesetzlich nicht geregelt ist. Der örtliche Ausgleich erfolgt durch Verpflanzung von Arbeitskräften aus Überschußgebieten in Bedarfsgebiete. Zu diesem Zwecke sind alle nicht erledigten Arbeitsgesuche oder nicht besetzten offenen Stellen von den Arbeitsnachweisen den Landesämtern<sup>1)</sup> und, falls auch hier eine Unterbringung oder Beschäftigung nicht möglich ist, von den Landesämtern dem Reichsamt zu melden. Dem beruflichen Ausgleich dient einmal die berufliche Umstellung von Angehörigen der Überschußberufe in Bedarfsberufe (Berufsanlernung und Umschulung) und andererseits die zwangsweise Verhinderung des Übertritts von Angehörigen der Bedarfsberufe (Landwirtschaft, Hauswirtschaft) in Überschußberufe, wie sie in den inzwischen aufgehobenen Demob.VOn. über Beschäftigungsverbote (S. 65) enthalten war. Ein zeitlicher Ausgleich ist endlich durch Zurückhaltung von Aufträgen, vor allem öffentlichen Aufträgen, in Zeiten der Hochkonjunktur und deren Aufspeicherung für Zeiten der Krisen möglich.

II. Die Arbeitsstreckung dient der Herbeiführung möglicher Gleichmäßigkeit des auf den einzelnen entfallenden Anteils an der gesamten vorhandenen Arbeitsgelegenheit und verteilt diese daher nach dem Gesichtspunkt, möglichst viele zu beschäftigen, wenn auch jeder einzelne dabei nur teilweise beschäftigt wird („Kurzarbeit“). Eine Arbeitsstreckung war durch die §§ 12—15 der Demob.VO. vom 12. 2. 20 den Arbeitgebern bei Betriebseinschränkungen zur Pflicht gemacht gewesen. Diese Bestimmungen, die zu den praktisch wichtigsten des Arbeitsrechts der Nachkriegszeit gehört hatten, sind indessen durch VO. vom 15. 10. 1923 aufgehoben und durch § 2 Abs. 2 der Stilllegungs-VO. ersetzt, wonach eine Arbeitsstreckung nur noch in bestimmten Fällen der Stilllegung und auch dann nur für die Dauer der vierwöchigen Wartezeit angeordnet werden kann (S. 130/31). Im übrigen findet dagegen eine Arbeitsstreckung nunmehr nur noch insoweit statt, als sie auf Vereinbarung der Vertragsparteien beruht.

III. Die Berücksichtigung des individuellen Erwerbsbedürfnisses (Familienstand, Kinderzahl, Alter, Notlage usw.) erfolgt einmal bei der Arbeitsvermittlung durch den Arbeitsnachweis (§ 40 ANG.), indem seitens des amtlichen wie des privaten Arbeitsnachweises bei der Reihenfolge der Vermittlung neben der individuellen Eignung auch die persönlichen und Familienverhältnisse sowie die Dauer der Arbeitslosigkeit der einzelnen Bewerber zu beachten sind, soweit die Lage des Arbeitsmarktes es gestattet. Ferner wird das Erwerbsbedürfnis des einzelnen in den (inzwischen teilweise aufgehobenen) Vorschriften über Beschäftigungsverbote und Beschäftigungszwang berücksichtigt (S. 65 ff.). Und endlich kommt dieses besondere Erwerbsbedürfnis in den Entlassungsbeschränkungen, vor allem wegen „unbilliger Härte“ zum Ausdruck (S. 125).

## § 22. Arbeitserhaltung (Beschränkung von Abbruch und Stilllegung).

Einer Erhaltung der vorhandenen Arbeitsgelegenheit, also der Vorbeugung ihrer Verminderung, dient die Beschränkung des Abbruchs und der Stilllegung von Betrieben. Sie beruht auf der VO. vom 8. 11. 1920 mit Nov. vom 15. 10. 1923<sup>2)</sup>. Sie verpflichtet die Unternehmer bestimmter Betriebe (I) zu deren vorläufiger Weiterführung (II) und sichert die endgültige Weiterführung durch die Möglichkeit behördlichen Eingriffs, insbesondere der Enteignung (III)<sup>3)</sup>.

I. Die hiernach betroffenen Personen sind die Unternehmer oder Leiter von gewerblichen Betrieben und von Betrieben des Verkehrsgewerbes mit mindestens 20 Arbeitnehmern. Als gewerbliche Betriebe gelten hierbei die in § 105b Abs. 1 GewO. aufgeführten Betriebe, neben den sonstigen der GewO. unterstehenden Betrieben (S. 36), also auch Bergwerke, Hüttenwerke, Werften, Bauhöfe und Bauten aller Art, dagegen nicht Handelsgeschäfte. Ausgenommen sind indessen die Betriebe des Reichs und der Länder (dagegen nicht auch der sonstigen öffentlichen Körperschaften). Unternehmer anderer Betriebe, also insbesondere kleinerer oder landwirtschaftlicher Betriebe, werden von der Verpflichtung niemals betroffen.

II. Die Verpflichtung dieser Personen besteht in der öffentlichrechtlichen Verpflichtung (A), für den Fall eines beabsichtigten Abbruchs oder einer Stilllegung (B) Anzeige zu erstatten (C) und zunächst eine Wartezeit einzuhalten (D).

A) Ihrer rechtlichen Natur nach ist diese Verpflichtung eine öffentlichrechtliche, durch Zwang und Strafe gesicherte Pflicht gegenüber dem Staat. Dem

<sup>1)</sup> Statt dessen erfolgt die Meldung aber vielfach nur an bestimmte größere Arbeitsnachweise, so vor allem für die Angestelltenvermittlung (S. 57 Anm. 4).

<sup>2)</sup> Kommentare von WEGERT, 2. Aufl., 1923, HÄUSSNER 1923 und KANTOROWICZ-KLUCKHOHN 1921. Sammlung einschlägiger Entscheidungen von ROSE, Düsseldorf 1924.

<sup>3)</sup> Über die Kündigungsbeschränkungen auf Grund der Nov. vom 15. 10. 1923 vgl. S. 130/31.

einzelnen Arbeitnehmer gegenüber besteht dagegen keinerlei Pflicht zur Fortführung des Betriebes (wegen der Kündigungsbeschränkung vgl. S. 130). Bestrafung tritt sowohl im Falle der vorsätzlichen wie der fahrlässigen Zuwiderhandlung ein<sup>1)</sup>. Der Zwang wird neben der allgemeinen Zulässigkeit der Beschlagnahme vor allem dadurch ausgeübt, daß im Fall der Unterlassung der Anzeige (unten C) das behördliche Verfahren, insbesondere die Enteignung an keinerlei Frist gebunden ist.

B) Voraussetzung der Verpflichtung ist ein beabsichtigter Abbruch oder eine beabsichtigte Stilllegung von Betriebsanlagen.

1. Abbruch bedeutet jede Art der Herausnahme eines bisher für den Betrieb bestimmten Gegenstandes aus dessen tatsächlichem oder rechtlichem Bereich, also sowohl die Entfernung bzw. Zerstörung wie die rechtliche Verfügung darüber in einer Weise, daß er für die Zwecke des Betriebes ausscheidet oder beeinträchtigt wird. Doch unterliegt nicht jeder beliebige Abbruch der Beschränkung, sondern nur ein solcher, durch den die gewerbliche Leistungsfähigkeit des Betriebes wesentlich verringert wird.

2. Stilllegung bedeutet<sup>2)</sup> die Nichtbenutzung, also die Schließung einer Anlage. Hier bleibt im Gegensatz zum Abbruch der Betrieb in seinem äußeren Bestande, insbesondere in seinen Betriebsmitteln, unverändert aufrechterhalten, er ruht aber dadurch, daß dort keine Arbeit mehr verrichtet wird. Auch die Stilllegung fällt nur dann unter die Beschränkung, wenn sie in größerem Umfang erfolgt, d. h. wenn dadurch eine größere Anzahl von Arbeitnehmern zur Entlassung kommen würde<sup>3)</sup>. Auch darf die Stilllegung nicht in Unterbrechungen und Einschränkungen in der Betriebsführung bestehen, die durch die Eigenart des Betriebes bedingt sind.

3. Abbruch oder Stilllegung sind beschränkt, soweit sie sich auf Betriebsanlagen beziehen, d. h. auf Teile der Betriebsstätte oder deren Zubehör, soweit es einen integrierenden Bestandteil der Betriebsstätte bildet oder zur Durchführung des Produktionsprozesses unmittelbar erforderlich ist. Dazu gehören nach herrschender Ansicht auch einzelne Maschinen<sup>4)</sup>. Ob die gesamte Anlage oder nur ein Teil der Anlage dadurch betroffen wird, macht keinen Unterschied, sofern der Abbruch oder die Stilllegung die bezeichneten Folgen haben würde. Neben der eigentlichen Betriebsanlage ist der Abbruch auch bezüglich der bisher zum Betriebe gehörigen Sachen und Rechte beschränkt.

4. Ausnahmen von der Beschränkung bestehen, wenn die beabsichtigten Maßnahmen auf Anordnung oder mit Zustimmung einer hierzu zuständigen Behörde erfolgen, oder wenn die Stilllegung lediglich als Mittel im wirtschaftlichen Kampf zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, also als Aussperrung vorgenommen wird (S. 310)<sup>5)</sup>.

C. Die Anzeigepflicht, die in diesem Falle dem Unternehmer obliegt, besteht in der Verpflichtung zur Mitteilung einerseits von der beabsichtigten Maßnahme des Abbruchs oder der Stilllegung, andererseits von den im Betrieb vorhandenen oder für ihn bestimmten Vorräten an Roh- und Betriebsstoffen, vor allem Brennstoffen und Halbfabrikaten. Die Mitteilung über die Vorräte ist, wenn sie nicht mit der ersten Mitteilung verbunden wird, spätestens innerhalb von 3 Tagen nachzuholen. Zuständig für die Entgegennahme beider Mitteilungen ist die von der Landeszentralbehörde bezeichnete Behörde (in Preußen der Regierungspräsident).

D. An die Pflicht zur Anzeige schließt sich die Pflicht zur Einhaltung der Wartezeit, d. h. die Verpflichtung, die beabsichtigten Maßnahmen des Abbruchs oder der Stilllegung zunächst auszusetzen, also während einer bestimmten Dauer zu unterlassen, sofern die Behörde der Ausführung nicht schon vorher zustimmt.

<sup>1)</sup> Auch ist Einziehung der Gegenstände zulässig, auf die sich die Zuwiderhandlung bezieht.

<sup>2)</sup> Vgl. WEIGERT, NZfA. 1924, Sp. 65ff., FUCHS, das. 1924, Sp. 135ff., u. Jur. Woch. 1924, S. 1015, NIKISCH, NZfA. 1924, Sp. 577.

<sup>3)</sup> Nämlich in Betrieben oder selbständigen Betriebsteilen mit in der Regel weniger als 200 Arbeitnehmern 10, in Betrieben mit in der Regel mindestens 200 Arbeitnehmern 5 v. H. jedenfalls aber mehr als 50 Arbeitnehmer.

<sup>4)</sup> Bestritten! Vgl. besonders die scharfsinnigen Ausführungen von NIKISCH a. a. O. Den Gegensatz zur Stilllegung von Betriebsanlagen bilden Maßnahmen, die lediglich organisatorische Einschränkungen enthalten. Zusammenfassung der „Anlage“ in einer eigenen Betriebsabteilung ist dagegen hier nicht erforderlich. Über den teilweise abweichenden Begriff der Stilllegung nach §§ 85, 96 BRG. vgl. WEIGERT a. a. O. sowie unten S. 125 Anm. 2.

<sup>5)</sup> Auch besteht für den Fall der Stilllegung eine Ausnahme insofern, als, wenn eine solche Maßnahme infolge unvorhergesehener Ereignisse schnell getroffen werden muß, dies zwar zulässig ist, die Anzeige dann aber unverzüglich, spätestens innerhalb von 3 Tagen nachzuholen ist.

Diese Wartezeit soll der Behörde die Möglichkeit schaffen, inzwischen aufzuklären, welche Umstände die beabsichtigte Maßnahme veranlassen, und welche Hilfsmaßnahmen zur Behebung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebes angezeigt erscheinen. Zu diesem Zweck soll sich die Behörde mit Betriebsleitung und Betriebsvertretung ins Benehmen setzen und Sachverständige hinzuziehen<sup>1)</sup>.

Die Wartezeit beginnt mit dem Tage der Erstattung der Anzeige und endet im Fall des Abbruchs mit Ablauf von 6 Wochen<sup>2)</sup>, im Falle der Stilllegung mit Ablauf von 4 Wochen nach Erstattung der Anzeige.

Während der Wartezeit muß der Unternehmer jede Maßnahme unterlassen, die als völliger oder teilweiser Abbruch bzw. als völlige oder teilweise Stilllegung anzusehen ist. Dies gilt sogar für jede Veränderung der Sach- und Rechtslage, durch die die ordnungsmäßige Fortführung des Betriebes beeinträchtigt wird. Vor allem darf über die angezeigten Vorräte nur im Rahmen einer ordnungsmäßigen Wirtschaft verfügt werden. Wegen der Kündigung der Arbeitnehmer vgl. S. 130.

Mit Ablauf der Wartezeit wird dagegen der Unternehmer von der Beschränkung frei, kann also nunmehr den beabsichtigten Abbruch oder die Stilllegung durchführen, soweit nicht bis zu diesem Zeitpunkt die Behörde von ihrem Recht amtlichen Eingriffs zur Aufrechterhaltung des Betriebes Gebrauch macht.

III. Dieser amtliche Eingriff, zu dem die Behörde berechtigt ist, um nach Ablauf der Wartezeit die Weiterführung des Betriebes zu sichern, besteht als vorbereitendes Mittel in der Beschlagnahme (A), als endgültiges Mittel in der Enteignung (B).

A. Die Beschlagnahme ist lediglich ein Sicherungsmittel für eine etwaige künftige Enteignung. Sie hat die Wirkung eines Verbotes tatsächlicher Änderungen und rechtsgeschäftlicher Verfügungen. Freiwillige Verfügungen wie Zwangsverfügungen, die dem Verbot zuwider vorgenommen werden, sind nichtig. Auch muß der Unternehmer nunmehr die beschlagnahmten Gegenstände verwahren und pfleglich behandeln.

Die Beschlagnahme erfolgt durch Zustellung eines entsprechenden Beschlusses an den Unternehmer oder Leiter des Betriebes. Sie darf nur innerhalb der Wartezeit erfolgen und verliert ihre Wirkung mit der Enteignung oder mit dem Zeitpunkt, zu dem die Enteignung spätestens erfolgen kann, d. h. 2 Wochen nach Ablauf der Wartezeit.

Die Beschlagnahme erfaßt nicht den ganzen Betrieb, sondern im Fall der Stilllegung lediglich die Vorräte an Roh- und Betriebsstoffen (also nicht Fertigfabrikate), im Fall des Abbruchs außerdem auch noch die davon bedrohten oder betroffenen Gegenstände. Doch muß es sich auch hier um bestimmte einzelne Gegenstände handeln, nicht um das Unternehmen als solches. Wenn freilich sämtliche Anlagen einschließlich der zum Betriebe gehörigen Sachen und Rechte vom Abbruch bedroht oder betroffen sind, so kann im Ergebnis der ganze Betrieb der Beschlagnahme verfallen<sup>3)</sup>.

B. Die Enteignung erfolgt entweder zugunsten des Landesfiskus oder eines dritten, von der Behörde zu bestimmenden Erwerbers. Sie ist insoweit, aber auch nur insoweit zulässig, wie die Beschlagnahme, und erfolgt wie diese durch Zustellung eines Beschlusses. Doch ist sie noch bis zum Ablauf von 2 Wochen nach dem Ende der Wartezeit zulässig. Die Wirkung dieses Beschlusses ist die Entziehung des Eigentums oder der sonstigen Rechte gegenüber dem bisherigen Inhaber und ihre Übertragung auf den Landesfiskus bzw. auf den dritten Erwerber. Die Enteignung hat gegen angemessene Entschädigung zu erfolgen. Die Höhe dieser Entschädigung ist im Enteignungsbeschuß festzusetzen, wobei der Tagespreis des Tages der Beschlagnahme nicht überschritten und entgangener Gewinn nicht berücksichtigt werden darf. Gegen die Festsetzung der Entschädigung kann der Unternehmer innerhalb einer Ausschußfrist von 6 Monaten von der Zustellung des Festsetzungsbeschlusses Klage bei dem ordentlichen Gericht erheben. Schuldner der Entschädigungssumme ist dem bisherigen Unternehmer gegenüber nur der Landesfiskus, niemals ein dritter Erwerber. Der Fiskus muß sich daher im Fall der Übertragung des Eigentums an einen dritten Erwerber wegen Erstattung der Entschädigungssumme seinerseits an diesen halten.

### § 23. Arbeitsvermehrung (Notstandsarbeiten)<sup>4)</sup>.

Eine Vermehrung der vorhandenen Arbeitsgelegenheit erfolgt durch Ausgabe von Notstandsarbeiten, d. h. Arbeiten, die normalerweise nicht oder noch nicht vorgenommen worden

<sup>1)</sup> Die Auswahl der Sachverständigen ist ausschließlich Sache der Behörden; Gewerkschafts-angestellte können daher vom Arbeitgeber nicht zurückgewiesen werden; SCHULTZ, NZfA. 1924, Sp. 417 ff.

<sup>2)</sup> Doch ist hier aus zwingenden Gründen Verlängerung um einen Monat und, falls weiterhin zwingende Gründe vorliegen, um weitere 2 Monate zulässig. Im Fall der Stilllegung ist dagegen Verlängerung der Wartezeit unzulässig.

<sup>3)</sup> WEIGERT, Anm. 4 zu § 4.

<sup>4)</sup> ALBRECHT-WILHELMI, Öffentliche Notstandsarbeiten (Bücherei des Arbeitsrechts, Bd. 26). Berlin 1924, sowie die Kommentare zur VO. über Erwerbslosenfürsorge von JÄGER, WAHRBURG-BERNDT und ZSCHUCKE zu § 32.

wären, die aber Reich, Länder oder Gemeinden zum Zwecke der Abwehr des Notstandes der Arbeitslosigkeit und der dadurch erforderlichen Vermehrung der Arbeitsgelegenheit ihrerseits ausführen lassen oder deren Ausführung sie bei Dritten durch geldliche oder sonstige Maßnahmen fördern.

Die planmäßige Durchführung derartiger Arbeiten zum Zwecke der Versorgung der Erwerbslosen mit Arbeitsgelegenheit bezeichnet man im Gegensatz zur Unterstützung der Erwerbslosen durch Rentenzahlung („unproduktive Erwerbslosenfürsorge“) als „produktive Erwerbslosenfürsorge“. Sie beruht, neben ethischen Erwägungen über den erzieherischen Wert der Arbeit, auf dem Gedanken, die Mittel, die bei einer bloßen Geldunterstützung der Erwerbslosen ohne wirtschaftlichen Nutzen (unproduktiv) aufgewendet werden, so (produktiv) zu verwenden, daß durch Bereitstellung von Arbeitsgelegenheit entsprechende wirtschaftliche Werte geschaffen werden („wertschaffende Erwerbslosenfürsorge“). Ihre gesetzliche Grundlage bilden einmal § 32 VO. über Erwerbslosenfürsorge v. 16. 2. 1924, der den RAM. für diesen Zweck zur Bewilligung von Darlehen und Zuschüssen aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge ermächtigt, und andererseits die auf Grund dieser Vorschrift erlassenen Bestimmungen des RAM. über öffentliche Notstandsarbeiten v. 17. 11. 1923<sup>1)</sup> 2). Ihre Durchführung ist der RArbVerw. übertragen. Die hiernach geltende Regelung der produktiven Erwerbslosenfürsorge sieht für bestimmte Arten von Arbeiten (I) bestimmter Unternehmer (II) unter Verwendung bestimmter, erwerbsloser Arbeiter (III) eine „Förderung“ aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge vor (IV).

I. Die Arbeiten, die als Notstandsarbeiten für die Förderung allein in Betracht kommen, müssen ausdrücklich zum Zwecke der Beschäftigung von Erwerbslosen eingerichtet sein, also eine Beschäftigung von Personen ermöglichen, die sonst erwerbslos wären<sup>3)</sup>. Sie müssen ferner „förderungsbedürftig“, d. h. derartig sein, daß sie sonst nicht vorgenommen werden würden, sodann „förderungswürdig“, also von wirtschaftlichem Werte, und endlich gemeinnützig sein.

II. Die Unternehmer, die als „Träger von Notstandsarbeiten“ unterstützt werden, also „Förderung empfangen“ dürfen, können sowohl öffentliche wie private Unternehmer sein, sofern nur ihre Tätigkeit nicht auf Erwerb gerichtet ist. Körperschaften des öffentlichen Rechts sollen aber in der Regel Notstandsarbeiten nicht in eigener Regie ausführen, sondern auf Grund einer Ausschreibung einem privaten Unternehmer übertragen.

III. Die Arbeitnehmer („Notstandsarbeiter“), die für die Förderung angerechnet werden<sup>4)</sup>, müssen erwerbslos sein, und zwar unmittelbar vor ihrer Zulassung zur Notstandsarbeit entweder mindestens 2 Wochen als Erwerbslose unterstützt oder 3 Wochen erwerbslos gewesen und nur darum nicht unterstützt worden sein, weil sie nach § 18 bereits „ausgesteuert“ waren. Sie müssen vom öffentlichen Arbeitsnachweis bezogen werden, zu dessen Verfügung sie auch jederzeit stehen, und der sie abrufen muß, sobald er ihnen Arbeit nachweisen kann; doch können sie insoweit mit gewissen Einschränkungen vom Unternehmer frei ausgewählt werden. Ihre Beschäftigung gilt nicht als Arbeitsverhältnis, sondern als Form der Erwerbslosenfürsorge<sup>5)</sup>. Ein Betriebsrat ist daher nicht zu errichten, ein Kündigungsschutz besteht hier nicht, die Vorschriften über Beschäftigung Schwerbeschädigter sowie über den Steuerabzug finden keine Anwendung, und Beiträge zur Sozialversicherung sind nicht zu zahlen. Auch erhalten die Notstandsarbeiter nicht den Tariflohn, sondern eine feste Vergütung in Gestalt von prozentualen „Mehrarbeitszuschlägen“ zu ihren „Hauptunterstützungssätzen“ (d. h. der Erwerbslosenunterstützung ohne Familienzuschläge) und nach oben begrenzten „Prämien“ für besonders schwierige oder besonders gute Arbeitsleistungen. Streik ist hier ausgeschlossen (S. 306 Anm. 5), die Verwendung anderer Erwerbsloser bei solchem Streik, nicht aber bei sonstigem Streik, daher zulässig (S. 3 / Anm. 6).

IV. Die „Förderung“ besteht in einer für die Durchführung solcher Arbeiten auf Antrag gewährten geldlichen Unterstützung aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge. Sie ist verschieden für „kleine“ und „große“ Notstandsarbeiten. Beide unterscheiden sich indessen nicht durch den Gegenstand der Arbeit, sondern durch die Höhe der Unterstützung und das Verfahren hierbei:

<sup>1)</sup> In Nr. 9 abgeändert durch die Anordnung über Zuschläge und Prämien für Notstandsarbeiter v. 18. 1. 1924, vgl. auch Rundschr. des RAM. v. 4. 9. 24 (RABl. 1924, aml. Teil, S. 373). Weitere Maßnahmen der produktiven Erwerbslosenfürsorge sind vor allem vorgesehen in den Bestimmungen für den Bau von Landarbeiterwohnungen (zinslose Tilgungsdarlehen); vgl. dazu RArb.-Verw. 20. 7. 1923 (RABl. 1923, aml. Teil, S. 491).

<sup>2)</sup> Diese Ausf.-VO ist aber lediglich eine an die amtlichen Stellen gerichtete instruktive Verwaltungs-VO. und keine Rechts-VO., eine darin ausgesprochene rechtliche Auffassung ist daher nicht bindend, vgl. unten Anm. 5.

<sup>3)</sup> Keine Notstandsarbeiten sind daher solche, bei denen der Erwerbslose nach § 14 Erw. Fürs.-VO lediglich gegen Zahlung seiner Unterstützung „Pflichtarbeit“ leistet, vielmehr müssen infolge der verlängerten längeren Dauer der Arbeitszeit „Mehrarbeitszuschläge“ gewährt werden (S. 64).

<sup>4)</sup> Die Beschäftigung weiterer Arbeitnehmer ist zulässig, doch sind solche Arbeitnehmer für die „Förderung“ nicht anrechnungsfähig.

<sup>5)</sup> Dies wird, nachdem es früher bestritten war (vgl. HÄUSSNER, NZfA. 1923, Sp. 225 ff.), in Nr. 9 der Ausf.-Vorsch. ausdrücklich ausgesprochen. Rechtlich bindend ist dieser Ausspruch freilich nicht (vgl. oben Anm. 2), doch ist die Praxis ihm gefolgt.

A. Für kleine Notstandsarbeiten, d. h. solche Notstandsarbeiten (ohne Rücksicht auf ihren Umfang oder die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer), die nicht als große Notstandsarbeiten anerkannt sind, erfolgt die Förderung lediglich in Höhe der Beträge, mit denen die Notstandsarbeiter aus der Erwerbslosenfürsorge unterstützt werden, sowie der „Mehrarbeitszuschläge“ (aber nicht auch der „Prämien“). Diese Arbeiten unterscheiden sich daher von den gewöhnlichen „Pflichtarbeiten“ der Erwerbslosen, die diese nach § 14 schlechthin auf Grund ihrer Unterstützung zu leisten haben, lediglich dadurch, daß hier von den Erwerbslosen eine Mehrarbeit verlangt wird (in der Regel mehr als 24 Stunden in der Woche), und daß ihnen dafür ein „Mehrarbeitszuschlag“ gezahlt wird. Hier wird die Förderung auf dahingehenden Antrag von der Gemeinde mit Zustimmung des Verwaltungsausschusses des Arbeitsnachweises „zuerkannt“<sup>1)</sup> und aus den Mitteln der unterstützenden Erwerbslosenfürsorge bestritten. Sie ist unzulässig, wenn die Arbeit als „Pflichtarbeit“ ausgeführt werden kann.

B. Für große Notstandsarbeiten erfolgt dagegen die Förderung nicht nur durch Ersatz der den Notstandsarbeitern geleisteten Zahlungen, sondern durch Darlehen und Zuschüsse<sup>2)</sup>. Auch werden die dafür benötigten Beträge hier nicht aus den Mitteln der unterstützenden Erwerbslosenfürsorge, sondern aus einem besonderen Fonds der produktiven Erwerbslosenfürsorge entnommen, der von Reich und Ländern aufgebracht wird. Eine solche Förderung setzt eine besondere „Anerkennung“ voraus<sup>3)</sup>, für die hier in der Regel (nach Anhörung der Gemeinde) die oberste Landesbehörde, in bestimmten wichtigen Fällen aber die R.Arb.Verw. zuständig ist. Die Förderung ist hier nur zulässig, wenn die Arbeit mindestens 2000 Erwerbslosentagewerke umfaßt, und wenn die Erwerbslosen aus solchen Gemeinden entnommen werden, in denen die Zahl der unterstützten Erwerbslosen 20 v. H. der Einwohner erreicht und die höchstzulässigen Beiträge zur Erwerbslosenunterstützung erhoben werden; sie soll also zur Entlastung der Hauptstätten der Erwerbslosigkeit (Berlin, Hamburg, Sachsen usw.) dienen. Sie ist ferner nur dann zulässig, wenn die Arbeit weder als „Pflichtarbeit“ noch als „kleine Notstandsarbeit“ durchgeführt werden kann.

### Drittes Kapitel.

## Abschluß des Arbeitsvertrages.

Der durch Arbeitsbeschaffung lediglich vorbereitete Arbeitsvertrag kommt erst durch seinen Abschluß zustande, d. h. durch die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer übereinstimmend abgegebene Erklärung vertraglicher Bindung in Ansehung eines bestimmten Arbeitsverhältnisses. Danach, wer einen solchen Vertrag abschließen darf, mit wem der Abschluß zulässig ist, was inhaltlich vereinbart werden kann, und wie der Abschluß zu erfolgen hat, zerfällt die Lehre vom Abschluß des Arbeitsvertrages in die Lehre von den persönlichen Eigenschaften der Vertragschließenden (§ 24), der Beschränkung der Auswahl der Arbeitnehmer (§ 25), dem Inhalt (§ 26) und der Form des Arbeitsvertrages (§ 27).

### § 24. Persönliche Eigenschaften der Vertragschließenden.

Die Fähigkeit zum Abschluß eines Arbeitsvertrages steht grundsätzlich (abgesehen vom Lehrvertrag, S. 144) sowohl auf Arbeitgeberseite wie auf Arbeitnehmerseite jedermann zu und ist an die Erfüllung besonderer Voraussetzungen (Prüfung, Probezeit usw.) nicht geknüpft. Auch Staatsangehörigkeit, Bescholtenheit, Alter und Geschlecht sind regelmäßig hierfür bedeutungslos. Doch bestehen für beschränkt Geschäftsfähige und für Frauen einzelne Sondervorschriften:

<sup>1)</sup> Nur wenn die Gemeinde Beihilfen vom Reiche oder Lande bezieht, ist der Gemeindeaufsichtsbehörde Anzeige zu erstatten, die evtl. widersprechen kann.

<sup>2)</sup> Zuschüsse sollen nur gewährt werden, wenn Darlehen oder Garantien nicht ausreichen. Ihre Höhe bestimmt sich grundsätzlich nach dem Betrage der ersparten Erwerbslosenunterstützung und soll das Doppelte, in besonderen Ausnahmefällen das 2 $\frac{1}{2}$ fache dieser Ersparnis nicht übersteigen. Darlehen können in noch höherem Betrage gewährt, die ersparte Erwerbslosenunterstützung auch ganz oder teilweise auf die Zinsen angerechnet werden. Sie dürfen langfristig sein und sollen planmäßig (spätestens in 10 Jahren) getilgt und tunlichst gesichert werden. Darlehnsgeber ist dem Unternehmer gegenüber grundsätzlich die Gemeinde; sie hat dem Reiche oder Lande gegenüber wie ein Beauftragter für Tilgung und Verzinsung zu sorgen.

<sup>3)</sup> Über die rechtliche Natur dieser Anerkennung *Zschucke*, NZfA. 1922, Sp. 227.

I. Beschränkt Geschäftsfähige (Minderjährige und gemäß § 114 BGB. gleichgestellte Personen) bedürfen grundsätzlich zum Abschluß jedes Vertrages der Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters. Dies gilt auch für Arbeitsverträge. Nach § 113 BGB. verleiht aber eine Ermächtigung des gesetzlichen Vertreters, in Dienst oder Arbeit zu treten, die unbeschränkte Geschäftsfähigkeit für alle Geschäfte, welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich daraus ergebenden Verpflichtungen betreffen. Und die für den einzelnen Fall erteilte Ermächtigung gilt ferner im Zweifel als allgemeine Ermächtigung zur Eingehung von Verhältnissen derselben Art. Verläßt also der Minderjährige die erste Stelle, so kann er sich ohne weiteres selbständig bei einer anderen, ähnlichen Stelle weiterverdingen. Doch gilt die Ermächtigung des Vormunds nicht für Arbeitsverträge, die auf längere Zeit als ein Jahr abgeschlossen werden sollen, da der Vormund auch zu deren Abschluß nicht selbständig imstande wäre, sondern gemäß § 1822 Nr. 7 BGB. der vormundschaftsgerichtlichen Genehmigung bedarf.

Diese Ermächtigung kann jederzeit zurückgenommen oder eingeschränkt werden. Wird sie vom elterlichen Gewalthaber verweigert, so ist sie behördlich nicht zu ersetzen. Wird sie dagegen vom Vormund verweigert, so kann sie auf Antrag des Minderjährigen durch das Vormundschaftsgericht ersetzt werden. Ein solcher Beschluß ist grundsätzlich Sache des pflichtmäßigen Ermessens des Gerichts, muß aber erlassen werden, wenn die Ermächtigung im Interesse des Mündels liegt.

II. Frauen, einschließlich der Ehefrauen, stehen hinsichtlich der Vertragsfähigkeit den Männern gleich und bedürfen vor allem keiner Zustimmung des Ehemannes. Ist indessen ein Arbeitsvertrag ohne diese Zustimmung geschlossen und ist die Zustimmung auch nicht durch Beschluß des Vormundschaftsgerichts ersetzt<sup>1)</sup>, so entbehrt ein solcher Vertrag der Vollwirkung. Der Ehemann kann nämlich das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn er vom Vormundschaftsgericht hierzu ermächtigt wird. Diese Ermächtigung ist zu erteilen, wenn die Tätigkeit der Frau die ehelichen Interessen beeinträchtigt (§ 1358 BGB.).

### § 25. Beschränkung der Auswahl.

Während der Arbeitnehmer sich seinen Arbeitgeber grundsätzlich frei wählen kann<sup>2)</sup>, ist der Arbeitgeber im Interesse der gerechten Verteilung der vorhandenen Arbeitsgelegenheit, ihrer Vermehrung und der Durchführung des konstitutionellen Prinzips bei der Auswahl der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer in dreifacher Weise beschränkt: Der Arbeitgeber darf nämlich einmal auf Grund eines Beschäftigungsverbots bestimmte Personen nicht oder nicht mehr weiterbeschäftigen (I), er muß ferner umgekehrt auf Grund eines Einstellungszwanges bestimmte Personen oder Personen in bestimmter Anzahl bei sich einstellen (II), und er hat endlich der Arbeiterschaft auf Grund ihres Mitbestimmungsrechts in gesetzlich vorgesehenen Grenzen einen Einfluß auf die Einstellung neuer Arbeitskräfte einzuräumen (III).

I. Ein Beschäftigungsverbot, d. h. eine öffentlichrechtliche, dem Staat gegenüber bestehende durch Zwang und Strafe gesicherte Verpflichtung, die Beschäftigung bestimmter Arbeitnehmer zu unterlassen (nicht einzustellen bzw. nicht weiter zu beschäftigen) bestand nach bisherigem Recht bzgl. der gewerblichen Beschäftigung von Landarbeitern auf Grund der VO. vom 16. 3. 19 und allgemein nach der VO. über Freimachung von Arbeitsstellen vom 25. 4. 20 (Nov. v. 5. 3. 21). Danach durften Personen, die nicht erwerbsbedürftig waren (z. B. Ehefrauen arbeitsfähiger Ehemänner), die in anderen Berufen mit Arbeitermangel besser ver-

<sup>1)</sup> Ersatz ist auf Antrag der Frau zulässig, wenn entweder der Mann durch Krankheit oder Abwesenheit an der Abgabe der Erklärung verhindert ist und mit dem Aufschub Gefahr verbunden ist, oder wenn die Verweigerung der Zustimmung einen Mißbrauch seines Rechts enthält.

<sup>2)</sup> Einzelne Ausnahmen, die aber nicht eigentlich unter das Arbeitsrecht fallen, vgl. bei NIPPERDEY, Kontrahierungszwang u. diktiertter Vertrag, S. 42ff.

wendbar waren (Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Bergbau), oder die nach dem 1. 8. 14 von außerhalb zugezogen waren, nicht eingestellt bzw. nicht weiterbeschäftigt werden, soweit dies durch Bescheid der Demobilisationsbehörden verboten wurde. Beide Verordnungen, von denen vor allem die FreimachungsVO. eine große Bedeutung erlangt hatte, sind durch VO. vom 18. 2. 21 als Demobilisationsverordnungen mit dem 31. 3. 22 außer Kraft getreten und in das Verlängerungsgesetz vom 30. 3. 22 nicht aufgenommen.

Dagegen besteht auch jetzt noch ein weitgehendes, durch Strafandrohung gesichertes Beschäftigungsverbot für ausländische Arbeitnehmer<sup>1)</sup>. Es beruht auf der Erwägung, daß, zumal bei der bestehenden Erwerbslosigkeit, ausländische Arbeitnehmer nur an solchen Arbeitsstellen beschäftigt werden dürfen, für die geeignete deutsche Arbeitskräfte fehlen. Während daher vor dem Kriege eine Regelung der Ausländerarbeit nur in fremdenpolizeilicher und gesundheitspolizeilicher Beziehung bestand, ermächtigt § 26 ANG. die RArbVerw., die Anwerbung, Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer zu regeln. Auf dieser Ermächtigung beruht die VO. v. 2. 1. 23 (abgeändert 22. 12. 23) über Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeiter (RABl. 1923, S. 43)<sup>2)</sup>. Danach besteht ein allgemeines Beschäftigungsverbot für ausländische Arbeiter (A), soweit nicht einzelne Arbeitsstellen behördlich freigegeben sind (B) und die dort einzustellenden Ausländer bestimmte Ausweispapiere besitzen (C).

A. Das Beschäftigungsverbot umfaßt grundsätzlich alle ausländischen (d. h. nicht reichsdeutschen) Arbeiter.

1. Es ist indessen einmal auf Arbeiter<sup>3)</sup> (im Sinne des § 11 BRG.) beschränkt, gilt also nicht für Angestellte, leitende Angestellte und Heimarbeiter.

2. Auch hinsichtlich der Arbeiter gelten aber Ausnahmen für Arbeitnehmer in der See- und Binnenschifffahrt, für landwirtschaftliche Arbeitnehmer, die seit 1. 1. 13, und für sonstige Arbeitnehmer, die seit 1. 1. 19 in Deutschland beschäftigt sind oder am 1. 7. 14 mindestens 1 Jahr beschäftigt waren und nach Wegfall der Kriegsbehinderung sogleich an ihre alte Arbeitsstätte zurückgekehrt sind.

B. Die Arbeitsstellen, in denen (unabhängig von der Persönlichkeit des einzelnen ausländischen Arbeiters) die Beschäftigung zulässig ist, müssen für eine solche Beschäftigung behördlich freigegeben sein. Zuständig hierfür ist das Landesamt für Arbeitsvermittlung bzw. die von ihm beauftragte Stelle in gesetzlich geordnetem Verfahren (§§ 11—17 VO.).

C. Die persönlichen Ausweispapiere, an deren Besitz die Einstellung ausländischer Arbeiter in freigegebenen Arbeitsstellen geknüpft ist, sind Reiseausweis oder Paß, Legitimationskarte, Abkehrschein und (bei Wechsel von Landwirtschaft zur Industrie) Zustimmung des Landesamtes<sup>4)</sup>.

1. Reiseausweis oder Paß sind für Arbeiter notwendig, die aus dem Ausland neu zugereist sind, und gelten nur für die erste Einstellung nach der Einreise.

2. Die Legitimationskarte ist für den Wechsel einer Arbeitsstelle erforderlich. Sie wird von der Deutschen Arbeiterzentrale<sup>5)</sup> ausgestellt und muß den Abkehrvermerk enthalten (vgl. 3).

3. Der Abkehrschein enthält die Bestätigung der ordnungsmäßigen Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses, darf daher nur bei Vertragsbruch verweigert werden. Er wird entweder vom letzten Arbeitgeber oder vom öffentlichen Arbeitsnachweis ausgestellt, von letzterem aber nur, wenn der Arbeitgeber zustimmt oder wenn er den Schein offenbar zu Unrecht verweigert oder wenn die Versagung eine unbillige Härte wäre.

4. Zustimmung des Landesamts ist erforderlich, wenn ausländische landwirtschaftliche Arbeitnehmer in einen nichtlandwirtschaftlichen Betrieb eingestellt werden sollen.

II. Ein Beschäftigungszwang hinsichtlich der Einstellung neuer Arbeitskräfte („Einstellungszwang“, „Kontrahierungszwang“<sup>6)</sup>)<sup>7)</sup> besteht bzgl. der Wiedereinstellung von Kriegsteilnehmern, ihrer Noteinstellung und der Beschäftigung von

<sup>1)</sup> STEPHAN, NZfA. 1923, Sp. 345ff.

<sup>2)</sup> Wegen Anwerbung und Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer vgl. S. 59, Anm. 2.

<sup>3)</sup> Ausgeschlossen sind daher alle angestelltenversicherungspflichtigen Personen, RArbVerw. 18. 1. 23, NZfA. 1923, Sp. 572.

<sup>4)</sup> Ferner für die Beschäftigung in einem Gewerbebetrieb im Umherziehen Genehmigung des Landesamts nach § 17.

<sup>5)</sup> Die Deutsche Arbeiterzentrale ist ein rechtsfähiger Verein, dessen Mitglieder die Preuß. Landwirtschaftskammern und entsprechende Körperschaften der anderen Länder sowie einzelne industrielle Arbeitgeberverbände sind. Vorstand und Aufsichtsrat sind paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt. Sie unterhält an den wichtigsten Grenzübergängen Grenzämter und mehrere Zweigstellen im Inland.

<sup>6)</sup> NIPPERDEY, Kontrahierungszwang und diktiert Vertrag (Jena. 1920).

<sup>7)</sup> Der Arbeitgeber haftet für zwangsweise eingestellte Personen nach §§ 278, 831 BGB. in gleicher Weise wie für freiwillig eingestellte Personen; v. KARGER, DJZ. 1921, S. 490.

Schwerbeschädigten<sup>1)</sup>. Über weitere Fälle des Beschäftigungszwanges hinsichtlich der Weiterbeschäftigung („Entlassungsverbot“) vgl. S. 129 ff.

A. Die Pflicht zur Wiedereinstellung von Kriegsteilnehmern ist ursprünglich durch die beiden VOn. v. 4. und 24. 1. 19 getrennt für Arbeiter und Angestellte eingeführt worden, die nach mehrfachen Novellen in der VO. v. 3. 9. 19 vereinigt und unter dem 12. 2. 20 neugefaßt wurden (Novellen v. 28. 1. 22 und 15. 10. 23)<sup>2)</sup>. Die Bedeutung auch dieser VO. die zunächst sehr groß war, tritt aber immer mehr zurück, zumal nachdem ihre wichtigsten Bestimmungen, nämlich die §§ 12—15 und 22—28, durch die VO. v. 15. 10. 23 Art. II bzw. die SchlO. v. 30. 10. 23 Art. III § 3 aufgehoben sind, wenn sie auch auf Grund der Gesetze vom 30. 3. 22, 26. 10. 22, 23. 3. 23 und der VO. vom 15. 10. 23 Art. III noch fort gilt. Die dadurch begründete Verpflichtung ist eine privatrechtliche, in Nachwirkung des früheren Arbeitsvertrages bestehende Vertragspflicht des „letzten Friedensarbeitgebers“ gegenüber solchen Kriegsteilnehmern und Zivilinternierten, die er vor dem 1. 8. 14 bzw. vor ihrer militärischen Einstellung beschäftigt hatte. Sie besteht in der Verpflichtung zur Wiedereinstellung dieser Personen, doch ist die Verpflichtung an die Bedingung rechtzeitiger Meldung (zwei Wochen nach beendeter Kriegsteilnahme) und an die nach den Verhältnissen des Betriebes bestehende tatsächliche Möglichkeit der Beschäftigung (Vorhandensein von Rohstoffen, Aufträgen usw.) geknüpft.

B. Die Pflicht zur Noteinstellung von Kriegsteilnehmern beruht auf der gleichen VO. v. 12. 2. 20, ist aber ihrer rechtlichen Natur nach keine private Vertragspflicht, sondern eine öffentlichrechtliche, dem Staat gegenüber begründete und durch Zwang und Strafe gesicherte Pflicht (vgl. VO. § 20). Sie besteht in der Verpflichtung der Unternehmer von größeren Betrieben (mindestens 10 Arbeiter oder 10 Angestellte) oder Kriegsbetrieben (deren Unternehmen erst nach dem 1. 8. 14 entstanden oder wesentlich vergrößert ist), auf Anweisung der Demobilisationsbehörde eine bestimmte Mindestzahl von Kriegsteilnehmern, Zivilinternierten oder Ausgewiesenen auf eine bestimmte Mindestzeit einzustellen.

C. Die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter wurde zunächst durch DemobVO. vom 9. 1. 19 eingeführt und beruht jetzt auf dem Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (ursprünglich vom 6. 4. 20, auf Grund der Novelle vom 23. 12. 22 in neuer Fassung unter dem 12. 1. 23 veröffentlicht<sup>3)</sup>), zu dem eine AusfVO. v. 13. 2. 24 ergangen ist<sup>4)</sup><sup>5)</sup>.

1. Ihrer rechtlichen Natur nach ist diese Pflicht eine öffentlichrechtliche, durch Zwang und Strafe gesicherte Pflicht gegenüber dem Staat. Im Falle ihrer Nichterfüllung kann daher die vorgeschriebene Einstellung der Schwerbeschädigten im Wege des Abschlusses von Zwangsverträgen durch die Hauptfürsorgestelle durchgeführt (§ 7 des Ges. und dazu unten zu 5) und ein privater Arbeitgeber im Fall der vorsätzlichen oder fahrlässigen Zuwiderhandlung gegen die durch dieses Gesetz begründeten Pflichten auf Antrag der Hauptfürsorgestelle durch das Arbeitsgericht (solange dieses nicht besteht, durch Amtsrichter bzw. Schöffengericht) zu einer Geldstrafe verurteilt werden, §§ 18, 26. Eine privatrechtliche Pflicht des Arbeitgebers gegenüber dem einzelnen Schwerbeschädigten besteht dagegen erst dann, wenn in Erfüllung der öffentlichrechtlichen Pflicht eine Einstellung bestimmter Schwerbeschädigter freiwillig oder zwangsweise erfolgt und damit ein Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Schwerbeschädigten abgeschlossen ist. Alle Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Schwerbeschädigten erschöpfen sich daher in den aus diesem

<sup>1)</sup> Ein weiterer Fall des Beschäftigungszwanges bestand auf Grund des Ges. vom 17. 7. 23. Danach waren die Inhaber von Betrieben im besetzten Gebiete, Einbruchgebiete und gleichgestellter Bezirke zur Wiedereinstellung aller am 11. 1. 23 (Tag des Ruhreinbruchs) bei ihnen beschäftigt gewesen Arbeitnehmer verpflichtet. Dieses Gesetz ist durch VO. vom 20. 12. 23 aufgehoben.

<sup>2)</sup> Kommentare v. SYRUP-BILLERBECK, 4. Aufl., Berlin 1922; KRAUSS, 3. Aufl., Stuttgart 1921; NIPPERDEY, a. a. O. S. 79 ff., 119 ff.

<sup>3)</sup> Systematische Darstellung von FÜLLING, Leipzig 1923; Kommentar von WEIGERT-WÖLZ, sowie zur neuen Fassung des Ges. von MEBES; viele Aufsätze in der Zeitschrift „Kriegsbeschädigtenfürsorge“. Zur Novelle WEIGERT in NZfA. 1923, Sp. 145 ff.

<sup>4)</sup> Weitere Ergänzung durch VO. über die Fürsorgepflicht vom 13. 2. 24.

<sup>5)</sup> Mit Hilfe des SchwerbeschGes. ist es gelungen, etwa 350 000 Schwerbeschädigte (250 000 Kriegsbeschädigte, 100 000 Unfallverletzte) im Wirtschaftsleben unterzubringen, während nur etwa 18 000 Schwerbeschädigte, von denen die Hälfte völlig arbeitsunfähig ist, ohne Erwerb sind. RICHTER, NZfA. 1924, Sp. 269.

Arbeitsvertrag (oder seiner Nachwirkung, § 13 Abs. 3) sich ergebenden privaten Vertragspflichten.

2. Verpflichtet zur Beschäftigung Schwerbeschädigter sind alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber, d. h. die Inhaber von Arbeitsplätzen und Beamtenstellen. Als Arbeitsplätze gelten aber nur solche Stellen, in denen Arbeiter und Angestellte im Sinne der §§ 11, 12 BRG. beschäftigt werden. Die Arbeitsplätze leitender Angestellter und Dienstboten gehören also nicht dazu, §§ 2, 5 Abs. 2.

Von dieser allgemeinen Verpflichtung der Arbeitgeber bestehen indessen drei Ausnahmen (§ 6): Einmal können nämlich ganze Berufsgruppen durch den Reichsarbeitsminister von der Verpflichtung ausgenommen oder einer nur beschränkten Verpflichtung unterstellt werden. Ferner können nur vorübergehend besetzte Arbeitsplätze sowie einzelne Arten von Lehrstellen und einzelne Arten von Stellen der Heimarbeiter durch Bestimmung der Hauptfürsorgestelle allgemein oder im einzelnen Fall aus besonderen Gründen ausgenommen werden. Und endlich können auch einzelne private Arbeitgeber, wenn es nach der besonderen Lage des Falles erforderlich ist, durch die Hauptfürsorgestelle von der Verpflichtung ganz oder teilweise befreit werden.

3. Die geschützten Personen, zu deren Gunsten die Verpflichtung besteht, sind Schwerbeschädigte (a) und bestimmte gleichgestellte Personen (b), sofern sie die deutsche Reichsangehörigkeit besitzen (c) und der Schwerbeschädigtenschutz ihnen nicht entzogen ist (d).

a) Schwerbeschädigte sind grundsätzlich alle Personen, die durch Dienstbeschädigung<sup>1)</sup>, Unfall oder beides um wenigstens 50 v. H. in ihrer Erwerbsfähigkeit beschränkt und auf Grund der Militärversorgungsgesetze bzw. der Reichsunfallversicherung rentenberechtigt sind („Invaliden des Krieges und der Arbeit“, § 3). Wird die Rente bei erneuter Festsetzung unter 50 v. H. herabgesetzt, so bleibt der Schutz noch für die Dauer eines Jahres seit der Rechtskraft der Entscheidung aufrechterhalten (§ 20 Abs. 2).

b) Den Schwerbeschädigten gleichgestellt sind Personen, denen von der Hauptfürsorgestelle der Schutz besonders zuerkannt wird oder die von ihr den Schwerbeschädigten gleichgestellt werden.

α) Eine solche „Zuerkennung“ muß erfolgen für Blinde, die sich sonst einen geeigneten Arbeitsplatz nicht verschaffen oder erhalten können, sofern dadurch die Unterbringung der eigentlichen Schwerbeschädigten nicht gefährdet wird. Und sie kann erfolgen einerseits für „Schwererwerbsbeschränkte“, d. h. Personen, die um wenigstens 50 v. H. in ihrer Erwerbsfähigkeit beschränkt sind, ohne zu den Schwerbeschädigten zu gehören, andererseits für „Minderbeschädigte“, d. h. Kriegs- und Unfallbeschädigte, die in ihrer Erwerbsfähigkeit um weniger als 50, aber mehr als 30 v. H. beschränkt sind. Vor der Zuerkennung ist der Arbeitsnachweis zu hören. Widerruf der Zuerkennung ist jederzeit zulässig und wird zum Ende des Kalendervierteljahrs wirksam, das auf den Widerruf folgt, § 8.

β) Eine „Gleichstellung“ durch die Hauptfürsorgestelle ist zulässig für Kriegsbeschädigte (also nicht auch für sonstige Beschädigte), für die eine Rente noch nicht rechtskräftig festgesetzt ist, für die Zeit bis zu dieser Festsetzung, wenn bestimmt anzunehmen ist, daß ihre Erwerbsbeschränkung auf mindestens 50 v. H. bemessen werden wird, § 20.

c) Der Schutz ist grundsätzlich auf deutsche Reichsangehörige beschränkt, doch kann der Reichsarbeitsminister mit Zustimmung des Reichsrats anordnen, daß auch Nichtdeutsche den Schutz erhalten, § 3 Abs. 2.

d) Eine Entziehung des Schutzes kann endlich durch Beschluß des Schwerbeschädigtenausschusses der Hauptfürsorgestelle (S. 276) mit zwei Drittel Mehrheit ausgesprochen werden. Voraussetzung hierfür ist das unberechtigte Zurückweisen oder Verlassen eines Arbeitsplatzes durch den Schwerbeschädigten oder ein sonstiges Verhalten, das die Durchführung des Gesetzes schuldhaft vereitelt (z. B. Simulation). Die Dauer der Entziehung ist in dem Beschluß auszusprechen, sie darf höchstens 3 Monate betragen.

4. Der Umfang der Verpflichtung kann entweder so bestimmt werden, daß jeder Arbeitgeber bei gleichzeitiger Meldung mehrerer gleichgeeigneter Bewerber auf die gleiche Arbeitsstelle schlechthin einem Schwerbeschädigten unter ihnen den Vorzug geben muß („unstarres oder bewegliches System“), oder daß ein bestimmter Bruchteil der Arbeitsplätze bzw. bestimmte Arten von Arbeitsplätzen oder bestimmte

<sup>1)</sup> Die Dienstbeschädigung braucht keine Kriegsdienstbeschädigung zu sein; anders bei den „Minderbeschädigten“ des § 8, den „Gleichgestellten“ des § 20 und bei fristloser Kündigung wegen Krankheit nach § 13 Abs. 2.

einzelne Arbeitsplätze stets mit Schwerbeschädigten zu besetzen sind („starres System“). Während das bisherige Recht beide Systeme nebeneinander angenommen hatte, allerdings nur das letztere System praktische Bedeutung hatte, hat die Novelle vom 23. 12. 22 nur noch das starre System aufrechterhalten.

Bei der Durchführung dieses Systems sind nach dem Gesetz öffentliche und private Arbeitgeber zu unterscheiden, durch die AusfVO. vom 13. 2. 24 aber tatsächlich gleichgestellt (vgl. unten Anm. 3).

a) Für öffentliche Arbeitgeber (Reich, Länder, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts) bestimmt die Reichsregierung mit Zustimmung des Reichsrats den Bruchteil der Arbeitsplätze, die mit Schwerbeschädigten zu besetzen sind. Darüber hinaus können die Landesregierungen noch weitergehende Verpflichtungen selbst übernehmen und in diesem Falle auch den von ihnen beaufichtigten öffentlichen Arbeitgebern auferlegen.

b) Für private Arbeitgeber bestimmt einerseits der Reichsarbeitsminister den Bruchteil der mit Schwerbeschädigten zu besetzenden Arbeitsplätze, bedarf aber hierzu, soweit dieser Bruchteil 2 v. H. übersteigt, der Zustimmung des Reichsrats sowie des Reichstagsausschusses für soziale Angelegenheiten und der Anhörung des Reichswirtschaftsrates. Andererseits kann die Hauptfürsorgestelle anordnen, daß der Arbeitgeber zur Erfüllung dieser Verpflichtung<sup>1)</sup> Arbeitsplätze bestimmter Art oder bestimmte einzelne Arbeitsplätze, die für Schwerbeschädigte besonders geeignet sind, für diese freihält<sup>2) 3)</sup>.

5. Der Inhalt der Verpflichtung ist einerseits die Einstellung einer hiernach entsprechenden Anzahl von Schwerbeschädigten<sup>4)</sup> oder die Gewährung bestimmter Ersatzleistungen (a), andererseits ein bestimmtes Verhalten zum Zweck der Durchführung des gesetzlichen Schwerbeschädigtenschutzes (b)<sup>5)</sup>.

a) Die Einstellung erfolgt durch Abschluß eines Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber mit dem einzelnen Schwerbeschädigten. Zu diesem Zweck weist die Hauptfürsorgestelle dem Arbeitgeber geeignete Schwerbeschädigte nach, wobei diese tunlichst ihrem alten Beruf erhalten bleiben sollen (§ 11). Der Inhalt dieses Vertrages ist grundsätzlich freier Vereinbarung überlassen. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind hierfür insoweit nicht maßgebend, als Schwerbeschädigte ausdrücklich oder den Umständen nach davon ausgenommen sein sollen. In diesem Fall ist der Lohn nach dem Wert der Arbeitsleistung zu bestimmen. Eine Anrechnung der Versorgungsrenten auf den Lohn ist hierbei ausgeschlossen (S. 103). Soweit der Schwerbeschädigte ein Interesse an tatsächlicher Beschäftigung hat, was gerade hier im Zweifel anzunehmen ist, besteht auch eine Pflicht hierzu (S. 116).

<sup>1)</sup> Also nur im Rahmen seiner zahlenmäßigen Verpflichtung zur Besetzung eines bestimmten Bruchteils seiner sämtlichen Arbeitsplätze mit Schwerbeschädigten.

<sup>2)</sup> In diesem Fall muß der Arbeitgeber, wenn ein solcher Arbeitsplatz frei wird, dies innerhalb von 3 Tagen der Hauptfürsorgestelle anzeigen und darf diesen Platz erst nach freiem Ermessen besetzen, wenn ihm die Hauptfürsorgestelle binnen 10 Tagen nach Erstattung der Anzeige keinen geeigneten Schwerbeschädigten benannt hat.

<sup>3)</sup> In Ausführung dieser Vorschriften verlangt die VO. vom 13. 2. 24 sowohl von öffentlichen wie von privaten Arbeitgebern bei 20—50 verfügbaren Arbeitsplätzen die Beschäftigung von mindestens 1 Schwerbeschädigten und für je weitere 50 Arbeitsplätze die Beschäftigung eines weiteren Schwerbeschädigten, wobei ein Überschuß von 20 Plätzen der vollen Zahl von 50 gleichgestellt wird und mehrere Betriebe im Bezirk der gleichen Hauptfürsorgestelle oder benachbarter Hauptfürsorgestellen zusammengerechnet werden.

<sup>4)</sup> Diese Verpflichtung besteht trotz des unklaren Wortlauts des § 1 unter allen Umständen, also nicht nur wenn der Arbeitgeber Einstellungen vornehmen will, sondern auch dann, wenn alle Arbeitsplätze bei ihm besetzt sind. In diesem Fall muß er also Entlassungen vornehmen und an Stelle der Entlassenen Schwerbeschädigte einstellen, WEIGERT NZfA. 1923, Sp. 148.

<sup>5)</sup> Darüber, daß diese Verpflichtung ausschließlich als öffentlichrechtliche Verpflichtung gegenüber dem Staate und nicht als privatrechtliche Verpflichtung gegenüber den einzelnen Schwerbeschädigten besteht, vgl. S. 67.

Die Ersatzleistungen, durch deren Gewährung der Arbeitgeber sich kraft einer ihm verliehenen *facultas alternativa* von der Verpflichtung zur Einstellung Schwerbeschädigter befreien kann, sind einmal die Überlassung von Siedlungsstellen zu Eigentum oder Pacht an Schwerbeschädigte, die ihnen und ihren Familien den angemessenen Lebensunterhalt ermöglichen, § 9. Und ferner kann dadurch, daß die Befreiung einzelner Arbeitgeber von der allgemeinen Pflicht (vgl. oben zu 2) gemäß § 6 Abs. 2 an Bedingungen geknüpft werden kann, dem Arbeitgeber auch in anderen Fällen die Möglichkeit eröffnet werden, statt der Einstellung andere Leistungen der Arbeitsfürsorge oder Schwerbeschädigtenfürsorge zu gewähren.

Stellt ein Arbeitgeber nicht die vorgeschriebene Mindestzahl von Schwerbeschädigten ein und gewährt er auch statt dessen keine Ersatzleistung, so kann die Hauptfürsorgestelle ihm hierzu eine angemessene Frist bestimmen, nach deren fruchtlosem Ablauf sie selbst die einzelnen einzustellenden Schwerbeschädigten bezeichnet und den Zeitpunkt ihrer Einstellung und den Inhalt des mit ihnen abzuschließenden Arbeitsvertrages bestimmt. Der Arbeitsvertrag gilt dann mit Zustimmung dieses Beschlusses an den Arbeitgeber ohne weiteres als abgeschlossen (§ 7).

b) Um die Durchführung des Schwerbeschädigtenschutzes sicherzustellen, werden dem Arbeitgeber neben der Pflicht zur Einstellung Schwerbeschädigter auch noch weitere Pflichten zu einem bestimmten Verhalten auferlegt. Es ist dies vor allem die Verpflichtung, der Hauptfürsorgestelle Auskunft zu geben und Einblick in den Betrieb zu gewähren, soweit dies im Interesse des Schwerbeschädigten erforderlich ist, die Verpflichtung zu einem erhöhten Betriebsschutz in bezug auf Betriebsmittel und Betriebsordnung (S. 159ff.), soweit dies zur dauernden Unterbringung Schwerbeschädigter erforderlich ist (§ 10), und die Pflicht zur Anzeige an die Hauptfürsorgestelle, wenn ein von einem Schwerbeschädigten besetzt gewesener Arbeitsplatz frei wird, soweit nicht ihre Zustimmung zur Kündigung ohnehin erforderlich ist (S. 131/32).

6. Über die Kündigungsbeschränkungen vgl. im übrigen S. 131/32.

7. Die zwangsweise Durchführung der Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbeschädigter liegt der Hauptfürsorgestelle der Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge ob<sup>1)</sup>, die hierzu im Einvernehmen mit den Berufsverbänden, den Organen der Gewerbe- und Bergaufsicht und den Arbeitsnachweisen vorgehen sollen, bei den öffentlichen Arbeitgebern den Trägern der Dienstaufsicht, § 11. Gegen Anordnungen und Verfügungen der Hauptfürsorgestelle kann Beschwerde an den Schwerbeschädigtenausschuß, der bei jeder Hauptfürsorgestelle zu bilden ist (S. 276), erhoben werden; dieser entscheidet endgültig. In grundsätzlichen Fragen tritt auf sein Anrufen an seine Stelle der Schwerbeschädigtenausschuß bei der Reichsarbeitsverwaltung. Eine solche Anrufung ist jederzeit zulässig und muß erfolgen, wenn der Vorsitzende oder drei Mitglieder sie verlangen. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung, §§ 22, 23.

8. Im übrigen vgl. über die Entscheidung von Streitigkeiten auf Grund des SchwerbeschGes. S. 276, sowie ferner über die Vertretung der Schwerbeschädigten durch Vertrauensmänner S. 256.

III. Ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer bei Einstellung neuer Arbeitskräfte besteht in einer Mitwirkung des Betriebsrats<sup>2)</sup> in gesetzlich vorgesehenem Umfang, wobei zwischen Masseneinstellung und Einzeleinstellung zu unterscheiden ist:

A. Bei Masseneinstellungen ist hierfür der gesamte Betriebsrat zuständig, aber auf eine bloße Mitberatung beschränkt (§ 74 BRG.). Wird nämlich infolge Erweiterung des Betriebes oder Einführung neuer Arbeitsmethoden eine Masseneinstellung erforderlich, so soll sich der Arbeitgeber möglichst längere Zeit vorher über Art und Umfang dieser Einstellung mit dem Betriebsrat ins Benehmen setzen, d. h. eine gemeinsame Beratung darüber herbeiführen. Doch kann der Betriebsrat Mitteilung an den amtlichen Arbeitsnachweis verlangen<sup>3)</sup>.

B. Bei Einzeleinstellungen ist dagegen der Gruppenrat (Arbeiterrat oder Angestelltenrat) zuständig (§ 78 Nr. 8, §§ 81—83 BRG.). Er hat, soweit keine tarif-

<sup>1)</sup> Über die Einrichtung dieser Stelle vgl. VO. vom 8. 2. 19 sowie VO. über die Fürsorgepflicht vom 13. 2. 24. Nach § 27 können die Landeszentralbehörden die Aufgaben auch anderen Stellen übertragen.

<sup>2)</sup> Nicht auch des Betriebsobmannes, in Kleinbetrieben besteht ein solches Recht also nicht.

<sup>3)</sup> Die Vorschrift ist bloße Ordnungsvorschrift, die Wirksamkeit der Einstellung also von ihrer Beachtung unabhängig.

liche Regelung hierüber besteht, mit dem Arbeitgeber „Richtlinien“ über die Einstellung zu vereinbaren, d. h. Grundsätze, nach denen die Einstellung erfolgen soll oder nicht erfolgen soll. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Richtlinien, so kann der Gruppenrat innerhalb von 5 Tagen nach Kenntnis davon, spätestens aber innerhalb von 14 Tagen nach dem Dienstantritt des Eingestellten, Einspruch bei dem Arbeitgeber einlegen und mangels Einigung mit ihm binnen einer weiteren Ausschlussfrist von 3 Tagen nach Schluß der Verhandlungen das Arbeitsgericht (S. 272, 278/79) anrufen. Das Arbeitsgericht entscheidet endgültig, indem es entweder den Einspruch zurückweist oder die Entlassung des Eingestellten zum nächsten gesetzlichen Kündigungstermin mit Wirkung für den Entlassenen ausspricht. Zwangsmittel gegenüber dem Arbeitgeber zur Durchführung der Entlassung bestehen freilich nicht<sup>1)</sup>.

### § 26. Inhalt des Arbeitsvertrages.

Der Inhalt des Arbeitsvertrages ist grundsätzlich der freien Vereinbarung überlassen (§105 Gew.O.). Doch sind dieser Freiheit einerseits bestimmte Schranken gesetzt, andererseits wird für die Ergänzung unvollständiger Arbeitsverträge gesorgt<sup>2)</sup>.

I. Beschränkungen der Vertragsfreiheit bestehen einmal nach Maßgabe des Arbeiterschutzes, da die dort begründeten Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Staat und nicht gegenüber dem Arbeitnehmer bestehen, daher der Vereinbarung durch die Vertragsparteien entzogen sind (S. 150, praktisch vor allem beim Achtstundentag!). Beschränkungen bestehen ferner auf Grund sonstiger Vorschriften, die das Gesetz selbst als zwingend bezeichnet, sowie durch das für alle Rechtsgeschäfte bestehende Verbot des Verstoßes gegen die guten Sitten nach §138 BGB. Und endlich bestehen Beschränkungen infolge der Unabdingbarkeit der Tarifverträge zu Ungunsten der Arbeitnehmer (S. 17/18), der Vorschriften der Arbeitsordnung über Entlassungsgründe und Strafen (S. 24) und der in bestimmten gefährlichen Betrieben zu erlassenden Dienstvorschriften (S. 26)<sup>3)</sup>.

II. Ergänzungen der Parteivereinbarung sind in vollem Umfang zulässig. Denn es gibt beim Arbeitsvertrag kein „essentiale negotii“, bei dessen Fehlen der Vertrag unter allen Umständen der Wirksamkeit ermangelte, vielmehr ist selbst die Vereinbarung über die Lohnhöhe gemäß § 612 BGB. ersetzbar. Die Ergänzung eines unvollständigen Vertrages erfolgt nach Maßgabe der dispositiven gesetzlichen Vorschriften, etwaiger Betriebsvereinbarungen, der Üblichkeit innerhalb eines Ortes, Berufes oder Betriebes und der dort geltenden Tarifverträge, auch soweit eine oder beide Parteien daran nicht beteiligt sind<sup>4)</sup>.

### § 27. Form des Arbeitsvertrages.

Für die Frage nach der für Arbeitsverträge erforderlichen Form sind solche Vorschriften zu unterscheiden, deren Nichtbefolgung zivilrechtliche Nichtigkeit des Vertrages zur Folge hat (echte Formvorschriften), und solche, deren Nichtbefolgung lediglich strafrechtliche Folgen zeitigt (unechte Formvorschriften).

I. Echte Formvorschriften, deren Beachtung zur Wirksamkeit des Arbeitsvertrages erforderlich ist (§ 125 BGB.), bestehen grundsätzlich für den Arbeitsvertrag nicht. Vielmehr kommt der Arbeitsvertrag regelmäßig durch bloße übereinstimmende Willenserklärung beider Vertragsparteien zustande, die ihrerseits keiner besonderen Form bedarf, also mündlich oder durch konkludente Handlung erfolgen

<sup>1)</sup> Vgl. AUBELE, NZfA. 1924, Sp. 541 ff. Die ganze Bestimmung ist daher praktisch bedeutungslos, und Richtlinien werden daher tatsächlich wohl niemals vereinbart.

<sup>2)</sup> MOLITOR, NZfA. 1924, Sp. 321 ff.; POTTHOFF, Jur. Woch. 1921, S. 1285.

<sup>3)</sup> Ferner der Musterverträge für ausländische Wanderarbeiter (S. 81, Anm. 4).

<sup>4)</sup> Hierüber H. KATZ, Lücken im Arbeitsvertrage, Mannheim 1922, S. 145 ff.

kann. Ausnahmen von diesem Grundsatz bestehen nur für den landwirtschaftlichen Arbeitsvertrag und für die Ausbedingung eines Wettbewerbsverbotes bei kaufmännischen Angestellten<sup>1)</sup>.

A. Nach § 2 LAO. bedürfen Arbeitsverträge der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer der Schriftform, wenn sie auf längere Zeit als 6 Monate abgeschlossen werden, unter keinen Tarifvertrag fallen und die Vergütung nicht ausschließlich in Geldlohn sondern ganz oder teilweise in Sachlohn besteht. Die Nichtbeachtung dieser Vorschrift hat Nichtigkeit des ganzen Vertrages zur Folge<sup>2)</sup>).

B. Das Wettbewerbsverbot der Handlungsgehilfen gegenüber ihrem Prinzipal bedarf nach § 74 HGB. zu seiner Wirksamkeit der Schriftform unter Aushändigung einer vom Prinzipal unterschriebenen, die vereinbarten Bestimmungen enthaltenden Urkunde (S. 140).

II. Unechte Formvorschriften, deren Nichtbeachtung also für die zivilrechtliche Wirksamkeit der Arbeitsverträge bedeutungslos ist, dagegen strafrechtliche Folgen zeitigt, bestehen in der Verpflichtung zur Aushändigung von Urkunden aus Anlaß des Abschlusses des Arbeitsvertrages<sup>4)</sup>. Sie sind teils vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber, teils umgekehrt vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

A. Der Aushändigung von Urkunden seitens des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber bedarf es bei Kindern, Minderjährigen, Bergarbeitern und früher bei Dienstboten<sup>5)</sup>.

1. Kinder, die „fremde Kinder“ im Sinne des Kinderschutzgesetzes sind (S. 196), bedürfen zum Abschluß von Arbeitsverträgen, die unter jenes Gesetz fallen, als Kontrollmittel einer polizeilich ausgestellten Arbeitskarte. Sie muß dem Arbeitgeber bei Vermeidung von Strafe vor Abschluß des Arbeitsvertrages ausgehändigt werden (Näheres S. 199, Anm. 5).

2. Minderjährige bedürfen im Interesse der Stärkung der elterlichen Autorität und der Vermeidung von Kontraktbruch und des Abschlusses nicht genehmigter Arbeitsverträge zum Abschluß eines unter die Gew.O. oder das Berggesetz fallenden Arbeitsvertrages eines Arbeitsbuches, das bei Vermeidung von Strafe vor Abschluß des Arbeitsvertrages dem Arbeitgeber auszuhändigen ist (§§ 107—112 Gew.O., § 85 bff. ABG., Näheres S. 208).

3. Bergleute, die schon früher im Bergbau beschäftigt waren, dürfen im Interesse der Betriebsicherheit nach § 85b ABG nur eingestellt werden, wenn dem neuen Arbeitgeber der Abkehrschein, d. h. ein Zeugnis des Bergwerksbesitzers der letzten Stelle, vorgelegt wird, aus dem die Art der bisherigen Beschäftigung hervorgeht.

4. Dienstboten bedurften bisher nach der Preuß.VO. v. 9. 9. 46 eines Dienstbuches, das spätestens bei Antritt der Stelle der neuen Herrschaft vorzulegen war, um das ordnungsmäßige Verlassen des bisherigen Dienstes darzutun. Die Vorschrift ist zugleich mit den Gesindeordnungen durch den Aufruf des Rates der Volksbeauftragten aufgehoben. Die Einführung neuer Ausweispapiere im künftigen Hausgehilfengesetz wird statt dessen erwogen.

B. Umgekehrt muß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Abschluß des Arbeitsvertrages folgende Urkunden auszuhändigen, die der Erkennbarmachung der Arbeitsbedingungen dienen:

1. Die Arbeitsordnung gemäß § 134e Gew.O. jedem Arbeiter bei Eintritt in die Beschäftigung (S. 188).

2. Lohnbücher oder Arbeitszettel gemäß § 114a ff. Gew.O. nach Maßgabe darüber ergangener Bundesratsbeschlüsse (erlassen für Kleider- und Wäschekonfektion) sowie gemäß § 4 Hausarb.G. allgemein in der Hausarbeit (S. 188, 191).

3. In der Seeschifffahrt den Heuerschein (S. 192.)

<sup>1)</sup> Dagegen ist der sog. „Mietsthaler“ der Dienstboten, wo er etwa ortsüblicherweise noch gegeben werden sollte, lediglich Bestärkungsmittel des formfrei abgeschlossenen Vertrages (arra confirmatoria), nicht dagegen selbst vertragbegründend (arra constitutiva).

<sup>2)</sup> Beide Vertragsparteien sind daher frei und können jederzeit ohne Kündigung die Arbeit niederlegen bzw. aufsagen. Entlohnung geleisteter Arbeit erfolgt nach § 812 BGB.; v. KARGER, Anm. 4 zu § 2 LAO.

<sup>3)</sup> Einen weiteren Fall des Erfordernisses der Schriftform enthält § 8 LAO., wonach Wohnung, Landnutzung und andere Leistungen, die keinen Marktwert haben, wenn sie als Teil der Entlohnung zugesichert sind, mit ihrem Geldwert schriftlich festgesetzt werden sollen. Diese Vorschrift ist aber bloße Ordnungsvorschrift, ihre Nichtbeachtung daher für die Wirksamkeit des Vertrages bedeutungslos.

<sup>4)</sup> POTTHOFF, AR. 1922, Sp. 685.

<sup>5)</sup> Die Aushändigung der Versicherungspapiere ist ferner üblich, wenn auch nicht gerade bei Abschluß des Arbeitsvertrages rechtlich notwendig. Die Aushändigung von „Innungsverbandsbüchern“ geht lediglich auf Sonderbestimmungen einzelner Innungen zurück. Dagegen gehörte der Abkehrschein des Hilfsdienstgesetzes hierher. Auch gehören dazu die für ausländische Arbeitnehmer erforderlichen Ausweispapiere (S. 66).

## Viertes Kapitel.

**Pflichten des Arbeitnehmers.**

Aus dem Arbeitsvertrage erwachsen dem Arbeitnehmer drei Gruppen von Pflichten: er hat vor allem die ausbedungene Arbeit zu leisten; die Gesamtheit dieser Pflichten bildet seine Dienstpflcht (§ 28). Er hat ferner auch auerhalb der eigentlichen Arbeitsleistung die wirtschaftlichen Interessen seines Arbeitgebers zu fördern oder mindestens deren Schädigung zu unterlassen; die Gesamtheit dieser Pflichten bildet seine Treupflcht (§ 29). Er hat endlich dem Arbeitgeber bestimmte, durch sein Verschulden entstandene Schäden zu ersetzen; die Gesamtheit dieser Pflichten bildet seine Haftpflcht (§ 30).

**§ 28. Dienstpflcht<sup>1)</sup>.**

Nach § 611 BGB. ist der Arbeitnehmer „zur Leistung der versprochenen Dienste verpflichtet“. Danach wer leistungspflchtig ist, wem, wie, was, wieviel, wo und wann zu leisten ist, gliedert sich die Lehre von der Dienstpflcht des Arbeitnehmers in die Lehre von der Person des Pflchtigen (I), des Berechtigten (II), der Art (III), dem Gegenstand (IV), dem Maß (V), dem Ort (VI) und der Zeit der Dienstleistung (VII)<sup>2)</sup>, denen endlich die Lehre von der Erzwingbarkeit der Dienstleistung anzugliedern ist (VIII).

I. Der Arbeitnehmer hat die Dienste grundsätzlich in eigener Person zu leisten und darf sich dabei nicht durch andere vertreten lassen, braucht freilich andererseits im Falle der eigenen Behinderung auch keinen Ersatzmann zu stellen (§ 613 BGB.)<sup>3)</sup>.

Ausnahmen von diesem Grundsatz gelten für den Gruppenakkord und für das landwirtschaftliche Hofgängersystem.

Beim Gruppen- (Kolonnen-) Akkord<sup>4)</sup> erfolgt der Vertragsabschluß über die Ausführung einer Arbeit regelmäßig formell nur mit dem Kolonnenführer, der die übrigen Hilfskräfte („die Kolonne“) seinerseits zu stellen hat. Hier wird also die Ausführung der übernommenen Arbeit durch andere als die eigentliche Vertragspartei ausdrücklich oder stillschweigend vorausgesetzt. Je nach den tatsächlichen Verhältnissen, vor allem der Selbständigkeit der Kolonnenmitglieder gegenüber dem Kolonnenführer, ist in solchem Fall entweder der Arbeitsvertrag mit sämtlichen Kolonnenmitgliedern abgeschlossen, die untereinander eine Gesellschaft bilden und durch den Kolonnenführer als geschäftsführenden Gesellschafter vertreten werden, oder aber mit dem Kolonnenführer allein, der zur Stellung von Hilfspersonen berechtigt ist und für diese wiederum gemäß § 278 BGB. haftet.

Und bei dem vor allem im Osten für landwirtschaftliche Arbeiter üblichen Hofgänger- (Scharwerker-) System ergibt sich regelmäßig schon aus dem Umfang der vom Arbeitnehmer übernommenen Arbeitsleistung die Notwendigkeit der Stellung weiterer Arbeitskräfte (Familienmitglieder oder fremder anzunehmender Arbeiter). Auch wenn die letzteren unter die Oberleitung des Gutsherrn treten und sogar von ihm bezahlt werden, bleiben sie doch rechtlich lediglich Gehilfen des eigentlichen Arbeitnehmers, der daher gemäß § 278 BGB. für sie haftet.<sup>5)</sup>

II. Die Dienste sind grundsätzlich nur dem Dienstberechtigten in Person zu leisten, dagegen ist der Anspruch auf die Dienste im Zweifel nicht auf Dritte übertragbar (§ 613 BGB.). Für den Fall des Todes des bisherigen Arbeitgebers wird freilich ein Übergang des Dienstanspruchs auf den Erben regelmäßig als stillschweigend

<sup>1)</sup> TITZE, a.a.O., S. 189 ff.

<sup>2)</sup> In allen diesen Fällen entscheidet in erster Reihe die Vereinbarung bzw. die örtliche und berufliche Üblichkeit bzw. die Verkehrssitte (§ 242 BGB., § 59 HGB.), während die nachstehenden Grundsätze nur in deren Ermangelung zur Anwendung kommen.

<sup>3)</sup> Soweit eine Arbeitsleistung im Einverständnis mit dem Arbeitgeber durch einen Dritten vorgenommen wird, steht dieser Dritte nicht mit dem Arbeitgeber, sondern nur mit dem Arbeitnehmer, den er vertritt, in vertraglichen Beziehungen, und der Arbeitnehmer haftet für ihn gemäß § 278 BGB. wie für eine Person, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient.

<sup>4)</sup> Interessante Ausführungen hierzu von HEDEMANN, NZfA. 1924, Sp. 257 ff.; dazu LEWIN-GURADZE, AR. 1924 Sp. 663. Vgl. ferner IHRIG, Rechtsfragen beim Gruppenakkord. Hierzu gehört in der Regel auch die Musikkapelle; dazu POTTHOFF, AR. 1924, Sp. 327.

<sup>5)</sup> SCHLEGELBERGER, Das Landarbeiterrecht, S. 44. Dasselbst Anm. 18 weitere Literatur und Entscheidungen.

vereinbart gelten können, soweit nicht der Inhalt der Dienstleistung dadurch verändert wird, zumal auch die Lohnansprüche nunmehr gegen den Erben gehen<sup>1)</sup>. Im übrigen, vor allem für den Fall der Veräußerung eines Geschäfts oder sonstigen wirtschaftlichen Unternehmens, ist der Anspruch auf die Dienstleistung dagegen nicht ohne weiteres auf den Erwerber übertragbar<sup>2)</sup>.

Doch läßt sich der gewünschte Erfolg dadurch praktisch erreichen, daß die an die Arbeitnehmer gerichtete Ankündigung vom Geschäftsübergang als Kündigung des bisherigen Arbeitgebers zum nächsten zulässigen Kündigungstermin mit gleichzeitigem Anerbieten der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses namens des neuen Arbeitgebers von diesem Termin ab aufzufassen ist. Dieses Anerbieten wird von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen, sofern sie nicht widersprechen. Vom 1. Kündigungstermin ab tritt daher der Erwerber in das gesamte Schuldverhältnis ein, während bis zu diesem Zeitpunkt der bisherige Arbeitgeber zwar vertraglich gebunden bleibt, andererseits aber die Leistung der Arbeit an den Erwerber als seinen Vertreter in der Annahme der Dienste und nach dessen Anweisungen verlangen kann.

III. Die Art der Arbeit bestimmt der Arbeitgeber („Direktionsrecht“, „Gehorsamspflicht“), dessen diesbezüglichen persönlich oder durch Vertreter erteilten jeweiligen Anweisungen daher ohne Rücksicht auf deren Zweckmäßigkeit zu folgen ist (§ 121 Gew.O.). Doch beschränkt sich die Pflicht zum Gehorsam einmal auf die eigentliche Arbeitsleistung, besteht dagegen nicht außerhalb dieser Leistung<sup>3)</sup>, soweit sich nicht aus der Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft, aus dem Wohnen auf dem Gute, aus einer zu befürchtenden Schädigung des geschäftlichen Ansehens des Arbeitgebers (z. B. Börsenspiel der Angestellten, Geschlechtsverkehr zwischen Vorgesetztem und Untergebenen) oder aus der Eigenart des Betriebes (z. B. kommunistische Agitation eines Angestellten einer deutschnationalen Zeitung) etwas anderes ergibt. Aber auch bezüglich der Art der Arbeitsleistung selbst besteht eine Gehorsamspflicht gegenüber den erteilten Anweisungen nicht, soweit die verlangte Leistung schikanös, unsittlich, strafbar, gesundheitsschädlich<sup>4)</sup> oder mit der individuellen religiösen Überzeugung nicht vereinbar wäre, oder soweit bei Akkordarbeit die erteilte Anweisung die Ausnutzung der vollen Arbeitszeit hindern würde, ohne daß dadurch ein Qualitätsunterschied in der Arbeitsleistung wenigstens möglich wäre.

IV. Gegenstand der Arbeitsleistung ist grundsätzlich eine Tätigkeit in dem Berufszweig bzw. Arbeitsposten, der vertraglich übernommen ist, wobei zwar die vertraglich ausbedungene mehr oder minder weitgehende Spezialisierung entscheidet, die dort verwendete Benennung der Arbeit aber nicht immer maßgebend ist (z. B. „Schweizer“ in der Landwirtschaft). Regelmäßig braucht weder eine andere Beschäftigung noch eine Nebenbeschäftigung, vor allem in der Häuslichkeit, übernommen zu werden (§ 121 Gew.O.). In Notfällen und vertretungsweise kann jedoch eine Beschäftigung, die einigermaßen in körperlicher, geistiger und gesellschaftlicher Beziehung der eigentlichen Tätigkeit entspricht<sup>5)</sup>, nicht abgelehnt werden. Eine Ausnahme hiervon gilt indessen für Streikarbeit, d. h. für einen Arbeitsposten, dessen eigentlicher Inhaber streikt<sup>6)</sup>. Die Übernahme derartiger Arbeit kann abgelehnt werden, weil sie von den Mitarbeitern als gegen die guten Sitten verstoßend empfunden wird.

<sup>1)</sup> Doch kann auch dem Erben des Arbeitgebers nicht unter allen Umständen die Fortsetzung des Arbeitsvertrages zugemutet werden. RG. 10. 6. 22, NZfA. 1924, Sp. 491.

<sup>2)</sup> RGZ. 58, S. 256; a. M. TITZE, S. 700. Vgl. auch MEISSINGER, NZfA. 1924, Sp. 521 u. VANSELOW, Schlichtungswesen 1922, S. 95.

<sup>3)</sup> Ausnahme für Jugendliche gemäß § 134 b Abs. 3 Gew.O.

<sup>4)</sup> Maßgebend ist die individuelle Gesundheitsschädlichkeit für den einzelnen betroffenen Arbeitnehmer, aber auch die allgemeine Nichtbefolgung der Arbeiterschutzvorschriften. Im ersteren Falle hat jedoch der Arbeitgeber, wenn die besonders schwache Gesundheit eines Arbeitnehmers eine normale Arbeitsleistung nicht zuläßt, das Recht der fristlosen Entlassung; vgl. § 123 Nr. 8 Gew.O. Dagegen besteht in diesem Falle kein Schadenersatzanspruch, da die Arbeitsverweigerung nicht vertragswidrig ist.

<sup>5)</sup> Noch enger für Handlungsgehilfen RG., Leipz. Zeitschr. 13, S. 475, Nr. 1.

<sup>6)</sup> Anders bei sog. „indirekter Streikarbeit“, die lediglich die vorangehende Arbeit eines Streikenden zur Voraussetzung hat, während diese vorangehende Arbeit von einem anderen erledigt ist (Schiedsspruch im Zeitungsgewerbe, RABl. 1921, amtl. Teil, S. 213).

Die Verpflichtung zur Rechnungslegung bestimmt sich nach Maßgabe der Vorschriften der §§ 259 bis 261 BGB. und ist vor allem für Reisende und Filialleiter von Bedeutung. Eine Verpflichtung, sich beim Verlassen des Betriebs körperlich durchsuchen zu lassen („Torkontrolle“)<sup>1)</sup> besteht nur, soweit Arbeitsordnung oder Arbeitsvertrag dies ausdrücklich bestimmen oder den Umständen nach (§§ 157, 242 BGB.) voraussetzen.

V. Das Maß der zur Verfügung zu stellenden Arbeitskraft ist grundsätzlich durch den Vertrag beschränkt. Der Arbeitnehmer wird daher, soweit er die vertragsmäßig übernommene Leistung ordnungsmäßig erfüllt, nicht gehindert, eine Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu übernehmen oder selbständig tätig zu sein (RGZ. 72, S. 393, wegen des Konkurrenzverbots vgl. S. 78/79). Das Recht am Arbeitsergebnis steht (in Durchbrechung des Grundsatzes des § 950 BGB.) auch im Falle der Verarbeitung einer (dem Arbeitgeber nicht gehörigen) Sache unmittelbar und ausschließlich dem Arbeitgeber zu (anders bei Heimarbeitern)<sup>2)</sup>, an Gegenständen des Urheberrechts (mit Ausnahme von Geschmacksmustern, § 2 Ges. 11. 1. 76) jedoch nur auf Grund besonderer Abtretung, die freilich im voraus erfolgen kann.

Streitig ist, inwieweit hiernach Erfindungen, die der Arbeitnehmer gemacht hat, dem Arbeitgeber oder ihm zustehen<sup>3)</sup>. Hierbei sind Betriebserfindungen, Dienstserfindungen und freie Erfindungen zu unterscheiden:

Betriebserfindungen<sup>4)</sup> sind durch das Neben- und Nacheinander mehrerer Angestellter entstandene Erfindungen, bei denen sich daher ein erfinderisches Verdienst eines bestimmten Angestellten nicht feststellen läßt, die vielmehr auf den Erfahrungen und Vorarbeiten des Unternehmens selbst beruhen. Hier steht die Erfindung ausschließlich dem Arbeitgeber zu.

Dienstserfindungen sind solche Erfindungen, die in unmittelbarer Ausführung der Dienstpflicht vorgenommen werden, soweit also die Dienststellung des Arbeitnehmers eine Erfindertätigkeit erfordert (Chemiker im Versuchslaboratorium) oder doch in der Regel mit sich bringt. Ob dies der Fall ist, ist Tatfrage<sup>5)</sup>. Doch genügt es, soweit es sich lediglich um Verbesserung der Arbeitsmethoden handelt, daß die Erfindung einer solchen Verbesserung auf Grund der bei Leitung der Arbeiten gemachten Erfahrungen vorausgesetzt werden konnte (daher unter Umständen auch schon bei einem Werkmeister). Wo und wann die Erfindung gemacht ist, ob innerhalb oder außerhalb der Betriebsstätte bzw. der Dienstzeit, oder wem die Werkzeuge und Stoffe gehört haben, mit denen die Erfindung gemacht ist, ist dagegen unerheblich. Dienstserfindungen gehören ebenfalls dem Arbeitgeber, ohne daß im Zweifel der Arbeitnehmer dafür eine besondere Vergütung verlangen kann<sup>6)</sup>. Doch kann der Name des Erfinders in der Patentschrift genannt werden<sup>7)</sup>.

Freie Erfindungen sind alle anderen Erfindungen. Sie stehen allein dem Angestellten zu.

VI. Der Ort der Arbeitsleistung bestimmt sich vor allem nach ihrer Art und der hierfür zur Verfügung stehenden Arbeitsstätte des Arbeitgebers. Außerhalb des Ortes dieser Stätte braucht sich der Arbeitnehmer im Zweifel nicht beschäftigen zu lassen und bei Übersiedlung dieser Stätte in einen anderen Ort nicht zu folgen. Bestehen dagegen mehrere Niederlassungen am gleichen Ort, so kann der Arbeit-

<sup>1)</sup> Vgl. hierzu Bayr. ObLG. 4. 6. 22, NZfA. 1923, Sp. 64, FUCHS, das. 1923, Sp. 751 (mit zahlreichen Entscheidungen), LANGE, das. 1924, Sp. 351, LUTZ RICHTER, Gew. u. Kfm.-Ger. Bd. 29, Sp. 260.

<sup>2)</sup> Über den Rechtsgrund hierfür neuestens HERZ, Iher. Jahrb. 74 S. 1 ff. Interessante Ausführungen hierzu auch bei SINZHEIMER, Grundzüge des Arbeitsrechts, S. 22, u. POTTHOFF, AR. 1922, Sp. 30.

<sup>3)</sup> KISCH, Handb. d. Patentrechts, S. 66 ff. Dasselbst Anm. 1 weitere Literatur.

<sup>4)</sup> Vgl. OSTERRLETH, NZfA. 1923, Sp. 401.

<sup>5)</sup> In Zweifelsfällen spricht die Vermutung gegen die Annahme einer Dienstserfindung, KISCH a. a. O., S. 68, Anm. 10.

<sup>6)</sup> Wegen Herausgabe noch nicht fertiger Modelle bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vgl. RG. 1. 11. 22, NZfA. 1923, Sp. 762.

<sup>7)</sup> Bek. d. Präs. d. Reichspatentamts v. 15. 2. 22 (Reichsanz. Nr. 43 v. 20. 2. 22).

geber die Beschäftigung nach seiner Wahl in einer derselben bestimmen und die Bestimmung wechseln, sofern nicht dadurch für den Arbeitnehmer unverhältnismäßig große Schwierigkeiten (insbesondere Fahrkosten) entstehen. Wegen des Orts der Lohnzahlung vgl. S. 96.

VII. Die Lehre von der Zeit der Arbeitsleistung<sup>1)</sup> umfaßt die Frage, wann die Arbeit zu leisten ist (A), welche Zeit als Arbeitszeit gilt (B), und inwieweit eine Verpflichtung zur Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit („Überstundenarbeit“) besteht (C).

A. Die Frage, wann die Arbeit zu leisten ist, also die Feststellung ihrer Dauer, der Arbeitsstunden und der Unterbrechungen (Pausen, Mindestruhezeiten) wird grundsätzlich durch den Arbeitsvertrag geregelt. Wann und wie lange der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, bestimmt sich daher ausschließlich nach der hierüber zwischen den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarung, während das Gesetz in den öffentlichrechtlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit nicht bestimmt noch überhaupt verfassungsmäßig bestimmen kann, wie lange ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, zu arbeiten, sondern lediglich wie lange ein Arbeitgeber beschäftigen bzw. arbeiten lassen darf, ohne in Strafe zu verfallen (S. 172/73). Doch setzt das Gesetz der Freiheit der Vereinbarung über die Arbeitszeit einmal gewisse Schranken (1), es enthält ferner, soweit eine Vereinbarung hierüber nicht erfolgt ist, gewisse Ergänzungen (2), und es sieht endlich für eine Regelung der Arbeitszeit bestimmte Formen vor (3).

1. Beschränkungen der Freiheit der Vereinbarung hinsichtlich der Arbeitszeit enthält einmal der öffentlichrechtliche Arbeitszeitschutz (a), ferner bestehen für Landarbeiter beschränkende Bestimmungen nach der LAO. (b) und endlich für Seeleute nach der Seem.O. (c).

a) Der gesamte Arbeitszeitschutz bildet für eine vertragliche Regelung der Arbeitszeit eine zwingende Schranke. Dies gilt sowohl für den normalen Schutz gegenüber jedermann wie für den erhöhten Schutz gegenüber Frauen und Jugendlichen (S. 166 und S. 202). Denn die dadurch begründeten Pflichten hinsichtlich Höchstdauer der Arbeit, Nachruhe, Feiertagsruhe usw. sind öffentlichrechtliche Pflichten des Arbeitgebers gegenüber der Staatsgewalt (S. 150), daher der Parteivereinbarung begrifflich entzogen und grundsätzlich (Ausnahme: tarifliche Verlängerung des Maximalarbeitstages, S. 170) nur durch die hierfür zuständigen Organe des Staates (Gewerbeaufsicht) im Wege einzelner Dispensation abänderlich.

b) Für landwirtschaftliche Arbeitnehmer enthalten die §§ 3, 5, 12, 14 LAO. Vorschriften über die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit, ihre Unterbrechung durch Pausen und Feiertagsruhe<sup>2)</sup>.

α) Die Höchstdauer der täglichen Beschäftigung kann in der Landwirtschaft, deren Arbeiten auf Witterung und bestimmte Jahreszeiten angewiesen sind, nicht einheitlich bestimmt werden. Darum gilt hier lediglich ein durchschnittliches Arbeitsmaximum, das auch noch für die verschiedenen Jahresdrittel verschieden ist (je 4 Monate 8 bzw. 10 bzw. 11 Stunden).

β) Die Pausen sollen im Sommerhalbjahr insgesamt mindestens 2 Stunden betragen. Ferner sind Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu versorgen haben, so zeitig von der Arbeit zu entlassen, daß sie 1 Stunde vor der Hauptmahlzeit in ihrer Häuslichkeit eintreffen.

γ) An Feiertagen endlich sollen nur naturnotwendige Arbeiten (Fütterung und Pflege der Tiere) und dringliche Arbeiten (Ernte und Bestellarbeiten) vorgenommen werden. Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu versorgen haben, sind an den Tagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten von der Arbeit zu befreien.

<sup>1)</sup> Von der Arbeitszeit ist zu unterscheiden die Vertragszeit, d. h. die Dauer des Vertragsverhältnisses. Sie gehört in die Lehre von der Auflösung des Arbeitsvertrages (S. 119).

<sup>2)</sup> Darüber, daß die LAO. lediglich privates Arbeitsvertragsrecht und nicht Arbeiterschutzrecht enthält, vgl. S. 38, Anm. 4. Diese Vorschriften sind daher lediglich dispositiver Natur, ihre Überschreitung hat jedoch die Notwendigkeit besonderer Vergütung zur Folge (S. 81).

c) Für die Schiffsmannschaft enthalten die §§ 35—40 SeemO. Vorschriften über die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit, Mindestruhezeit und Feiertagsruhe<sup>1)</sup>.

a) Die Höchstdauer der täglichen Beschäftigung beträgt im Hafen 10 Stunden, in den Tropen 8 Stunden. Auf See muß bei transatlantischer Fahrt das Maschinenpersonal in 3 Wachen geteilt werden, während bei sonstigen Fahrten Deck- und Maschinenpersonal „Wache um Wache“ geht und bei Fahrten bis zu 10stündiger Dauer („kleine Küstenfahrt“) jede Beschränkung fehlt.

β) Eine Mindestruhezeit von 8 Stunden innerhalb von je 24 Stunden ist im Hafen den Schiffsoffizieren zu gewähren, für die die Beschränkungen zu a) nicht gelten.

γ) An Feiertagen kann (abgesehen von den weitergehenden schutzrechtlichen Beschränkungen S. 185/86) im Hafen nur Arbeit verlangt werden, die unumgänglich oder unaufschieblich oder durch den Personenverkehr bedingt ist. Wegen der Beschränkungen auf See vgl. S. 186.

2. Ergänzende Bestimmungen über die Dauer der Arbeitsleistung sind erforderlich, soweit die Vertragsparteien hierüber eine Vereinbarung nicht getroffen haben. Neben den allgemeinen Ergänzungen jedes Arbeitsvertrages (S. 71) gelten aber hier insofern noch besondere Ergänzungen, als im Zweifel die gesetzlich zulässige Höchstdauer der Arbeitszeit (S. 167ff.) als vereinbart gilt. Der Arbeitnehmer ist also mangels abweichender Vereinbarung vertraglich verpflichtet, einerseits bis zur Grenze des Normalarbeitstags zu arbeiten (S. 169), und andererseits, soweit ausnahmsweise eine Überschreitung des Normalarbeitstags zulässig ist (S. 170/71), auch eine solche Mehrarbeit zu leisten<sup>2)</sup>.

3. Als Form der Regelung der Arbeitszeit sieht das Gesetz die Betriebsvereinbarung vor.

a) Soweit nämlich eine Arbeitsordnung besteht, gehört die Regelung der Arbeitszeit zu ihrem „unbedingt notwendigen Inhalt“ (S. 23); doch ist diese Regelung durch Einzelvertrag abdingbar (S. 24).

b) Aber auch soweit eine Arbeitsordnung nicht besteht, ist die Festsetzung der Ruhestunden sowie der Pausen durch Betriebsvereinbarung herbeizuführen, wobei für die Angestellten auch noch eine nähere zeitliche Begrenzung der Pausen vorgesehen ist, in deren Rahmen sich die Vereinbarung zu halten hat (Art. VII, VO. über Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter, §§ 2 und 3 VO. für Angestellte, unten S. 173, 179).

B. Als Arbeitszeit gilt die Zeitspanne, während welcher der Arbeitnehmer Arbeit zu leisten verpflichtet ist, ausschließlich der Pausen. Als Arbeit in diesem Sinne gilt auch die Zeit bloßer Arbeitsbereitschaft (vgl. aber S. 169). Dagegen gehört der Hinweg zur Arbeit und der Rückweg von der Arbeit grundsätzlich nicht zur Arbeitszeit. Doch bestehen hiervon Ausnahmen für landwirtschaftliche Arbeiter, Bergleute und Seeleute.

1. Für landwirtschaftliche Arbeiter ist nach § 4 LAO. der Weg vom Hof zur Arbeit und von der Arbeit zurück zum Hof (dagegen nicht auch von und nach einer außerhalb des Gutes gelegenen Wohnstätte) in die Arbeitszeit einzurechnen. Dagegen fallen auch hier Arbeitspausen oder Fütterungszeiten bei den Arbeitsgespännnen nicht unter die Arbeitszeit.

2. Für Bergleute, die in Steinkohlenbergwerken unterirdisch beschäftigt sind, gilt nach § 8 Abs. 2 Arbeitszeit-VO. als Arbeitszeit (Schichtzeit) die Zeit von der Beendigung der Seilfahrt (d. h. der Einfahrt der Arbeiter in die Grube) bis zu ihrem Wiederbeginn (d. h. dem Beginn der Ausfahrt für die eingefahrenen Bergleute) oder vom Eintritt des einzelnen Arbeiters in das Stollenmundloch bis zu seinem Wiederaustritt.

3. Für Seeleute gilt nach § 44 Abs. 2 Seem.O. als Dienstzeit auch die zur Erreichung des Meldeortes erforderliche Reisezeit.

C. Eine Verpflichtung zur Leistung von Überstundenarbeit besteht mangels besonderer, durch Einzelarbeitsvertrag oder Tarifvertrag getroffener Vereinbarung<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Auch diese Beschränkungen der SeemO. enthalten nur privates Vertragsrecht, haben also im Falle der Übertretung keine Bestrafung zur Folge, sondern lediglich für die Mannschaft Vergütung als Überstundenarbeit (S. 81). Daneben bestehen aber hier hinsichtlich der Feiertagsruhe auch schutzrechtliche Beschränkungen. Über diese vgl. S. 185/86.

<sup>2)</sup> Bestritten! Jede Verpflichtung zur Mehrarbeit (außer nach Treu und Glauben) bestreitet FLATOW, GewuKfm.Ger. Bd. 29, Sp. 273; eine kraft Gesetzes bestehende Verpflichtung zur Mehrarbeit nimmt LANDMANN an, das. Bd. 30, Sp. 24.

<sup>3)</sup> Eine solche Vereinbarung ist nur innerhalb des Rahmens des Arbeiterschutzes zu lässig, vgl. S. 71, 76, 150 ff.

für gewerbliche Arbeiter überhaupt nicht; sie können vielmehr mit dem Schluß der Arbeitszeit (Glockenzeichen) die Arbeit verlassen. Dagegen sind landwirtschaftliche Arbeitnehmer nach § 3 LAO. in Ausnahmefällen gegen Zahlung besonderer Vergütung (S. 81) zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Und die Angestellten sind allgemein verpflichtet, begonnene, dringende Arbeiten zu beenden (z. B. die Post zu erledigen) und in Ausnahmefällen Überstunden zu leisten, soweit nicht eine unbillige Häufung derartiger Überstundenarbeit eintritt. Über die Entlohnung solcher Überstundenarbeit vgl. S. 82/83.

VIII. Die Verpflichtung zur Arbeitsleistung ist eine Verpflichtung aus einem schuldrechtlichen Verträge zur Vornahme einer Handlung. Diese Verpflichtung ist daher wie jede solche Verpflichtung im Prozeßwege einklagbar. Während aber sonstige Verpflichtungen zur Vornahme einer Handlung gemäß § 888 Abs. 1 ZPO. auf Grund eines Vollstreckungstitels durch Geldstrafe oder Haft erzwungen werden können, ist diese Vorschrift nach § 888 Abs. 2 für den Fall der Verurteilung zur Leistung von Diensten aus einem Arbeitsverträge nicht anwendbar. Es fehlt daher der Arbeitspflicht die prozessuale Erzwingbarkeit. Eine Zwangsvollstreckung kann hier vielmehr lediglich auf Schadensersatz gerichtet werden. Ein diesbezüglicher Antrag kann nach § 510b ZPO., § 51 GewGerGes. mit der Klage auf Erfüllung der Dienstpflicht verbunden werden. Über diesen Schadensersatzanspruch vgl. S. 79/80<sup>1)2)</sup>.

### § 29. Treupflicht.

I. Begrifflich umfaßt die Treupflicht diejenigen Pflichten, die dem Arbeitnehmer auf Grund des Arbeitsvertrages neben der Arbeitsleistung ein bestimmtes persönliches Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber auferlegen oder verbieten. Bezogen sich diese Pflichten in früherer Zeit vorwiegend auf die persönliche Stellung, den Schutz und die Gefolgschaft des Arbeitgebers (S. 50), so beschränken sie sich heute im wesentlichen auf die Wahrung seines wirtschaftlichen Vorteils und lassen sich am besten durch die Worte des § 70 der früheren Preuß. Gesindeordnung umschreiben, wonach das Gesinde gehalten war, „der Herrschaft Bestes zu befördern, Schaden und Nachteil aber, soweit an ihm ist, abzuwenden.“

II. Umfang und Inhalt der Treupflicht hängen hiernach von dem Maß persönlicher Beziehungen ab, die auf Grund des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen. Diese persönlichen Beziehungen sind am schwächsten bei gewerblichen Arbeitern, am engsten bei leitenden Angestellten. Sie werden durch Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft verstärkt und sind bei kaufmännischen Angestellten stärker ausgeprägt als bei technischen Angestellten. Die Treupflicht äußert sich vor allem in der Pflicht zu achtungsvollem Verhalten, zur Unterlassung übler, insbesondere wirtschaftlich schädigender Nachrede (Kreditgefährdung), in der Verpflichtung zur Verhinderung schädigender Handlungen seitens der Mitarbeiter, die in besonderen Fällen zur Anzeigepflicht führen kann (wenn z. B. der Prokurist merkt, daß der Kassierer unterschlägt), in der Schweigepflicht über Geschäftsgeheimnisse und im Konkurrenzverbot.

III. Das Konkurrenzverbot bei Handlungsgehilfen hat als besonders wichtiger Fall der Treupflicht in den §§ 60, 61 HGB. eine gesetzliche Sonderregelung erfahren. Danach darf der Handlungsgehilfe ohne Einwilligung seines Prinzipals<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Über das Recht zur fristlosen Kündigung des Vertrages wegen Verweigerung der Arbeitsleistung vgl. S. 133/34.

<sup>2)</sup> Besondere Vorschriften über die Erfüllung der Dienstpflicht gelten für Seelute. Hier kann vor allem eine solche Erfüllung kraft einer besonderen Disziplinargewalt erzwungen werden (vgl. besonders § 91 Seem.O.). Auch ist gröbliche Verletzung der Dienstpflicht hier nach §§ 96, 100 strafbar.

<sup>3)</sup> Die Einwilligung ist unwiderruflich. Sie gilt auch dann als erteilt, wenn der Prinzipal von dem Betrieb des Gewerbes bei der Anstellung weiß und die Aufgabe nicht ausdrücklich verlangt.

einerseits kein Handelsgewerbe betreiben und andererseits im Handelszweig des Prinzipals keine Handelsgeschäfte machen.

A. Der Begriff des Handelsgewerbes bestimmt sich nach § 1 HGB. Arbeit unter fremdem Namen oder Beteiligung an einer offenen Handelsgesellschaft oder Kommanditgesellschaft (wenn auch nur mit dem bloßen Namen), Tätigkeit als Direktor oder Prokurist einer Aktiengesellschaft usw., Führung des Geschäftes der Ehefrau steht dem eigenen Betrieb eines Handelsgewerbes gleich. Das Verbot des Betriebes eines Handelsgewerbes ist nicht auf den Geschäftszweig des Prinzipals beschränkt, sondern gilt für jedes beliebige Handelsgewerbe, auch wenn es seinem Gegenstande nach vom Handelsgewerbe des Prinzipals völlig verschieden ist. Dagegen steht der Betrieb eines anderen Gewerbes als eines Handelsgewerbes und die Ausübung einer Kunst oder Wissenschaft sowie die bloße Vorbereitung des künftigen Betriebes eines Handelsgewerbes dem Handlungsgehilfen frei.

B. Im Gegensatz zum Betrieb eines Handelsgewerbes ist die Tätigkeit einzelner Handelsgeschäfte dem Handlungsgehilfen nur im Handelszweig seines Prinzipals untersagt, im übrigen dagegen gestattet. Ob solche Geschäfte für eigene oder fremde Rechnung gehen, ist unerheblich. Verstößt der Handlungsgehilfe gegen das Verbot, so hat der Prinzipal wahlweise statt der sonstigen Rechtsbehelfe das Recht zum Eintritt in das Geschäft und auf Herausgabe des daraus erzielten Gewinnes.

IV. Bei Verletzung der Treupflicht hat der Arbeitgeber grundsätzlich, ebenso wie bei Verletzung der Dienstpflicht, die Klage auf Erfüllung. Die Erzwingbarkeit der Treupflicht geht aber sogar über die der Dienstpflicht insofern hinaus, als die prozessualen Zwangsmittel, vor allem der § 890 ZPO. (Erzwingung einer Unterlassung durch Geldstrafe und Haft) hier Anwendung finden<sup>1)</sup>. Und auch ein Recht auf Schadensersatz sowie auf Kündigung besteht bei Verletzung der Treupflicht in gleicher Weise wie bei Verletzung der Dienstpflicht.

V. Die Verletzung der Treupflicht hat aber darüber hinaus nicht nur zivilrechtliche Wirkung, sondern in zwei Fällen besonders schwerer Verstöße gegen die Treupflicht auch noch strafrechtliche Folgen, nämlich im Fall des Verrats von Geschäftsgeheimnissen und im Fall der Annahme von Schmiergeldern<sup>2)</sup>.

A. Der Verrat von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen enthält einen Bruch der Schweigepflicht. Eine Strafbarkeit eines solchen Verstoßes besteht indessen nach § 17 Unlaut. WettbewerbsGes. für Angestellte, Arbeiter oder Lehrlinge nur dann, wenn das Geheimnis gerade vermöge des Dienstverhältnisses anvertraut oder sonst zugänglich geworden ist, wenn ferner die Mitteilung desselben an Dritte unbefugt und während der Geltungsdauer des Arbeitsvertrages erfolgt, und wenn endlich diese Mitteilung mit einem bestimmten Zweck verbunden ist, nämlich entweder zu Zwecken des Wettbewerbes oder in der Absicht erfolgt, dem Geschäftsinhaber Schaden zuzufügen.

B. Die Annahme von Schmiergeldern (Bestechungsgeldern) ist im § 12 und 13 Unlaut. WettbewerbsGes. mit Strafe bedroht. Die Erfüllung des strafbaren Tatbestandes erfordert als Handlung ein Fordern, Sichversprechenlassen oder Annehmen von Geschenken oder anderen Vorteilen seitens eines Angestellten im geschäftlichen Verkehr, als Zweck dieser Handlung die Verschaffung einer Bevorzugung im Wettbewerb bei dem Bezuge von Waren oder gewerblichen Leistungen, und als Mittel dieser Bevorzugung ein unlauteres Verhalten des Angestellten. Das Empfangene oder sein Wert ist im Urteil für dem Staat verfallen zu erklären<sup>3)</sup>.

### § 30. Haftpflicht.

Die Haftpflicht, d. h. die Verpflichtung zum Schadenersatz, ist im Gegensatz zur Dienstpflicht und Treupflicht keine primäre, sondern eine sekundäre Pflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrage<sup>4)</sup>. Sie besteht nicht unter allen Um-

<sup>1)</sup> Ebenso TITZE S. 778.

<sup>2)</sup> Dazu die Kommentare zum Unl. WettbewerbsGes., insbesondere von ROSENTHAL, 5. Aufl. 1921.

<sup>3)</sup> Im Falle der strafrechtlichen Verurteilung kommt daher ein Herausgabeanspruch des Prinzipals nicht in Frage. Ohne diese Verurteilung ist ein solcher Anspruch mangels einschlägiger gesetzlicher Vorschriften ebenfalls zu verneinen. Vgl. TITZE, S. 786, Anm. 21 und dort zit. Literatur. Über die Möglichkeit für den Arbeitgeber, von bestochenen Angestellten abgeschlossene Verträge nach § 123 BGB. anzufechten, vgl. RG. 20. 10. 23, NZfA. 1924, Sp. 573.

<sup>4)</sup> Unabhängig von der vertraglichen Haftpflicht besteht eine Haftpflicht aus unerlaubter Handlung (§§ 823, 826 BGB.) nach allgemeinen Grundsätzen, evtl. bei Gefahr der Wiederholung von rechtswidrigen Angriffen auch Unterlassungsklage, Hans. OLG. 14. 7. 20, NZfA. 1921, Sp. 233/4.

ständen, sondern nur im Fall des Verstoßes gegen eine der beiden anderen Pflichten (I) oder im Fall der Beschädigung des (auf Grund des Arbeitsvertrags überlassenen) Arbeitsgeräts (II).

I. Im Falle des Verstoßes gegen Dienstpflicht oder Treupflicht besteht die Pflicht zum Ersatz des dadurch verursachten Schadens unter den gleichen Voraussetzungen und in gleichem Umfang wie bei der Verletzung anderer schuldrechtlicher Vertragspflichten. Voraussetzung der Haftpflicht ist daher einerseits ein Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) des Arbeitnehmers in bezug auf die Nichtleistung, Verspätung der Leistung oder Mangelhaftigkeit der Leistung (A), und andererseits ein dadurch begründeter Schaden des Arbeitgebers (B).

A. Für das Vorhandensein eines Verschuldens ist zu beachten, daß der Arbeitgeber regelmäßig normalen Fleiß, Fähigkeiten und Gewissenhaftigkeit verlangen kann, soweit nicht aus dem Inhalt des Vertrages, vor allem aus der Höhe der Vergütung, ein Mehr oder Minder sich ergibt. Der Nachweis des Verschuldens liegt dem Arbeitgeber ob. Doch genügt der Nachweis eines Sachverhalts, der die Vermutung eines Verschuldens rechtfertigt. Denn bei normalen Rohstoffen, normalen Maschinen und normalem Arbeitsvorgang muß bei normaler Geschicklichkeit auch ein normales Arbeitsergebnis entstehen.

B. Der Schaden umfaßt auch den entgangenen Gewinn (z. B. Abbruch einer Geschäftsverbindung). Für die Höhe des Schadens ist ein etwaiges konkurrierendes Verschulden des Arbeitgebers oder seiner Hilfspersonen, insbesondere mangelnde Aufsicht oder Anleitung zu berücksichtigen (§ 254 BGB.). Wegen der Schadenersatzpflicht bei Vertragsbruch vgl. S. 138.

II. Auch eine Haftung des Arbeitnehmers für Beschädigung von Arbeitsgerät (Material, Werkzeug, Maschinen) besteht nur im Fall des Verschuldens. Doch muß hier der Arbeitnehmer im Fall der Beschädigung nachweisen, daß ihn daran kein Verschulden trifft. Eine Verringerung im Bestande (Warenbestand, Kassenbestand) steht hierbei der Beschädigung gleich<sup>1)</sup>.

## Fünftes Kapitel.

### Pflichten des Arbeitgebers, insbesondere Arbeitslohn.

Die Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Pflicht zur Lohnzahlung (§§ 31—34), gegenüber der seine sonstigen Pflichten als bloße „Nebenpflichten“ zurücktreten (§ 35). Auch die Pflicht zur Lohnzahlung ist eine schuldrechtliche Vertragspflicht, die daher mangels Vereinbarung oder sondergesetzlicher Regelung nach den allgemeinen Grundsätzen des Zweiten Buches des BGB. zu beurteilen ist. Je nachdem wieviel an Lohn zu zahlen ist, woraus er besteht, sowie wo, wann und an wen die Zahlung erfolgt, zerfällt die Lehre vom Arbeitslohn in die Lehre von der Höhe (§ 31), dem Gegenstand (§ 32), sowie dem Orte, der Zeit und dem Empfänger der Lohnzahlung (§ 33), denen mit Rücksicht auf die soziale Funktion des Lohnes als Existenzgrundlage des Arbeitnehmers ein besonderer Abschnitt über die Sicherung des Lohnes (§ 34) anzugliedern ist<sup>2)</sup>.

#### § 31. Höhe des Lohnes.

Die Höhe des Lohnes bestimmt sich einmal nach seinem Sollbetrag oder der Lohnziffer, d. h. danach, wieviel der Lohn bei ordnungsmäßiger Leistung der Arbeit ziffernmäßig zu betragen hat (I), sodann nach seiner Berechnung, d. h.

<sup>1)</sup> Regelmäßig werden hierfür bestimmte „Mankogelder“ oder „Schwund“ vereinbart, so daß die Ersatzpflicht erst bei deren Überschreitung eintritt.

<sup>2)</sup> Literatur: OERTMANN, Der Arbeitslohn, Bücherei des Arbeitsrechts, Bd. 16, Berlin 1921.

der Festsetzung dieses Lohnes im einzelnen Fall (II), und endlich seiner etwaigen Minderung, d. h. danach, inwieweit der an sich verdiente Lohn infolge besonderer Umstände eine Herabsetzung erfährt (III)<sup>1)</sup>.

I. Der Sollbetrag des Lohnes unterliegt grundsätzlich der freien Vereinbarung der Vertragsparteien<sup>2)</sup>. Weder bestehen also kraft Gesetzes bestimmte Lohnsätze oder Mindestlohnsätze, noch sind behördliche Stellen berechtigt, als „Lohnämter“ die Lohnhöhe bindend vorzuschreiben.

Der Grundsatz voller Vertragsfreiheit bezüglich der Lohnhöhe ist nur durch wenige Ausnahmen durchbrochen, indem einmal in bestimmten Einzelfällen eine gesetzliche Regelung doch erfolgt ist (A), ferner ausnahmsweise, besonders für Heimarbeiter, eine amtliche Festsetzung der Lohnhöhe erfolgen kann (B), sodann für den Fall, daß eine Vereinbarung über die Lohnhöhe von den Vertragsparteien nicht getroffen worden ist (C), und endlich, wenn sie zwar getroffen aber offenbar unbillig ist (D).

A. Gesetzliche Vorschriften über die Lohnhöhe bestehen, abgesehen von einzelnen inzwischen unpraktisch gewordenen Demobilmachungsvorschriften<sup>3)</sup>, vor allem für die Kaliindustrie (1) und für den Überstundenlohn in der Landwirtschaft<sup>4)</sup> (2) und Seeschifffahrt (3).

1. In der Kaliindustrie hatte schon das Kaligesetz von 1910 eine mittelbare Regelung der Lohnhöhe dadurch versucht, daß bei Herabsetzung der Löhne gegenüber bestimmten Durchschnittsjahren auch der Anteil der Kaliwerksbesitzer am (kontingentierten) gesamten Kaliabsatz entsprechend herabgesetzt werden sollte. Diese Regelung ist nunmehr (Gesetz vom 19. 7. 19 und Vorschriften über die Durchführung des Kaliwirtschaftsgesetzes vom 18. 7. 19) durch Bestimmungen des Reichskalirats zur Sicherung der Durchschnittslöhne ersetzt, die unter Zustimmung der Arbeitervertreter bzw. Angestelltenvertreter erlassen werden, aber nur in Ermangelung von Tarifverträgen gelten.

2. Leistung von Überstunden bzw. Feiertagsarbeit in der Landwirtschaft ist zulässig und sogar geboten (S. 78), aber gemäß §§ 3, 11, 12 LAO. besonders zu vergüten, und zwar mangels abweichender Vereinbarung in Höhe von  $\frac{1}{10}$  des Ortslohnes im Sinne der RVO. mit 50 v. H. Aufschlag, für Feiertagsarbeiten in Höhe des doppelten Ortslohnes.

3. In der Seeschifffahrt ist Leistung von Überstunden und teilweise auch von Feiertagsarbeit im Hafen zulässig (S. 185/86), aber bei der Mannschaft als Überstundenarbeit zu vergüten (§§ 35, 37, 40 Seem.O.).

B. Eine behördliche Festsetzung der Lohnhöhe durch „Lohnämter“ ist einmal mittelbar durch die Arbeitsnachweise möglich (1), die Wirkung einer solchen Festsetzung kann ferner durch Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen erreicht werden (2), und eine unmittelbare amtliche Festsetzung ist endlich für Heimarbeiter vorgesehen (3).

1. Der Arbeitsnachweis hat sich zwar nach § 41 ANG. jeder Einwirkung auf die Lohnhöhe zu enthalten und darf daher die Funktionen eines Lohnamts grundsätzlich nicht übernehmen, sondern nur Auskunft über die ortsüblichen Lohnverhältnisse erteilen (S. 59). Doch hat der Arbeitsnachweis eine Vermittlung abzulehnen, soweit zwischen tarifbeteiligten Vertragsparteien ein geringerer Lohn als der Tariflohn oder soweit allgemein ein geringerer Lohn als der im Beruf ortsübliche Mindestlohn vereinbart werden soll.

<sup>1)</sup> Über die Berücksichtigung der Geldentwertung bei der Lohnzahlung, die nur als Verzugsfolge möglich war, vgl. KG. 9. 6. 23, NZfA. 1923, Sp. 691; Hans. OLG. 4. 9. 23, das. 1924, Sp. 51; DECKERT, das. Sp. 273 ff.; GERSTEL, Gew. u. Kfm.Ger. Bd. 28 Sp. 114; WEINBERG, das. Sp. 131.

<sup>2)</sup> Über die Tariflöhne als unabdingbare Mindestlöhne vgl. indessen S. 18.

<sup>3)</sup> So mußte der Arbeitgeber in Bäckereien und Konditoreien bei der Einführung des achtstündigen Maximalarbeitstages trotz verkürzter Arbeitszeit den bisherigen Lohn weiterzahlen, und der Arbeitgeber im Falle der Wiedereinstellung oder Noteinstellung von Kriegsteilnehmern (S. 67) den Zwangsbeschäftigten die gleiche Vergütung zahlen wie den anderen Arbeitnehmern.

Von praktischer Bedeutung ist nur noch die Verpflichtung, im Falle der Arbeitsstreckung (S. 60) bis zum Zeitpunkt der nach Gesetz oder Vertrag zulässigen Entlassung den bisherigen Lohn weiterzuzahlen. § 2 Abs. 3 Stilleg.VO.

<sup>4)</sup> In der Landwirtschaft ist ferner für Wanderarbeiter nach § 10 VO. vom 2. 1. 23 (RABL. S. 43) die Lohnhöhe durch einen Normalarbeitsvertrag unabdingbar festgesetzt, doch gehen Lokaltarife vor.

2. Soweit ein Schiedsspruch über Löhne vom zuständigen Schlichter oder vom RAM. für verbindlich erklärt und die fehlende Zustimmung der Parteien damit ersetzt wird (S. 297ff), hat die hier erfolgte Regelung der Lohnhöhe zunächst für die Beteiligten, falls ein solcher Schiedsspruch aber auch noch für allgemein verbindlich erklärt wird (S. 18ff.), auch für alle Außenseiter die Wirkung einer unabdingbaren behördlichen Festsetzung.

3. Für Heimarbeiter ist durch die Nov. zum Hausarb.-Ges. vom 27. 6. 23 (Heimarbeiterlohnges.) die Möglichkeit amtlicher Lohnfestsetzung durch Fachausschüsse im Wege eines besonderen öffentlichrechtlichen Vertragsschutzes vorgesehen. Hierüber vgl. S. 191.

C. Ist eine Vereinbarung über die Lohnhöhe nicht getroffen, so kann ein Lohn trotzdem verlangt werden, und zwar ist bei Bestehen einer Taxe die taxmäßige, sonst die übliche Vergütung als stillschweigend vereinbart anzusehen (§ 612 BGB.), insbesondere die Zahlung des Tariflohnes auch für Außenseiter (S. 71)<sup>1)</sup>.

D. Ist die vereinbarte Vergütung offenbar unbillig („Lohnwucher“)<sup>2)</sup>, so ist die getroffene Vereinbarung nach § 138 BGB. nichtig. Für geleistete Arbeit bemißt sich dann die Vergütung nach den Grundsätzen über ungerechtfertigte Bereicherung (§ 812 BGB.)<sup>3)</sup>.

II. Die Berechnung des Lohnes dient der Feststellung des im einzelnen Fall geschuldeten Lohnbetrages, wobei neben der durch den Sollbetrag ausgedrückten abstrakten Lohnziffer eine Reihe besonderer konkreter Umstände mitsprechen und den Maßstab für die Bemessung der Lohnhöhe bilden können. Als derartiger Maßstab für die Lohnberechnung kommt einmal die Arbeitsleistung als solche in Frage, zu welcher der Lohn in bestimmte Beziehung gesetzt wird, ferner die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers und endlich die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, so daß also die Höhe des Lohnes sich je nach dem Wert der Arbeitsleistung (A), dem Gange des Geschäfts (B) und der persönlichen Erwerbsbedürftigkeit des Arbeitnehmers (C) verschieden bemißt.

A. Nach der Arbeitsleistung erfolgt die Lohnberechnung bei Zeitlohn (1), Akkordlohn (2), Prämien (3) und Gratifikationen (4).

1. Bei Zeitlohn bemißt sich die Lohnhöhe nach der Dauer der geleisteten Arbeit, wobei bestimmte feststehende Zeiteinheiten (Stunden, Tage, Wochen, Monate, Jahre) als „Lohnbemessungsperioden“<sup>4)</sup> der Berechnung zugrunde gelegt werden, die Höhe des Lohnes sich also als Stundenlohn, Tageslohn usw. nach der Zahl der durch Arbeit ausgefüllten Lohnbemessungsperioden bestimmt. Die Höhe des Lohnes innerhalb jeder Lohnbemessungsperiode wird durch den Sollbetrag bestimmt (S. 81); die Berechnung des Lohnes im einzelnen Fall ergibt sich daher grundsätzlich durch einfache Addition unter Zugrundelegung der vertraglich bestimmten Arbeitszeit (S. 76).

Einer anderen Lohnberechnung bedarf es indessen, wenn diese vertraglich bestimmte Arbeitszeit infolge von Überarbeit überschritten oder infolge von Unterarbeit nicht voll eingehalten ist:

a) Eine Überarbeit („Überstundenarbeit“), d. h. eine Überschreitung der vertragsmäßig zu leistenden Arbeitszeit (S. 76, vgl. S. 77/78 auch über die Ver-

<sup>1)</sup> Dies gilt nicht nur für den eigentlichen Lohn, sondern auch für sonstige Vergütung, z. B. Gewinnanteil, RG. 5. 11. 20 (NZfA. 1921, Sp. 167). Besondere Bestimmung für Bergleute § 80c Abs. 1 ABG.

<sup>2)</sup> SILBERSCHMIDT, NZfA. 1922, Sp. 29, BOVENSIEPEN, AR. 1922, Sp. 197 u. 340. Dagegen finden die Vorschriften der Preistreiberei-VO. vom 13. 7. 23 trotz ihrer Erstreckung auf den Leistungswucher gemäß § 4 auf Arbeitsverträge keine Anwendung, vgl. PESCHKE, Dtsch. Wirtschaftszeitg. 1923, S. 616.

<sup>3)</sup> In solchem Falle einfach die Vereinbarung des angemessenen Lohnes zu unterstellen und den nichtigen Vertrag von Amts wegen entsprechend zu „korrigieren“, wie dies bei Vereinbarung nicht angemessener Preise nach der Preistreiberei-VO. geschieht, halte ich bei der Bedeutung der Lohnabrede innerhalb des Arbeitsvertrags und mangels entsprechender Vorschriften nach § 138 BGB. mindestens im Zweifel für unzulässig.

<sup>4)</sup> Verschieden davon ist die Lohnzahlungsperiode (S. 97), die mit der Lohnbemessungsperiode nicht übereinzustimmen braucht.

pflichtung zur Leistung von Überstundenarbeit), ist grundsätzlich besonders zu entlohnen, und zwar regelmäßig höher als die vertragsmäßige Arbeit. Der Betrag der Vergütung bestimmt sich nach der getroffenen Vereinbarung<sup>1)</sup>, nur für landwirtschaftliche Arbeiter enthalten die §§ 3, 11, 12 LAO., für Seeleute die §§ 35, 37, 40 Seem.O. hierüber besondere Bestimmungen (S. 81.) Nur für Angestellte ist eine geringe und nur ausnahmsweise eintretende Überschreitung der Arbeitszeit regelmäßig nicht zu vergüten.

b) Eine Unterarbeit, d. h. eine Verkürzung der vertragsmäßig zu leistenden Arbeitszeit kann (abgesehen vom Fall der Nichtleistung der Arbeit bzw. Arbeitsstreckung, S. 87ff. und S. 131) durch Feiertage, Urlaub und Streiktage eintreten.

Feiertage sind bei Stundenlohn oder Tageslohn im Zweifel nicht zu entlohnen, während andererseits bei längeren Lohnbemessungszeiten ein Abzug für Feiertage nicht statthaft ist. Urlaubszeiten, die durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag ausbedungen sind, sind dagegen im Zweifel ebenso wie Arbeitszeiten zu entlohnen (S. 117), und zwar auch soweit ein Sachlohn gezahlt wird (z. B. Beköstigung von Dienstboten<sup>2)</sup>). Streiktage sind mangels abweichender Vereinbarung bei den Verhandlungen über die Wiederaufnahme der Arbeit den Streikenden nicht zu bezahlen; bei längeren Lohnbemessungsperioden ist hier ein Abzug zulässig<sup>3)</sup>.

2. Bei Akkordlohn<sup>4)</sup> (Stücklohn, Gedinge, vgl. S. 51) bemißt sich die Lohnhöhe nach dem Ergebnis der geleisteten Arbeit, vor allem nach der Stückzahl, aber auch nach einer einmaligen Leistung (Montage einer Maschine). Unter Einsetzung des Sollbetrages (S. 81) ergibt sich grundsätzlich auch hier der Lohnbetrag aus einer Addition der abgelieferten Stücke. Doch verändert sich dieser Betrag für den Fall, daß das Ergebnis unvorschriftsmäßig, geringfügig oder mißlungen ist.

a) Inwieweit Unvorschriftsmäßigkeit des Arbeitsergebnisses zu Abzügen vom Akkordlohn führt, ist grundsätzlich Sache der Vertragsvereinbarung, mangels Vereinbarung im Zweifel aber zu verneinen (S. 91). Nur für Bergleute verbietet § 80c ABG. das sog. „Wagennull“, d. h. die völlige Nichtanrechnung unvorschriftsmäßig beladener Fördergefäße. Vielmehr müssen alle Fördergefäße insoweit angerechnet werden, als sie vorschriftsmäßig sind, also ein zur Hälfte beladenes Fördergefäß mit der Hälfte des Gedingelohnes.

b) Eine Geringfügigkeit des Arbeitsergebnisses ist regelmäßig vom Arbeitnehmer zu tragen; denn er wird ja nach Maßgabe des geleisteten Arbeitsergebnisses entlohnt. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht aber dann, wenn diese Geringfügigkeit auf mangelnder Zuweisung von Arbeit durch den Arbeitgeber oder auf unrichtigen Anweisungen desselben bezüglich der Art der Ausführung der Arbeit oder auf einem Rechenfehler der Vertragsparteien über das voraussichtlich zu erzielende Arbeitsquantum (vor allem bei neuen Arbeitsmethoden) beruht. Würde nämlich der Lohn des Akkordarbeiters hierdurch wesentlich hinter dem Normallohn bzw. demjenigen Lohn zurückbleiben, der nach Annahme der Vertragsparteien voraussichtlich erzielt werden sollte (der „Geschäftsgrundlage“<sup>5)</sup>), so tritt der angemessene Lohn an die Stelle des vereinbarten Akkordlohnes.

c) Mißlingt endlich das Arbeitsergebnis, ohne daß den Arbeitnehmer daran ein Verschulden trifft, so ist ebenfalls der angemessene Lohn zu zahlen.

<sup>1)</sup> Ist die Vereinbarung wegen Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften des Arbeiterschutzes nichtig, so ist die bereits geleistete Überstundenarbeit gemäß § 812 BGB. angemessen zu vergüten.

<sup>2)</sup> Event. durch Zahlung des Geldwerts solcher Leistungen.

<sup>3)</sup> Über die Bezahlung der Streiktage an Arbeitswillige bei Teilstreik vgl. S. 89.

<sup>4)</sup> WÖLBLEING, Akkordvertrag u. Tarifvertrag, Berlin 1908; derselbe: Grundsätze des Akkordvertrags aus Gerichtsentscheidungen, 2. Aufl. Berlin 1922; derselbe: RABl. 1922, S. 543 mit weiteren Literaturangaben in Anm. 1; derselbe (für Landwirtschaft) AR. 1922, Sp. 289; LOTMAR, Arbeitsvertrag Bd. 2.

<sup>5)</sup> OERTMANN, AR. 1924, Sp. 153.

3. Prämien sind besondere Vergütungen, die neben dem festen Lohn für die Erreichung eines bestimmten Arbeitserfolges zugesagt werden. Sie können sowohl neben dem Zeitlohn wie neben dem Akkordlohn vereinbart werden und spornen im ersteren Fall als Quantitätsprämien zu besonderer Ausnutzung der Arbeitszeit an (z. B. 2 M. Stundenlohn für Maschinendiktat, bei mehr als 10 Seiten die Stunde aber 2,20 M.), im zweiten Fall als Qualitätsprämie zu besonderer Sorgfalt (z. B. 20 Pfg. pro Seite Maschinschrift, bei völliger Fehlerfreiheit aber 25 Pfg.)<sup>1)</sup>. Bei „steigenden Prämien“ erhöht sich die Prämie mit der Mehrleistung (z. B. für die 11. Maschinenseite in einer Stunde 25, für die 12. Seite 30 Pfg. usw.)<sup>2)</sup>.

Prämien sind rechtlich Bestandteile des Lohnes, die sich aus besonderer Berechnung desselben ergeben. Sie sind daher, soweit sie auf Vereinbarung und nicht lediglich auf freiem Willen des Arbeitgebers beruhen, in jeder Beziehung dem übrigen Lohn rechtlich gleichgestellt und vor allem auch einklagbar.

4. Gratifikationen<sup>3)</sup> sind zusätzliche Zahlungen bei besonderen Gelegenheiten (vor allem zu Weihnachten, Neujahr oder bei Bilanzabschluß) als Belohnung für gute Dienste. Ein Rechtsanspruch darauf besteht nur, soweit die Gratifikation vereinbart oder in dem Geschäftszweig so üblich ist, daß sie als stillschweigend vereinbart gilt. Die bloße jährliche Auszahlung ist als solche Vereinbarung noch nicht anzusehen. Auch Gratifikationen, die ohne Vereinbarung gezahlt werden, sind aber keine unentgeltlichen Zuwendungen, sondern Lohnbestandteile, und daher dem Widerruf oder der Rückforderung des Schenkungsrechts nicht unterworfen. Ein Anspruch auf die Gratifikation besteht auch im Falle der Vereinbarung erst im Zeitpunkt ihrer Fälligkeit. Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor diesem Zeitpunkt besteht dagegen ein Anspruch auf einen entsprechenden Teil der Gratifikation im Zweifel schon darum nicht, weil die Gratifikation regelmäßig zugleich eine Prämie für das Durchhalten gerade bis zu diesem Zeitpunkt bilden soll.

B. Nach den wirtschaftlichen Verhältnissen des Arbeitgebers insbesondere dem Gange des Geschäfts, bemißt sich der Lohn im Fall der Gewinnbeteiligung und der Umsatzbeteiligung. Beide bezwecken die Schaffung einer gewissen Interessengemeinschaft zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer, welche die Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit mildern und den sozialen Frieden fördern soll.

1. Die Gewinnbeteiligung<sup>4)</sup> ist als Provision bzw. Tantieme gesetzlich geregelt und in einer Reihe weiterer Formen in der Praxis eingeführt bzw. von Sozialpolitikern empfohlen.

a) Provision<sup>5)</sup> ist Beteiligung am Gewinn einzelner bestimmter Geschäfte<sup>6)</sup>, regelmäßig in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des Rohertrages desselben. Sie wird sowohl neben einem festen Grundgehalt wie als ausschließliche Vergütung gewährt und ist (abgesehen von den hier nicht in Betracht kommenden Agenten) vor allem bei Handlungsgehilfen, insbesondere Handlungsreisenden üblich. Eine gesetzliche Regelung der Provision ist nur in §§ 88ff. HGB. für Handlungsagenten getroffen und gemäß § 65 HGB. auf Handlungsgehilfen übertragen. Doch ist diese Regelung im Zweifel auch auf andere Arbeitsverhältnisse anwendbar.

<sup>1)</sup> Bekannt ist die Sparsamkeitsprämie der Lokomotivführer für möglichst geringen Kohlenverbrauch.

<sup>2)</sup> Vgl. BERNHARDT, Die Akkordarbeit; KOCH, Prämienlöhne, Leipzig 1919; GELTER, Zusammenstellung der wichtigsten Lohn- und Ertragsbeteiligungsformen, Berlin 1920.

<sup>3)</sup> TITZE, S. 622ff. Dasselbst Anm. I weitere Literatur.

<sup>4)</sup> GOLDSCHMIDT, Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Berlin 1922; Referate von KASKEL und EHRENZWEIG auf dem 22. Deutsch. Jur. Tag (abgedruckt RABl. 1921, S. 1027ff.). Mehr volkswirtschaftlich GRUNER, Die Gewinnbeteiligung, Jena 1919. Weitere neue Literatur NZfA. 1923, Sp. 178.

<sup>5)</sup> Kommentare zu §§ 65 u. 88ff. HGB; Lehrbücher des Handelsrechts, insbesondere LEHMANN-HÖNIGER, S. 156ff.; TITZE, S. 602ff

<sup>6)</sup> Ausnahmsweise genügt auch die Beteiligung am bloßen Wert des Geschäfts, z. B. 10 M. für jede verkaufte Nähmaschine (TITZE a. a. O.).

Die Provision ist im Zweifel für jedes durch die Tätigkeit des Arbeitnehmers abgeschlossene<sup>1)</sup> oder vermittelte<sup>2)</sup> und tatsächlich zur Ausführung gekommene Geschäft zu zahlen, und zwar (abgesehen von Nachbestellungen, unten Anm. 2) auch dann, wenn die Ausführung erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt. Unterbleibt die Ausführung infolge des Verhaltens des Arbeitgebers, ohne daß ein wichtiger Grund hierfür in der Person des Vertragsgegners vorliegt, so ist die Provision trotzdem zu zahlen. Bei Verkäufen ist die Provision nach Maßgabe der eingegangenen Kaufgelder (nicht etwa der abgesetzten Waren) zahlbar, doch mangels abweichender Abrede gemäß § 88 Abs. 4 HGB. erst am Schluß des Kalenderhalbjahrs fällig.

Zur Kontrolle der Richtigkeit der bezahlten Provision besteht zwar kein allgemeines Recht auf Einsicht in die Geschäftsbücher, wohl aber ein Recht auf Vorlegung eines evtl. durch Offenbarungseid zu erhärtenden Buchauszuges, und im Fall „nicht nur vereinzelter ausnahmsweiser Unrichtigkeit, sondern durchschnittlicher und durchgängiger Unvollständigkeit“ des Buchauszuges auch ein Recht auf Einsicht in die Geschäftsbücher selbst (RGZ. 87 S. 10).

b) Tantieme<sup>3)</sup> ist Beteiligung am Gesamtgewinn eines Unternehmens, regelmäßig in Höhe bestimmter Prozentsätze des Reinertrages desselben, d. h. des Nettogewinns aus dem Betriebe des Geschäfts abzüglich aller Unkosten und geschäftsüblichen Abschreibungen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes (regelmäßig 1 Jahr). Die Tantieme wird als Vergütungsform der Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften im § 237 HGB. vorgesehen, ist dagegen als Lohnbemessungsform der Arbeitnehmer nicht besonders gesetzlich geregelt.

Der Tantiemberechtigte hat kein Recht zum Hineinreden in die Geschäftsführung, muß diese sowie die Bilanz<sup>4)</sup> vielmehr gegen sich gelten lassen, und hat nur im Fall der Arglist einen Schadensersatzanspruch. Die Abrechnung hat im Zweifel am Schlusse des Geschäftsjahres bzw. nach Aufstellung der Bilanz zu erfolgen. Dies gilt auch für den Fall einer garantierten Mindesttantieme oder eines Ausscheidens des Tantiemberechtigten im Laufe des Geschäftsjahres.

Zur Kontrolle hat der Tantiemberechtigte in analoger Anwendung des § 338 HGB. ein Recht auf Vorlegung der Bilanz<sup>5)</sup> und auf Einsicht in die Geschäftsbücher, soweit dies zur Prüfung der Bilanz erforderlich ist.

c) Sonstige Formen der Gewinnbeteiligung können sowohl für die als Werkgenossenschaft organisierte Arbeiterschaft als solche (so französisches Gesetz von 1917) wie für die einzelnen Arbeitnehmer, sowohl für einen Einzelbetrieb wie für einen Gewerbszweig (besonders Bergbau) oder für die ganze Landeswirtschaft (Vorschlag SÜDEKUM<sup>6)</sup>) eingeführt werden. Soweit sie in Deutschland bestehen, beruhen sie mangels gesetzlicher Regelung ausschließlich auf Betriebsstatut<sup>7)</sup>. Statt bloßer Gewinnbeteiligung wird vielfach eine Kapitalbeteiligung vorgeschlagen, vor allem durch Ausgabe von Aktien an die Arbeitnehmer, sei es durch allgemeine gesetzliche Zulassung von „Kleinaktien“, d. h. auf kleinere Beträge lautender Aktien (während bisher nach HGB. § 180 nur Aktien mit einem Nennbetrag von mindestens 1000 M. ausgegeben werden dürfen), sei es durch Ausgabe besonderer „Arbeiteraktien“, die nur den Arbeitern des eigenen Unternehmens zugänglich sind und besondere Vorzugsrechte (Kurs, Dividende usw.)

<sup>1)</sup> Ist die Provision auf den Fall des Abschlusses von Geschäften beschränkt, so wird sie als „Abschlußprovision“ bezeichnet.

<sup>2)</sup> Bloßer Hinweis oder Einleitung des Geschäfts genügen, die Provision ist daher auch für Nachbestellungen zu zahlen, für diese aber nur, soweit sie während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eingehen.

<sup>3)</sup> TITZE, S. 610 ff.

<sup>4)</sup> Die letztere aber nur bei Aktiengesellschaften unbedingt, im übrigen aber nicht, soweit sie „indiskutabel“ ist (TITZE, S. 615).

<sup>5)</sup> RG. 10. 12. 20, NZfA. 1921, Sp. 165.

<sup>6)</sup> SÜDEKUM, Gewinnbeteiligung, Berlin 1921.

<sup>7)</sup> So vor allem (teilweise aber schon wieder aufgehoben) in den Betrieben von Zeiß-Jena, Freese-Berlin, Borchardt Messingwerke-Berlin, Viskose A. G.-Eisenach und vor allem neuestens Krupp-Essen.

genießen, sei es durch Einführung von „Arbeitsaktien“, die den Wert der vom Arbeiter eingebrachten Arbeitskraft ausdrücken sollen. Die ebenfalls vorgeschlagene Schaffung einer „Arbeitsgesellschaft“, d. h. einer Gesellschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern im Sinne des BGB., in welche die letzteren Dienste einbringen, scheidet an der für das Gesellschaftsverhältnis erforderlichen grundsätzlichen Gleichstellung aller Gesellschafter. Denn im Arbeitsverhältnis liegt dem Unternehmer die Leitung, den Arbeitern die Ausführung ob; auch fehlt es an der erforderlichen Konstanz der Arbeiter.

2. Die Umsatzbeteiligung kann in der gleichen Form wie die Gewinnbeteiligung als Umsatzprovision bzw. Umsatzantiente oder allgemeine Umsatzbeteiligung stattfinden und folgt dann den zu 1 ausgeführten Grundsätzen unter Ersatz der Gewinnziffer durch die Umsatzziffer (so ohnehin die Regel bei der Provision). Von praktischer Bedeutung ist die Umsatzbeteiligung vor allem in der zurzeit üblichen Form der Trinkgelder, wonach die Gasthofangestellten einen bestimmten Prozentsatz des Preises aller verkauften Speisen und Getränke erhalten, der in Form eines Zuschlags zur eigentlichen Rechnung unmittelbar vom Gast erhoben wird<sup>1</sup>).

C. Nach den wirtschaftlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers bemißt sich endlich der Lohn auf Grund der Zulagen, der Pension und der gleitenden Lohnsätze.

1. Zulagen (Beihilfen) werden neben dem eigentlichen „Grundlohn“ besonders in jüngster Zeit vielfach vereinbart und berücksichtigen einerseits die allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnisse (Teuerungszulage, Entschuldungszulage, Wirtschaftsbeihilfe usw.), teils die besonderen Verhältnisse des einzelnen Arbeitnehmers als sog. „Soziallohn“ (Frauzulage, Kinderzulage)<sup>2</sup>). Sie sind rechtlich lediglich Lohnbestandteile, unterstehen daher in vollem Umfang den Grundsätzen über den Lohn und bilden nur einen besonderen Berechnungsmaßstab<sup>3</sup>).

2. Pensionen (Ruhegehälter) sollen einer künftigen Beschränkung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers Rechnung tragen. Sie werden regelmäßig als Rentenzahlung für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nach einer bestimmten Mindestzahl von Jahren („Wartezeit“) zugesagt. Rechtlich sind sie lediglich aufschiebend bedingte Lohnbestandteile, enthalten daher weder ein Schenkungsversprechen noch ein Leibrentenversprechen und bedürfen nicht der für diese vorgeschriebenen Form<sup>4</sup>). Die Kündigung seitens des Arbeitgebers vor Ablauf der Wartezeit vereitelt daher gemäß § 162 BGB. die Entstehung des Pensionsanspruchs nicht, wenn sie wider Treu und Glauben nur zu diesem Zweck erfolgt. Auch unterliegen Pensionen den gleichen Verfügungsbeschränkungen wie der sonstige Lohn (S. 109ff.).

3. Gleitende Löhne<sup>5</sup>) sollen den allgemeinen wirtschaftlichen Verhältnissen Rechnung tragen und dem Wert des vereinbarten Lohnes in der Zeit allgemeiner Geldentwertung eine gewisse Konstanz verleihen. Die Löhne steigen und fallen daher bei einer derartigen Vereinbarung entweder in vollem Umfang oder in einem bestimmten Bestandteil nach Maßgabe des Preises der wichtigsten Lebensbedürfnisse, regelmäßig unter Zugrundelegung der hierüber amtlich veröffentlichten „Indexziffern“, indem je nach der Höhe dieser Ziffern prozentuale Zuschläge zu den vereinbarten Normallöhnen hinzutreten bzw. Abzüge erfolgen.

III. Minderung des Lohnes tritt ein, wenn die Arbeitsleistung nicht so gewährt wird, wie sie nach dem Arbeitsvertrag gewährt werden sollte. Eine solche Vertrags-

<sup>1</sup>) Ähnlich ist auch vielfach die Entlohnung der Garderobefrauen in Theatern oder Gastwirtschaften zu beurteilen, und zwar auch dann, wenn ihnen die vollen Einnahmen daraus verbleiben oder sogar eine Bezahlung von ihnen gefordert wird, die dann lediglich die Umsatzquote vermindert.

<sup>2</sup>) BRAUN, Der Soziallohn, Berlin 1922; POTTHOFF, AR. 1924, Sp. 413.

<sup>3</sup>) SILBERSCHMIDT, DJZ. 1921, S. 484.

<sup>4</sup>) Ebenso RGZ. 80, S. 208ff. und NZfA. 1921, Sp. 233, sowie HUECK, Handb. II, S. 126; a. M. TITZE, S. 628ff.

<sup>5</sup>) ZEILER, Eine selbsttätige Anpassung von Gehalt und Lohn an die Wirtschaftsentwicklung, Berlin 1922; HEDEMANN, Jur. Woch. 1921, S. 298ff.; HERRMANN, Teuerung und Lohn 1921; BRÄUER, Die Anpassung der Löhne und Gehälter an die Lebenskosten, Dresden 1922.

widrigkeit ist in dreifacher Weise denkbar, nämlich im Fall der Nichtleistung (A), der verspäteten Leistung (B) und der mangelhaften Leistung (C)<sup>1)</sup>.

A. Im Fall der Nichtleistung der Arbeit ist grundsätzlich auch kein Lohn zu zahlen. Doch gelten Ausnahmen von diesem Grundsatz für den Fall, daß die Leistung darum unterbleibt, weil sie entweder unmöglich ist (1), oder weil sie vom Arbeitgeber nicht angenommen wird (2), oder weil endlich eine Betriebsstockung eingetreten ist (3).

1. Unmöglichkeit der Arbeitsleistung liegt vor, wenn die Leistung so wie sie vereinbart ist, trotz guten Willens des Arbeitnehmers von ihm nicht bewirkt werden kann. Von der tatsächlichen Unmöglichkeit zwar begrifflich verschieden, aber rechtlich gleich zu behandeln, ist ferner der Fall, daß diese Leistung dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann<sup>2)</sup>. Die rechtliche Behandlung der Unmöglichkeit der Arbeitsleistung ist verschieden, je nachdem die Unmöglichkeit eine ursprüngliche (a) oder eine nachträgliche ist (b), oder ob endlich bestimmte Ausnahmefälle vorliegen (c):

a) Bei ursprünglicher Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, d. h. bei einer Arbeitsleistung, die bereits im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages unmöglich war (die Arbeitsstätte ist in der Nacht vor Vertragsabschluß durch Explosion zerstört, am Tage vor dem Abschluß des Vertrages mit einem Geschäftsreisenden für Rußland ist dort ein Einreiseverbot erlassen) ist gemäß §§ 306ff. BGB. der auf die unmögliche Arbeitsleistung gerichtete Arbeitsvertrag nichtig. Ein Lohnanspruch ist daher nicht entstanden, und ein Schadensersatzanspruch (auf das negative Vertragsinteresse) nur begründet, wenn der Arbeitgeber die Unmöglichkeit bei Vertragsabschluß kannte oder kennen mußte. Doch gilt dies nur bei objektiver Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (d. h. ihrer Unmöglichkeit schlechthin für jedermann). Subjektive Unmöglichkeit (d. h. Unmöglichkeit der Arbeitsleistung nur gerade für diesen Arbeitnehmer, „Unvermögen zur Leistung“) begründet dagegen lediglich für den Arbeitgeber unter Umständen das Recht der Anfechtung wegen Irrtums über wesentliche Eigenschaften in der Person des Arbeitnehmers gemäß § 119 BGB.

b) Bei nachträglicher Unmöglichkeit der Arbeitsleistung stehen dagegen objektive und subjektive Unmöglichkeit einander gleich (§ 275 Abs. 2 BGB.). Hier bestimmt sich der Lohnanspruch danach, wer die Unmöglichkeit zu vertreten hat (§§ 323—325 BGB.):

α) Hat der Arbeitnehmer die Umstände zu vertreten, welche die Unmöglichkeit herbeigeführt haben (z. B. Zugversäumnis, Nachlässigkeit), so verliert er den Lohnanspruch in vollem Umfang.

β) Hat der Arbeitgeber diese Umstände zu vertreten, so behält der Arbeitnehmer den Lohnanspruch, muß sich aber darauf anrechnen lassen (S. 103), was er infolge der Befreiung von der Arbeitsleistung anderweitig erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt. Er muß also in solchem Falle andere sich bietende Erwerbs Gelegenheit annehmen, und der Arbeitgeber darf den Wert des dort Verdienten oder Verdienbaren vom Lohn in Abzug bringen.

γ) Hat weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer diese Umstände zu vertreten, beruhen sie vielmehr auf Zufall (z. B. Naturereignis), so verliert der Arbeitnehmer den Lohnanspruch. Bei teilweiser Unmöglichkeit mindert sich sein Lohnanspruch nach Maßgabe der Vorschriften über die Minderung des Kaufpreises bei Mängeln der Kaufsache<sup>3)</sup>.

c) Ausnahmen von dieser Regelung der nachträglichen Unmöglichkeit, soweit

<sup>1)</sup> Wegen des Rechts des Arbeitgebers auf Schadensersatz bzw. auf fristlose Kündigung, das bei Verschulden des Arbeitnehmers neben einer Minderung des Lohnes in Frage kommt, vgl. S. 79 bzw. 133ff.

<sup>2)</sup> Letzteres z. B., wenn er in für ihn beleidigenden Verhältnissen arbeiten müßte, RG. 15. 2. 21, NZfA. 1921, Sp. 503.

<sup>3)</sup> Wegen des Falles der Betriebsstockung vgl. S. 89.

sie von niemandem zu vertreten ist, bestehen einmal allgemein für den Fall, daß die Unmöglichkeit eine lediglich vorübergehende ist ( $\alpha$ ), sowie andererseits für kaufmännische und technische Angestellte für den Fall ihrer Behinderung durch unverschuldetes Unglück ( $\beta$ ):

a) Bei lediglich vorübergehender Unmöglichkeit der Arbeitsleistung bleibt in Abänderung des § 323 BGB. nach § 616 BGB. der Lohnanspruch des Arbeitnehmers trotz unterlassener Arbeitsleistung unter einer dreifachen Voraussetzung bestehen<sup>1)</sup>, nämlich wenn die Unmöglichkeit zwar ihren Grund in der Person des Arbeitnehmers hat, wenn sie von diesem aber nicht verschuldet ist, und wenn endlich die Behinderung nur verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit andauert<sup>2)</sup>:

aa) Begründung des Hindernisses in der Person des Arbeitnehmers braucht nicht in physischer Behinderung (Krankheit) zu bestehen, sondern es genügt dazu jede berechnete Arbeitsbehinderung gerade dieses Arbeitnehmers, z. B. Ausübung politischer Rechte, Krankheit der Angehörigen usw. Immer aber muß es ein persönliches (subjektives) Leistungshindernis, kein allgemeines (objektives) Leistungshindernis sein, so daß z. B. Arbeitsbehinderung durch Verkehrshindernisse, Kriegsausbruch, allgemeines Einreiseverbot usw. nicht darunter fallen.

bb) Diese Behinderung darf indessen nicht verschuldet, d. h. der Umstand, auf dem die Behinderung beruht, nicht vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt sein. Die schuldhaft zugezogene Krankheit würde daher den Lohnanspruch ausschließen.

cc) Die Behinderung darf nur „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ andauern, wobei die Verhältnismäßigkeit sich nach der Dauer der gesamten Vertragszeit bemißt, bei einer kurzen Vertragsdauer daher enger auszulegen ist als bei einer längeren Vertragsdauer.

$\beta$ ) Handlungsgehilfen sowie technische Angestellte<sup>3)</sup> einschließlich der Bergbauangestellten behalten gemäß § 63 HGB., § 133c Abs. 2 GewO., § 90a ABG. trotz unterbliebener Arbeitsleistung ihren Lohnanspruch bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn das Hindernis der Dienstleistung in einem „unverschuldeten Unglück“ besteht (vor allem in einer Krankheit). Die Dauer der Behinderung ist hier unerheblich, da der Lohnanspruch ohnehin zeitlich begrenzt ist<sup>4)</sup>.

2. Nichtannahme der vom Arbeitnehmer angebotenen Arbeitsleistung seitens des Arbeitgebers hat ebenfalls die Nichtleistung der ausbedungenen Arbeit zur Folge. Entgegen dem Grundsatz, daß im Fall der Nichtleistung der Arbeit kein Lohn zu zahlen ist, bleibt aber auch in diesem Falle der Lohnanspruch bestehen, wenn die Nichtannahme durch das Verhalten des Arbeitnehmers nicht gerechtfertigt war, wenn sich also der Arbeitgeber infolge der Nichtannahme im Annahmeverzug befindet. In diesem Falle behält vielmehr gemäß § 615 BGB. der Arbeitnehmer für die ganze Dauer des Annahmeverzugs trotz Nichtleistung der Arbeit und ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein den vollen Lohnanspruch<sup>5)</sup>. Nur muß er sich

<sup>1)</sup> Doch findet Anrechnung etwaiger Versicherungsleistungen auf den Lohn statt (S. 103).

<sup>2)</sup> Doch folgt aus der Nichtzitation des § 616 in § 619 BGB., daß diese Bestimmung lediglich dispositiv, also durch Vereinbarung abänderungsfähig ist. Die vielfach übliche Tarifbestimmung, daß nur die Zeit bezahlt wird, in der wirklich gearbeitet wird, schließt den § 616 (dagegen nicht den unabänderlichen § 615) aus. OSTHUES, Schlichtungswesen, 1922 S., 220; MÖCKEL, das. 1923, S. 123.

<sup>3)</sup> Dem Wortlaut nach gilt dies für technische Angestellte nur für den Fall fristloser Kündigung, dem Sinne nach aber auch bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>4)</sup> Bei Handlungsgehilfen findet eine Anrechnung der Versicherungsleistungen nicht statt, und zwar kraft zwingender Vorschrift (S. 103/4), während der Lohnanspruch als solcher nach herrschender und richtiger Ansicht nur dispositiv ist, daher durch Vereinbarung ausgeschlossen werden kann. Technische Angestellte müssen sich dagegen etwaige Versicherungsleistungen anrechnen lassen (S. 103).

<sup>5)</sup> Diese Bestimmung ist im Gegensatz zu § 616 BGB. zwingend, kann also nicht durch vertragliche Vereinbarung abgeändert werden, da anderenfalls die teilweise zwingenden Vorschriften über die Kündigungsgründe umgangen werden könnten. Ebenso LOTMAR II, S. 314ff.; a. M. HUECK, Handb. II, S. 89.

auch hier darauf anrechnen lassen (S. 103), was er erspart oder anderweitig erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt.

Es bedarf daher der Prüfung, wann bezüglich einer Arbeitsleistung Annahmeverzug entsteht (a) und wie lange dieser Zustand andauert (b).

a) Annahmeverzug (Gläubigerverzug) entsteht bei Nichtannahme der Arbeitsleistung seitens des Arbeitgebers, trotzdem sie vom Arbeitnehmer ordnungsgemäß angeboten wird (§§ 293 ff. BGB.).

α) Die Nichtannahme der angebotenen Arbeitsleistung kann vom Arbeitgeber sowohl beim Dienstantritt des Arbeitnehmers wie im Laufe des Dienstverhältnisses (z. B. durch ungerechtfertigte fristlose Entlassung) erklärt werden. Sie kann sowohl in der Form der (ausdrücklichen bzw. durch konkludente Handlung erklärten) Ablehnung der Arbeitsleistung oder weiterer Arbeitsleistung, wie in der Form der Unterlassung einer gebotenen Mitwirkungshandlung erfolgen (z. B. Unterlassung der Zuweisung der Arbeit). Ob den Arbeitgeber an der Nichtannahme ein Verschulden trifft oder nicht, ist für den Eintritt des Annahmeverzugs (im Gegensatz zum Leistungsverzug) unerheblich.

β) Das Angebot der Arbeitsleistung muß in vertragsmäßiger Weise vorgenommen werden. Grundsätzlich bedarf es daher eines tatsächlichen Arbeitsangebots auf der Arbeitsstätte, doch genügt ein wörtliches oder schriftliches Angebot, wenn der Arbeitgeber schon vorher erklärt hatte, die Arbeit nicht annehmen zu wollen, oder wenn er die zur Leistung der Arbeit erforderliche Mitwirkungshandlung unterläßt. Auch muß die angebotene Leistung ihrerseits überhaupt möglich sein.

b) Der einmal entstandene Annahmeverzug dauert bis zum Ende der Vertragszeit, wobei indessen die Ablehnung der angebotenen Arbeitsleistung, sofern sie nicht offensichtlich für einen kurzen vorübergehenden Zeitraum gemeint ist, regelmäßig als Entlassung des Arbeitnehmers zum nächsten zulässigen Kündigungstermin anzusehen ist, der Annahmeverzug daher mit diesem Zeitpunkt spätestens beendet wird. Eines weiteren Angebots der Arbeitsleistung bedarf es nicht mehr.

3. Betriebsstockungen (Betriebsstörungen) endlich haben ebenfalls die Unausführbarkeit der vertragsmäßig übernommenen Arbeit und damit deren Nichtleistung zur Folge. Hierher gehören vor allem die Fälle des Mangels an Rohstoffen, der Zerstörung des Betriebes und des Teilstreiks (z. B. der Belegschaft des Kraftwerks einer Straßenbahn, so daß das Fahrpersonal wegen Stromlosigkeit nicht fahren kann). Ob in diesen Fällen trotz Nichtleistung der Arbeit ein Lohnanspruch besteht, ist heftig umstritten<sup>1)</sup>. Regelmäßig wird hier entweder Unmöglichkeit der Arbeitsleistung angenommen, weil die Arbeitnehmer infolge der Betriebsstockung nicht in der Lage wären, die ihnen obliegende Arbeit auszuführen<sup>2)</sup>, oder aber Annahmeverzug, weil nicht der Leistungsanteil der Arbeitnehmer, sondern lediglich die Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers unmöglich werde<sup>3)</sup>. Nach der ersten Ansicht wird daher, wenn die Unmöglichkeit von keinem Teil zu vertreten ist, gemäß § 323 BGB. das Bestehen eines Lohnanspruchs der Arbeitswilligen verneint, von der zweiten Ansicht dagegen, da der Annahmeverzug des Arbeitgebers von einem Verschulden unabhängig ist, gemäß § 615 BGB. bejaht<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Vgl. aus der zahlreichen Literatur besonders HEDEMANN, Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung, Jena 1923; OERTMANN, Archiv f. d. ziv. Praxis, 1917, S. 1 ff.; TRAUTMANN, Gruchots Beitr. Bd. 59, S. 434 ff.; KASKEL, NZfA 1922, Sp. 1 ff., und die Entgegnungen auf diesen Aufsatz von mir von TITZE, Jur. Woch. 1922, 548; OERTMANN, NZfA. 1922, Sp. 461; KOEHLER, das. Sp. 473; ADLER, AR. 1922, Sp. 353; BUCHWALD, das. Sp. 361.

<sup>2)</sup> So früher TITZE, Unmöglichkeit der Leistung, S. 21 ff., und die meisten Gewerbegerichte (Zusammenstellung derartiger Urteile, herausgegeben von der Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, 3 Hefte).

<sup>3)</sup> So OERTMANN und TRAUTMANN, a. a. O.

<sup>4)</sup> Neuerdings wird, vor allem von TITZE, a. a. O. und POTTHOFF, Jur. Wochenschr. 1922, S. 551, versucht, hier den Begriff des „Betriebsrisikos“ zu verwenden, das der Unternehmer zu tragen

Beide Ansichten gehen indessen m. E. von der unrichtigen Auffassung aus, daß die Beschaffung der „Substrate“ der Arbeit (d. h. in diesem Fall die Beschaffung eines normal funktionierenden Betriebes) eine bloße Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers sei, während es sich dabei in Wahrheit um eine eigene vertragliche Leistungspflicht des Arbeitgebers handelt (S. 115/16). Erfüllt der Arbeitgeber daher diese Pflicht nicht, so kommt er niemals in Annahmeverzug, sondern höchstens in Leistungsverzug, sofern nämlich die Voraussetzung hierfür, d. h. auf seiner Seite ein Verschulden vorliegt. In diesem Fall muß der Arbeitgeber aber gemäß § 280 BGB. nicht nur den Lohn, sondern darüber hinaus auch den etwaigen Schaden zahlen, während er mangels Verschuldens zur Lohnzahlung nicht verpflichtet ist<sup>1)</sup>.

Das RG. hat in der viel erörterten<sup>2)</sup> Entsch. vom 6. 2. 23 (NZfA. 1923, Sp. 322), unter Ablehnung aller anderen Ansichten, für den Fall des Teilstreiks den Lohnanspruch der Arbeitswilligen mit der Begründung verneint, daß die Arbeiterschaft in größeren Betrieben eine gewisse Einheit sowohl untereinander wie mit dem Unternehmer bilde, so daß bei Stilllegung des Betriebs durch Handlungen der Arbeiterschaft und dadurch verursachtem Versiegen der Betriebseinnahmen dem Unternehmer nicht zugemutet werden könne, für die Lohnzahlung aus anderen Mitteln zu sorgen. Diese Begründung, die auch juristisch unrichtig ist, weil der Zusammenschluß der Belegschaft zu einer rechtlichen Einheit die vermögensrechtliche Seite nicht umfaßt und ein rechtlicher Zusammenschluß mit dem Unternehmer überhaupt nicht erfolgt ist (S. 242), hilft aber auch praktisch nicht weiter, da das RG. sie ausdrücklich auf größere Betriebe beschränkt, auch für diese die Möglichkeit anderer Entscheidung offen läßt und völlig versagt, wenn die Betriebsstockung nicht auf Streik im eigenen, sondern in einem fremden Betriebe oder überhaupt auf andere Momente wie Streik zurückzuführen ist<sup>3)</sup>.

B. Verspätung der Leistung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die Leistung entweder nicht zu dem vereinbarten Zeitpunkt vornimmt, weil er diesen versäumt oder die (an sich mögliche) Leistung nicht vornehmen will, oder aber wenn er das Dienstverhältnis vor dessen Beendigung ohne rechtlichen Grund verläßt. Eine solche Verspätung hindert also im ersten Fall den rechtzeitigen Beginn, im zweiten Fall die rechtzeitige Fortsetzung der Arbeitsleistung. Nun ist aber die Zeit der Arbeitsleistung regelmäßig Bestandteil des Leistungsversprechens, die Vornahme der Arbeitsleistung gerade zu dem vereinbarten Zeitpunkt bzw. innerhalb einer bestimmten Zeitspanne daher ein Teil der Arbeitsleistung selbst. Wird also dieser Zeitpunkt nicht eingehalten, so ist damit die Leistung insoweit überhaupt unmöglich geworden (wenn z. B. ein Buchhalter statt am Ersten erst am 3. des Monats den Dienst antritt oder vom 10. bis 12. vom Dienst wegbleibt, so entfällt für die versäumten Tage die Möglichkeit der Arbeitsleistung überhaupt). In diesem Falle gelten daher für die Minderung des Lohnes wegen verspäteter Arbeitsleistung lediglich die Grundsätze von der unmöglichen Arbeitsleistung (oben zu A).

---

habe. M. E. beruht die Übertragung dieses Begriffs auf das Arbeitsverhältnis auf einer Vermischung der Begriffe „Unternehmer“ und „Arbeitgeber“ (vgl. S. 30 Anm. 4).

<sup>1)</sup> Wenn hiergegen eingewendet wird, daß der Arbeitgeber gar nicht zur Beschäftigung der Arbeitnehmer verpflichtet ist (S. 116), daher auch nicht zur Beschaffung der Substrate verpflichtet sein könne, so scheint mir dies schon mit Rücksicht auf § 618 BGB. unzutreffend, wo eine Rechtspflicht bezüglich Einrichtung und Unterhaltung der wichtigsten Substrate (Räume, Gerätschaften, Vorrichtungen) ausdrücklich anerkannt wird. Der Einwand ist daher nur berechtigt, wenn man mit TITZE, S. 856 auch im Falle des § 618 das Bestehen einer Vertragspflicht und deren Klagbarkeit verneint. Dies steht aber mit Wortlaut und Sinn des Gesetzes in Widerspruch (vgl. S. 114 Anm. 2).

<sup>2)</sup> Vgl. POTTHOFF, AR. 1923, S. 673 HERSCHEL das. Sp. 681; SINZHEIMER, das. 1924, Sp. 473.

<sup>3)</sup> Letzten Endes kommt daher auch das RG., nachdem es unter Beiseiteschiebung des BGB. die Entscheidung auf diese „sozialen“ Erwägungen gestützt hat, am Schlusse auf Unmöglichkeit der Leistung nach § 323 BGB. zurück!

Nur für den Fall, daß die Leistungszeit nicht wesentlicher Bestandteil der Arbeitsleistung ist, was vor allem bei Akkordverträgen der Fall sein wird, kommen daher eigene Grundsätze für die verspätete Arbeitsleistung in Frage, nämlich die Grundsätze vom Leistungsverzug. Der Leistungsverzug setzt im Gegensatz zum Annahmeverzug ein Verschulden voraus (§ 285 BGB.). Die Folgen des Leistungsverzuges beim Arbeitsvertrage sind grundsätzlich die gleichen wie bei anderen gegenseitigen schuldrechtlichen Verträgen, also gemäß § 326 BGB. Fristsetzung und Schadensersatz oder Rücktritt nach Ablauf der Frist. Solange die Arbeitsleistung unterbleibt, besteht auch kein Lohnanspruch.

C. Bei mangelhafter Arbeitsleistung („Schlechtleistung“) endlich tritt eine Minderung des Lohnes grundsätzlich nur ein, soweit sie vertraglich vereinbart ist, was vor allem beim Akkordvertrag vielfach üblich ist (S. 83). Mangels Vereinbarung besteht dagegen kein Recht des Arbeitgebers, den Arbeitslohn wegen Mangelhaftigkeit der Arbeitsleistung herabzusetzen. Denn während nach dem Recht des Kaufvertrages, Mietvertrages und Werkvertrages bei mangelhafter Kaufsache, Mietsache oder Werkleistung eine Minderung des Kaufpreises, Mietpreises oder Werklohnes gesetzlich zugelassen wird, fehlen im Recht des Dienstvertrages entsprechende gesetzliche Vorschriften über die Zulässigkeit einer Minderung des Arbeitslohnes bei mangelhafter Arbeitsleistung. Und auch auf dem Umweg über § 320 Abs. 2 BGB. läßt sich eine solche Minderung nach Wortlaut und Sinn dieser Vorschrift nicht herleiten<sup>1)</sup>. Bei mangelhafter Arbeitsleistung bleibt daher der Arbeitgeber, abgesehen von seinem Recht auf Schadensersatz (S. 79/80) und Kündigung aus wichtigem Grunde (S. 132ff.), für die Dauer des Vertrages zur Zahlung des vollen ausbedungenen Lohnes verpflichtet und ist höchstens unter den besonderen Voraussetzungen des § 119 BGB. zur Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen Irrtums über wesentliche Eigenschaften des Arbeitnehmers berechtigt<sup>2) 3)</sup>.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht nur für Seeleute gemäß § 43 Seem.Ord. Danach darf der Kapitän, wenn sich nach Antritt der Reise herausstellt, daß ein Schiffsmann zu dem Dienst, zu dem er angeheuert ist, untauglich ist, ihn im Rang herabsetzen und seine Heuer verhältnismäßig kürzen.

### § 32. Gegenstand des Lohnes.

Gegenstand des Lohnes ist je nach der Vereinbarung entweder eine Geldsumme oder ein anderer Gegenstand als Geld. Demgemäß gliedert sich die Lehre vom Gegenstand des Lohnes in die Lehre vom Geldlohn (I) und vom Sachlohn (II).

I. Der Geldlohn besteht aus bar auszuzahlendem Geld, d. h. gesetzlich zugelassenen Zahlungsmitteln (Metall- bzw. Papiergeld). Die Zahlung des Lohnes in barem Geld ist für gewerbliche Arbeiter und technische Angestellte<sup>4)</sup> gemäß § 115 Gew.O. die einzige zulässige Entlohnungsform („Verbot des Trucksystems“). Die hierdurch eingeführte Barzahlungspflicht äußert sich einmal in dem Verbot anderer Zahlungsformen (A), andererseits in dem Verbot der Bezahlung in Waren (B), das bei Verstößen sowohl durch zivilrechtliche Nichtigkeit (C) wie durch strafrechtliche Folgen (D) geschützt ist.

A. Andere Zahlungsformen sind insofern ausgeschlossen, als einmal ein anderer Lohn als Geldlohn überhaupt nicht vereinbart werden kann, und als

<sup>1)</sup> A. M. DERNBURG, Bürgerl. Recht, Bd. 2, § 94, Anm. 3 u. 4; Hans. OLG. 12. 11. 20, NZfA. 1921, Sp. 167.

<sup>2)</sup> RG. 7. 12. 20, NZfA. 1921, Sp. 167.

<sup>3)</sup> Soweit eine Schadenersatzforderung begründet ist, kann sie indessen gegenüber dem pfändbaren Teile der Lohnforderung im Wege der Aufrechnung geltend gemacht werden, was praktisch einer Minderung nahekommt.

<sup>4)</sup> Ebenso für Bergleute nach § 154a Gew.O.

andererseits ein Ersatz des Geldlohnes bei seiner Auszahlung durch andere Zahlungsmittel unzulässig ist. Dies gilt sowohl für die Zahlung in fremder Währung<sup>1)</sup> wie für die Zahlung durch Anweisung an Dritte (Scheck, Wechsel<sup>2)</sup>, Bons usw.<sup>3)</sup>.

B. Die Bezahlung des Lohnes in Waren ist in dreifacher Beziehung beschränkt: Einmal dürfen nämlich Waren von vornherein nicht als Lohn vereinbart werden. Ferner dürfen sie auch nicht an Stelle des ursprünglich vereinbarten Geldlohnes an Zahlungsstatt gegeben werden. Und um eine Umgehung dieses Verbots zu vermeiden, ist endlich auch die Kreditierung von Waren, d. h. ihr Verkauf ohne sofortige Bezahlung des Kaufpreises (also auf Borg oder unter Stundung des letzteren) untersagt<sup>4)</sup>, während der Barverkauf von Waren seitens des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer gestattet ist. Ausgenommen von diesem Verbot sind nur bestimmte Bedarfsgegenstände des täglichen Lebens, die zu bestimmten Höchstpreisen sowohl als Lohn vereinbart, wie an Zahlungsstatt gegeben wie kreditiert werden dürfen.

Diese Ausnahmegegenstände sind folgende (§ 115 Abs. 2 GewO.):

a) Lebensmittel (dazu gehören nicht auch Genußmittel, wohl aber in gewissem Umfang Getränke) dürfen zu den Anschaffungskosten verabfolgt werden, d. h. zu ihrem (durchschnittlichen) Kaufpreis einschließlich sonstiger Beschaffungskosten (Transport), jedoch ohne Zinsen oder Generalunkosten (Lagerung, Versicherung, Unterhaltung).

b) Feuerung (einschl. Zentralheizung), Beleuchtung, regelmäßige Beköstigung (d. h. im Gegensatz zu den Lebensmitteln fertig zubereitete Mahlzeiten), Arzneien und ärztliche Hilfe dürfen für den durchschnittlichen Betrag der Selbstkosten abgegeben werden, d. h. der Anschaffungskosten einschl. Generalunkosten.

c) Werkzeuge und Stoffe zu den übertragenen Arbeiten dürfen ebenfalls zu den Selbstkosten verabfolgt werden, bei Akkordarbeiten sogar zu einem höheren Preis, wenn er den ortsüblichen Preis nicht übersteigt und vorher vereinbart war<sup>5)</sup>.

d) Wohnung und Landnutzung dürfen gegen die ortsüblichen Miet- und Pachtzinsen überlassen werden (Näheres über Werkwohnungen S. 94).

C. Rechtsgeschäfte, die gegen diese Barzahlungspflicht verstoßen, sind rechtsunwirksam. Verträge, die eine andere Art der Entlohnung vereinbaren, sind daher insoweit nichtig (§ 117 Gew.O.). Eine Zahlung, die in Abweichung davon erfolgt, hat nicht die Wirkung der Erfüllung, befreit den Arbeitgeber daher nicht von seiner Lohnzahlungspflicht und hindert den Arbeitnehmer nicht an der Einklagung des Geldlohnes (§ 116 Gew.O.). Und ein Warenverkauf unter Kreditierung des Kaufpreises begründet für den Arbeitgeber keinen Kaufgeldanspruch (§ 118 Gew.O.). Damit indessen der Arbeitnehmer die Leistung nicht doppelt erhält, also sowohl Waren wie den Geldlohn, hat er die empfangenen Waren bzw. den geschuldeten Kaufpreis statt an den Arbeitgeber an seine Hilfskasse oder in Ermangelung einer solchen Kasse an eine andere, zum Besten der Arbeiter bestehende Kasse (evtl. Ortsarmenkasse) herauszugeben bzw. zu zahlen, auf welche somit der Anspruch auf Herausgabe oder Zahlung in Höhe der Bereicherung kraft gesetzlicher Zession vom Arbeitgeber übergeht.

<sup>1)</sup> Da es sich indessen hierbei um ein Schutzgesetz zugunsten der Arbeitnehmer handelt, so war diese Bestimmung sinngemäß unanwendbar, solange während der Zerrüttung der deutschen Währung Zahlung in einer stabilen Währung erfolgte.

<sup>2)</sup> Doch gilt dies nur für gezogene Wechsel (Tratten), während die Hingabe eigener Wechsel zur Verstärkung des Lohnanspruchs und leichteren Einklagbarkeit desselben zulässig ist, aber als solche natürlich noch keine Zahlung enthält (RGSt. 17, S. 285).

<sup>3)</sup> Ebenso RG. bei REGER 1919, S. 28; a. M. OERTMANN, Der Arbeitslohn, S. 96.

<sup>4)</sup> Denn sonst könnte der kreditierte Kaufpreis am Lohnzahlungstage in Aufrechnung gestellt werden, was mindestens bezüglich des pfändbaren Teils der Lohnforderung (S. 111) möglich wäre.

<sup>5)</sup> Dies darum, damit die Arbeiter mit den ihnen zu billigerem Preis überlassenen Waren (z. B. Nähgarn) keinen Handel treiben.

D. Über die für den Fall unzulässiger Zahlung (nicht auch Vertragschließung) außerdem noch eintretende Bestrafung des Arbeitgebers nach Arbeiterschutzrecht vgl. S. 189).

II. Sachlohn (Naturallohn)<sup>1)</sup> ist jede Art der Vergütung, die nicht Geldlohn ist. Sie besteht regelmäßig in der Gewährung bestimmter (beweglicher oder unbeweglicher) Sachgüter zu Eigentum oder Nutzung, aber auch in der Gewährung persönlicher Dienstleistungen. Der Sachlohn erscheint daher äußerlich vielfach im Gewande eines anderen Rechtsgeschäfts, vor allem bei Gewährung von Wohnung oder Landnutzung scheinbar in der Form der Miete oder Pacht. Doch handelt es sich rechtlich in solchen Fällen ausschließlich um Dienstverträge, nicht um sonstige schuldrechtliche Verträge oder gemischte Verträge<sup>2)</sup>. Die Gewährung einer Sachleistung auf Grund derartiger Verträge ist daher rechtlich als Arbeitslohn zu bewerten und nach dessen Grundsätzen zu beurteilen, wenn auch gewisse Seiten des Vertragsverhältnisses, wie der Umfang der Benutzung des überlassenen Sachgutes, mangels abweichender diesbezüglicher vertraglicher Vereinbarung in analoger Anwendung jener anderen gesetzlichen Vorschriften zu behandeln sind.

Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer für die gewährte Sachleistung seinerseits eine Vergütung zu zahlen hat, sofern diese Vergütung hinter dem wahren Werte der Sachleistung zurückbleibt. Denn dieser Wert wird im übrigen durch die Arbeitsleistung aufgewogen, und die Differenz zwischen dem wahren Wert der Sachleistung und der Höhe der Gegenvergütung bildet eben den Arbeitslohn (z. B. Portierwohnung mit 5 M. Monatslohn bei einem Mietwert der Portierwohnung von 30 M. monatlich). In solchen Fällen bedeutet die Vergütung für die Sachleistung vielmehr nur eine Wertbegrenzung für die letztere, weil dieser Wert die Lohnhöhe übersteigt: die Höhe des Sachlohnes wird daher auf einen Teil der Benutzung des überlassenen Sachgutes beschränkt, während in Höhe des Restes ein Vertrag anderer Art besteht. Hier besteht daher ein gemischter Vertrag. Für die rechtliche Beurteilung geht aber auch hier der Arbeitsvertrag als der Hauptvertrag dem sonstigen Vertrag vor, so daß also der Gesamtvertrag nach Arbeitsrecht zu beurteilen ist.

Ein Sachlohn als Gegenstand des Lohnes ist nicht unbeschränkt zulässig, sondern auf Grund des Truckverbotes gemäß § 115 GewO. für die wichtigsten Arbeitnehmergruppen unzulässig, soweit nicht § 115 Abs. 2 für einzelne Sachgüter Ausnahmen enthält (S. 92). Ein Sachlohn kann daher, abgesehen von jenen Ausnahmen, grundsätzlich rechtswirksam nur für die Angehörigen der vom Truckverbot nicht betroffenen Berufsstände vereinbart werden und ist praktisch vor allem für landwirtschaftliche Arbeitnehmer, Seeleute und Hausgehilfen.

Da verschiedene Arten von Leistungen Gegenstand des Sachlohnes sein können, so gibt es für die Art und Weise ihrer Gewährung keine einheitliche Regelung. Vielmehr folgt diese aus dem jeweiligen Leistungsgegenstand. Die wichtigsten als Sachleistung in Betracht kommenden Leistungsgegenstände sind Wohnung (A), Landnutzung (B), Kost (C), Kleidung (D) und gewisse landwirtschaftliche Nutzungsrechte (E)<sup>3)</sup>.

A. Gewährung von Wohnung<sup>4)</sup> ist entweder mit Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft verbunden und besteht dann in der Gebrauchsüberlassung eines Wohnraumes in der eigenen Wohnung des Arbeitgebers, oder aber sie erfolgt ohne Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft und besteht dann in der Beschaffung einer Wohngelegenheit (insbesondere einer selbständigen Wohnung) außerhalb der Wohnung des Arbeitgebers („Werkswohnung“).

<sup>1)</sup> SCHLEGELBERGER, Landarbeiterrecht, § 6.

<sup>2)</sup> Bay. ObLG. 22.4.22, NZfA. 1922, Sp. 749; a. M. HOENIGER, Gemischte Verträge, S. 61 ff.

<sup>3)</sup> Über die Höhe der Anrechnung dieser Sachleistungen bei gewerblichen Arbeitern usw. gemäß § 115 Abs. 2 Gew.O. vgl. S. 92, über das Erfordernis schriftlicher Vereinbarung bei landwirtschaftlichen Arbeitnehmern S. 72.

<sup>4)</sup> POTTHOFF, RABL. 1921, S. 1271.

1. Für den Fall der Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft verlangen § 618 Abs. 2 BGB. u. § 62 Abs. 2 HGB. in Ansehung des Wohn- und Schlafräumes diejenigen Einrichtungen und Anordnungen, die mit Rücksicht auf Gesundheit, Sittlichkeit und Religion des Arbeitnehmers erforderlich sind (Näheres S. 114). Diese Vorschrift gilt auch für Landarbeiter (Schlußbestimmung II der LAO.).

2. Für Werkwohnungen<sup>1)</sup>, soweit also eine Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft nicht erfolgt ist, bestehen, abgesehen von der Mieterschutzgesetzgebung, allgemeine gesetzliche Vorschriften nicht, sondern lediglich Sondervorschriften für landwirtschaftliche Arbeitnehmer.

a) Die allgemeine Rechtslage für Werkwohnungen ist daher bestritten. Sie folgt aus dem Grundsatz, daß die Überlassung einer Werkwohnung kein Mietsverhältnis begründet, sondern die Gewährung eines Sachlohns aus einem Arbeitsvertrage bildet, daß daher das Vertragsverhältnis als solches, insbesondere seine Auflösung, nach Arbeitsrecht zu beurteilen ist, während die aus Art und Umfang der Gebrauchsüberlassung der Mieträume sich ergebenden beiderseitigen Rechte und Pflichten mangels abweichender Vereinbarung unter analoger Anwendung der mietsrechtlichen Bestimmungen zu beurteilen sind.

Es besteht daher einerseits kein Pfandrecht des Arbeitgebers an den eingebrachten Sachen. Und andererseits erlischt das Recht zur Weiterbenutzung der Werkwohnung ohne weiteres mit der Auflösung des Arbeitsvertrages. Dagegen ist der Inhaber der Werkwohnung wie ein Mieter unmittelbarer Besitzer der Wohnung und genießt daher Besitzerschutz nicht nur gegen Dritte, sondern auch gegen den Arbeitgeber. Er braucht die Wohnung, abgesehen von dringenden wirtschaftlichen Gründen, nicht zu wechseln und kann vom Dienstherrn nur auf gerichtlichem Wege, nicht im Wege der Selbsthilfe, aus der Wohnung entfernt werden. Die Aufnahme anderer Personen in die Wohnung ist statthaft, die Überlassung an Dritte dagegen unzulässig.

Dagegen unterliegen Werkwohnungen dem öffentlichrechtlichen Mieterschutz nach dem Ges. vom 1. 6. 23 nach Maßgabe der besonderen Vorschriften der §§ 20—23<sup>2)</sup>. Danach überdauert bei „Räumen, die nur mit Rücksicht auf ein zwischen den Vertragsteilen bestehendes Arbeitsverhältnis“ vermietet oder überlassen sind, der Mieterschutz zwar grundsätzlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, so daß der Arbeitnehmer auch über diesen Zeitpunkt hinaus in der Werkwohnung belassen werden muß<sup>3)</sup>. Doch gilt dies nicht, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber „gesetzlich begründeten Anlaß zur Auflösung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses“, d. h. einen Grund zu fristloser Entlassung gegeben, oder wenn er seinerseits das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, ohne daß ihm der Arbeitgeber einen solchen Grund gegeben hatte. Und ferner genügt es zur Aufhebung des Mietsverhältnisses, daß der Arbeitgeber den Raum aus besonderen Gründen, besonders für den Nachfolger im Arbeitsverhältnis, dringend braucht. Auch können beide Vertragsparteien verlangen, daß die Zwangsvollstreckung statt von der Sicherung eines Ersatzraums von der Zahlung einer angemessenen Geldsumme abhängig gemacht wird<sup>4)</sup>.

b) Bezüglich der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer sind ständige Arbeiter und Wanderarbeiter zu unterscheiden.

a) Für ständige Arbeiter (Gutstapelöhner, Kontraktarbeiter) soll die Wohnung der Aufnahme eines selbständigen Haushalts dienen, daher nicht nur ein Obdach, sondern ein bescheidenes Maß von Behaglichkeit unter Berücksichtigung des Ortsüblichen bieten. Hier soll daher die Wohnung nach § 15 LAO. in sittlicher und gesundheitlicher Beziehung einwandfrei sein. Sie soll bei Verheirateten 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 Waschgeschirr bestehen soll. Die Vorschrift ist indessen bloße Sollvorschrift<sup>5)</sup>.

Im übrigen ist die Stellung der ständigen Landarbeiter in Ansehung der ihnen gewährten Wohnung die gleiche wie die der Inhaber von Werkwohnungen (vgl. oben zu a). Nur ist hier

<sup>1)</sup> OERTMANN, AR. 1921, Sp. 161; ERDMANN, NZfA. 1922, Sp. 95ff. und „Arbeitgeber“ 1923, S. 195; THIMM, AR. 1922, Sp. 661. Vgl. für den Hausmeistervertrag auch LG. Breslau, 20. 10. 21, NZfA. 1922, Sp. 631, und FISCHER, DJZ. 1922, Sp. 747 und dort zit. Literatur. Zum Begriff „Werkwohnung“ POTTHOFF, AR. 1924, Sp. 35.

<sup>2)</sup> Neben den allgemeinen Kommentaren zum Mieterschutzgesetz besonders ERDMANN, „Arbeitgeber“, a. a. O.; EBEL AR. 1923, Sp. 557.

<sup>3)</sup> Der Mietzins wird dann vom Mietseinigungsamte festgesetzt, wenn die Überlassung des Raumes einen Teil des Arbeitsentgelts gebildet hatte.

<sup>4)</sup> Ein Recht der Polizei zur Wiedereinweisung dadurch obdachlos Gewordener in die bisherige Wohnung auf Grund des ALR. II 17, § 10 besteht nur für den Fall eines anderweitig nicht zu beseitigenden Notstandes für dessen Dauer, daher nur für eine in dem Bescheide festzusetzende angemessene Frist; FÜRSTENAU, NZfA. 1923, Sp. 369 u. dort zit. Urteile des OVG. vom 26. 10. und 9. 11. 22. Über den „arbeitsrechtlichen Räumungsschutz“ vgl. auch BEWER, RABl. 1924, S. 273.

<sup>5)</sup> Verstößt der Arbeitgeber hiergegen, ohne etwas anderes vereinbart zu haben, so haftet er für den dadurch entstandenen Schaden, z. B. für Diebstahl aus unverschließbarem Schranke; OLG. Hamm 9. 3. 22, NZfA. 1922, Sp. 747.

die Aufnahme anderer Personen in die Wohnung im Fall der Verpflichtung zur Stellung von Hofgängern (S. 73) sogar selbstverständliche Voraussetzung, bedarf daher keiner besonderen Vereinbarung. Auch bestehen nach § 17 LAO. besondere Grundsätze über Weiterbenutzung der Wohnung nach Vertragsende; hierüber vgl. S. 137.

β) Für Wanderarbeiter (Saisonarbeiter, Erntearbeiter) soll die Wohnung dagegen ein bloßes Obdach, eine vorübergehende Wohn- und Schlafstätte bieten. Hier genügt daher die Unterbringung in Massenquartieren (Arbeiterbaracken usw.) unter Gewährung eines Nachtlagers und der Gelegenheit zum Kochen, Reinigen und Aufbewahren der Sachen, sofern nur die Wohnung den Anforderungen der Gesundheit und Sittlichkeit entspricht. Die hierfür erforderliche Einzelregelung ist lediglich eine polizeiliche<sup>1)</sup>, soweit nicht im Arbeitsvertrag Näheres bestimmt ist<sup>2)</sup>.

B. Landnutzung als Gegenstand des Sachlohnes vor allem ländlicher Arbeiter entspricht der Gewährung von Wohnung insofern, als auch hier kein Pachtverhältnis entsteht. Die Bestimmungen über den Pachtvertrag gelten daher für eine derartige Landnutzung niemals unmittelbar, sondern sie sind höchstens hinsichtlich Art und Umfang der Nutzung mangels abweichender Vereinbarung hierüber analog anzuwenden, und auch die Pachtschutzordnung findet auf das Rechtsverhältnis keine Anwendung.

Für die Landnutzung ist aber ferner die Art des Besitzes am Nutzland von rechtlicher Bedeutung. Denn je nach der Art dieses Besitzes ist der Besitzerschutz, der Eigentumserwerb an Früchten (Trennung bzw. Besitzergreifung) und die Zulässigkeit der Pfändung ungetrennter Früchte auf dem Halm verschieden geregelt. Die Art des Besitzes am Nutzland ist nun verschieden, je nachdem ob der Arbeitnehmer ein von vornherein vertraglich bestimmtes Stück Land zur Nutzung zugewiesen erhält (bestimmter Hausgarten oder Acker), oder ob er lediglich einen vertraglichen Anspruch auf Zuweisung eines nur nach Art und Größe bestimmten Stückes Land hat, oder ob er endlich ein bereits reifes Feld zur Aberntung überwiesen erhalten soll. Im ersten Fall ist er unmittelbarer Besitzer, im zweiten Fall ist Besitzserwerb erst bei tatsächlich erfolgter Zuweisung möglich; auch in diesem Fall entsteht aber im Zweifel nicht Alleinbesitz des Arbeitnehmers, sondern Mitbesitz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, deren Verhältnis untereinander sich daher nach § 866 BGB. bestimmt. Und im letzten Fall endlich erwirbt der Arbeitnehmer überhaupt keinen eigenen Besitz, sondern wird lediglich Besitzdiener und daher nur zur Ausübung des dem Dienstherrn zustehenden Selbstschutzes befugt<sup>3)</sup>.

C. Kost als Gegenstand des Sachlohnes ist entweder Beköstigung, d. h. Gewährung zubereiteter Mahlzeiten, oder aber Lieferung von Rohprodukten (Deputat).

1. Beköstigung ist nach §§ 54, 56, 58 SeemO. der Schiffsmannschaft vom Dienstantritt bis zur Amusterung zu gewähren<sup>4)</sup> und gilt ferner bei Hausgehilfen im Zweifel als vereinbart. Art und Umfang können bei der Schiffsmannschaft durch VO. der Landesregierungen bestimmt werden, unterliegen der Nachprüfung in einem Beschwerdeverfahren vor dem Seemannsamt und sind nach § 113, Nr. 3 zugleich strafrechtlich gesichert (S. 193). Für Hausgehilfen oder sonstige Kostempfänger fehlen dagegen gesetzliche Sondervorschriften. Art und Umfang bestimmen sich hier gemäß § 242 BGB. danach, was vom Standpunkt des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der Verkehrssitte angemessen und üblich erscheint.

2. Deputat, d. h. Lieferung landwirtschaftlicher Rohprodukte in bestimmter Menge (vor allem Getreide, Kartoffeln, bisweilen auch Milch, Wein u. a.), ist besonders als Entlohnung landwirtschaftlicher Arbeitnehmer üblich. Deputatlohn ist nach § 7 LAO. in Waren von Mittelqualität der eigenen Ernte zu liefern. Der Arbeitgeber darf also hierfür nicht die schlechteste Qualität wählen, sondern muß mindestens Mittelware liefern, aber andererseits nur Ware von Mittelqualität seiner eigenen Ernte. Sind gewisse Naturalprodukte nicht lieferbar, etwa wegen Mißernte oder infolge gesetzlicher Vorschriften (Beschlagnahme), so sind sie in bar nach dem Erzeugerhöchstpreis oder mangels eines solchen nach dem Marktpreis des nächsten Marktortes zu vergüten.

Das Deputat geht in das freie Eigentum des Arbeitnehmers über. Es kann grundsätzlich von ihm nicht nur verbraucht, sondern auch weiter veräußert werden. Ist die Weiterveräußerung vertraglich untersagt, so ist ein solches Verbot zwar rechtlich zulässig<sup>5)</sup>, wirkt aber nach § 137 BGB. nicht gegen den dritten Erwerber, sondern nur im Innenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Verstößt der Arbeitnehmer gegen das Veräußerungsverbot, so hat daher der Arbeitgeber lediglich die aus der Vertragsverletzung gegenüber dem Arbeitnehmer sich ergebenden obligatorischen Rechte, gegenüber dem Erwerber des Deputats dagegen auch dann

<sup>1)</sup> Grundsätze und Muster für eine solche Regelung enthält der gemeinsame Erlaß der Minister des Innern, für Landwirtschaft, Kultus und Handel vom 19. 3. 01 (HMBl. 1901, 15).

<sup>2)</sup> Über den (teilweise unabdingbaren [S. 81 Anm. 4]) Normalarbeitsvertrag für Wanderarbeiter vgl. auch § 10 VO. vom 2. 1. 23 (RABl. S. 45) und § 4 VO. vom 19. 10. 22 (RABl. S. 590).

<sup>3)</sup> SCHLEGELBERGER, a. a. O., S. 89 ff.

<sup>4)</sup> Kraft besonderer Abrede kann aber statt dessen auch eine entsprechende Geldentschädigung gewährt werden.

<sup>5)</sup> A. M. SCHLEGELBERGER, a. a. O., S. 89.

keinerlei Rechte, wenn dieser bei dem Erwerb von dem Veräußerungsverbot Kenntnis gehabt hatte<sup>1)</sup>.

D. Kleidung als Form des Sachlohns war früher vor allem bei Hausgehilfen üblich. Doch ist im Zweifel weder die an diese gelieferte Berufskleidung noch eine besondere Livree als Sachlohn anzusehen, fällt daher nicht in das Eigentum des Hausgehilfen und ist bei Vertragsbeendigung der Dienstherrschaft wieder herauszugeben (vgl. auch § 37 der früheren preuß. Gesindeordnung). Schutzkleidung zum Schutze gegen Betriebsgefahren ist niemals Sachlohn, sondern Arbeitsgerät, bleibt daher, soweit sie vom Arbeitgeber geliefert wird, in seinem Eigentum.

E. Als Form des Sachlohns bestehen endlich gewisse ländliche Nutzungsrechte, wie Überlassung der Stoppelweide, der Ufer- und Wegegrasnutzung, der Torfstecherlaubnis, des Rechtes der Verfütterung der abfallenden Rübenblätter, der Belassung der Kuh im Herrschaftsstall usw. Sie sind in einzelnen örtlich verschieden, begründen aber stets schuldrechtliche Leistungen aus dem Arbeitsvertrage, nicht etwa dingliche Belastungen des Grundstücks. Häufig ist vor allem die Einräumung einer bestimmten Anzahl freier Fuhren, d. h. des Rechts der Arbeitnehmer auf unentgeltliche Benutzung der herrschaftlichen Gespanne. Die ausbedungene Anzahl bedeutet in diesem Fall die Höchstzahl. Hat der Arbeitnehmer weniger Fuhren erhalten, so kann er den Wert der Restfuhren nur ersetzt verlangen, wenn er diese Fuhren gefordert, aber nicht erhalten hat, braucht freilich dann, da es sich um eine Lohnforderung handelt, einen durch die Nichtgewährung der Restfuhren entstandenen Schaden nicht nachzuweisen.

### § 33. Ort, Zeit und Empfänger der Lohnzahlung.

I. Der Ort der Lohnzahlung, also die Stelle, an der der Arbeitgeber die Auszahlung des Lohnes an den Arbeitnehmer vorzunehmen hat, wird grundsätzlich durch freie Vereinbarung bestimmt, ergibt sich daher aus dem Arbeitsvertrage. Doch gelten einmal mangels besonderer Vereinbarung hierüber bestimmte Grundsätze kraft Üblichkeit (A), andererseits sind der Freiheit der Vereinbarung hinsichtlich des Ortes der Lohnzahlung durch das Arbeiterschutzrecht gewisse Schranken gezogen (B).

A. Nach der praktischen Übung ist die Lohnschuld für alle Arbeitsverträge eine Holschuld, wenn und solange der Arbeitnehmer am Orte der gewerblichen Niederlassung des Arbeitgebers beschäftigt ist. Er muß sich also dort, und zwar an der vom Arbeitgeber bestimmten Stelle, zur Empfangnahme des Lohnes einfinden.

Ist das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitnehmers ordnungswidrig (unter Vertragsbruch) gelöst, so gilt das gleiche hinsichtlich des bei einer solchen Auflösung noch nicht fälligen und demgemäß nicht ausgezahlten Lohnes. Ist das Arbeitsverhältnis dagegen ordnungsgemäß gelöst oder aber vom Arbeitgeber durch ungerechtfertigte Entlassung aufgehoben, so gilt die allgemeine Regel des § 270 BGB., wonach der Schuldner, also der Arbeitgeber, den geschuldeten Lohn auf seine Kosten und Gefahr dem Gläubiger, also dem Arbeitnehmer, an dessen Wohnsitz zu übermitteln hat. Dies gilt sowohl für rückständigen Lohn wie für nachträglich auszahlende Provision, Tantieme, Pension usw.

B. Auf Grund des Arbeiterschutzrechts ist gemäß § 115a GewO. bei gewerblichen Arbeitern und technischen Angestellten die Lohnzahlung in Gast- und Schankwirtschaften sowie in Verkaufsstellen verboten. Das gleiche gilt gemäß § 46 SeemO. für Seeleute. Hier muß die Auszahlung vielmehr vor dem abmusternden Seemannsamt oder durch dessen Vermittlung erfolgen (Näheres S. 189, 193). Eine Auszahlung des Lohnes, die im Widerspruch mit diesen Vorschriften erfolgt, hat indessen lediglich Strafbarkeit des Arbeitgebers zur Folge, während die zivilrechtliche Wirksamkeit der Zahlung dadurch nicht berührt wird. Doch käme auch ein Arbeitnehmer, der eine solche unzulässige Zahlung ablehnen würde, dadurch nicht in Annahmeverzug.

II. Die Zeit der Lohnzahlung, d. h. der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Auszahlung des Lohnes an den Arbeitnehmer vorzunehmen hat, bestimmt sich einmal im Verhältnis zur geleisteten Arbeit (A), ferner nach Maßgabe kalendermäßig

<sup>1)</sup> Auch der Tatbestand der strafbaren Untreue (§ 266 StrGB.) liegt hier nicht vor.

bestimmter Zahlungstermine (B), sodann im Verhältnis zur Arbeitszeit (C) und endlich nach Maßgabe etwaiger Verpflichtung zur Zahlung vor der Fälligkeit als Vor- oder Abschlagszahlung (D).

A. Im Verhältnis zur Arbeitsleistung begründet grundsätzlich § 614 BGB. eine Vorleistungspflicht des Arbeitnehmers: der Lohn ist erst nach Leistung der Arbeit (postnumerando) zu zahlen. Ist daher der Lohn nach dem Ergebnis der Arbeitsleistung bemessen (Akkordlohn), so ist er erst nach Erzielung dieses Ergebnisses, regelmäßig also nach Fertigstellung der Arbeitsleistung bzw. Ablieferung der gefertigten Stücke fällig. Ist die Vergütung dagegen nach Zeitabschnitten bemessen („Lohnbemessungsperioden“, S. 82), so ist sie nach Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte zu entrichten. Hierdurch wird der Grundsatz des § 320 BGB., wonach regelmäßig bei gegenseitigen Verträgen die beiderseits geschuldeten Leistungen Zug um Zug zu erfolgen haben, für den Arbeitsvertrag aufgehoben. Die Einrede des nicht erfüllten Vertrages (§ 320 Abs. 2), d. h. ein Verweigerungsrecht bezüglich der Arbeitsleistung wegen nicht erfolgter Lohnzahlung, bzw. ein Zurückbehaltungsrecht bezüglich der Arbeitsleistung (§ 273) besteht vielmehr für den Arbeitnehmer nur insoweit, als der Arbeitgeber mit einer früheren, bereits fälligen Lohnforderung, vor allem mit einer Lohnzahlung für eine bereits abgelaufene Lohnzahlungsperiode im Verzuge ist<sup>1)</sup>.

Doch bestehen Ausnahmen einmal für kurze Zeitabschnitte, ferner bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses und endlich für Seeleute.

1. Bei kurzen Zeitabschnitten, vor allem solchen unter einer Woche (Stundenlohn oder Tageslohn), ist die Lohnzahlungsfrist länger als die Lohnbemessungsfrist, und zwar regelmäßig nicht unter einer Woche, niemals aber unter einem Tage. Der Lohn ist daher in diesem Falle nicht nach Ablauf einer jeden Stunde oder eines jeden Tages, sondern auf einmal für den ganzen Tag bzw. für die volle Woche zu zahlen.

2. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Lohn im Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung desselben zu zahlen. Erfolgt die Auflösung aber unrechtmäßig, vor allem durch Vertragsbruch, so ist der Lohn erst zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem das Arbeitsverhältnis rechtmäßig hätte aufgelöst werden können.

3. Seeleute können nach § 45 SeemO. die Heuer grundsätzlich erst nach Beendigung der Reise oder des Dienstverhältnisses verlangen. Doch können sie in einem Hafen, in dem das Schiff ganz oder zum größten Teil entlöst wird, die Auszahlung der Hälfte der bis dahin verdienten Heuer fordern, sofern bereits 3 Monate seit der Anmusterung verstrichen sind, und nach Ablauf je weiterer 3 Monate in gleicher Weise wiederum die Hälfte der seit der letzten Auszahlung verdienten Heuer. Ist die Anheuerung auf Zeit erfolgt, so kann der Schiffsmann bei der Rückkehr in den Hafen der Ausreise die bis dahin verdiente Heuer beanspruchen. Doch sind diese Vorschriften nur dispositiv.

B. Kalendermäßig bestimmte Zahlungszeiten für die Lohnzahlung bestehen einmal in bestimmten Zahlungsfristen, andererseits in bestimmten Zahlungsterminen. Beide unterliegen grundsätzlich der freien Vereinbarung. Doch bestehen hiervon einzelne Ausnahmen:

1. Zahlungsfristen („Lohnzahlungsperiode“), d. h. kalendermäßig bestimmte Zeitabschnitte, nach deren Ablauf jeweils die Lohnzahlung zu erfolgen hat (Woche, Monat, Vierteljahr), können für gewerbliche Arbeiter durch Ortsstatut oder Arbeitsordnung bestimmt werden und sind für landwirtschaftliche Arbeiter in der LAO. gesetzlich vorgesehen.

a) Für gewerbliche Arbeiter kann durch Ortsstatut (S. 13) bestimmt werden, daß Lohn- und Abschlagszahlungen in festen Fristen erfolgen müssen, die nicht länger als einen Monat und nicht kürzer als eine Woche sein dürfen (Übertretung ist strafbar, S. 189). Und ferner muß die Arbeitsordnung, soweit sie vorgeschrieben ist (S. 88), also jede obligatorische Arbeitsordnung in ihrem obligatorischen Inhalt

<sup>1)</sup> Auch letzteres bestreitet LANDMANN, Mitt. Bl. d. Schl. Aussch. Groß-Berlin 1923, S. 227; vgl. auch ABEL, Jur. Woch. 1922, S. 554.

(S. 23), Bestimmungen über die Zeit der Lohnzahlung enthalten. Zu solchen Bestimmungen können auch Zahlungsfristen gehören.

b) An landwirtschaftliche Arbeitnehmer ist gemäß § 6 LAO. ein Barlohn in der Regel wöchentlich auszuzahlen (abweichende Vereinbarung zulässig und bei Güterbeamten üblich), ein Sachlohn gemäß § 7 LAO. in der Regel vierteljährlich, sofern Art und Gebrauch nicht eine auf längere und kürzere Zeit bemessene Lieferung erfordern (z. B. Milchdeputat). Die landwirtschaftliche Arbeitsordnung braucht aber hierüber nichts zu enthalten (§ 13 LAO.).

2. Zahlungstermine, d. h. kalendermäßig bestimmte Tage, an denen die Zahlung spätestens zu erfolgen hat (z. B. Sonnabend, letzter Tag des Monats usw.), sind für gewerbliche Arbeiter wiederum durch die Arbeitsordnung zu bestimmen, für kaufmännische Angestellte gesetzlich vorgesehen:

a) Für gewerbliche Arbeiter muß die Arbeitsordnung, soweit sie vorgeschrieben ist (S. 22 u. 188), bestimmte Zahltag bezeichnen<sup>1)</sup>. Welche Tage als Zahltag bestimmt werden, ist der Arbeitsordnung überlassen, nur dürfen es nicht Sonntage sein, sofern nicht die untere Verwaltungsbehörde Ausnahmen zuläßt, was praktisch nur in Betrieben mit Sonntagsarbeit geschehen kann.

b) Für kaufmännische Angestellte und Bergbauangestellte muß nach §§ 64, 65 HGB., § 90b ABG. die Gehaltszahlung am Schlusse jedes Monats<sup>2)</sup> oder, wenn dieser ein Feiertag ist, am folgenden Werktag erfolgen. Vereinbarung späterer Gehaltszahlung ist nichtig<sup>3)</sup>, Vereinbarung früherer Zahlung dagegen zulässig. Doch gilt dieser Termin nur für das eigentliche Gehalt, während Provision am Schluß des Kalenderhalbjahrs, Tantieme am Schluß des Geschäftsjahrs, Gratifikation an dem dafür bestimmten Tage (Neujahr, Weihnachten usw.), Pension (obwohl keine Leibrente, S. 86, doch in analoger Anwendung des § 760 BGB.) im Zweifel vierteljährlich im voraus zahlbar ist.

C. Im Verhältnis zur Arbeitszeit bestimmt sich die Zeit der Lohnzahlung danach, daß im Zweifel die Empfangnahme des Lohnes als Arbeitsleistung gilt. Die Lohnzahlung hat daher entweder während der Arbeitszeit zu erfolgen, oder aber es ist die dafür erforderliche Zeit besonders zu vergüten. Soweit der Arbeitsvertrag nach § 343 HGB. ein Handelsgeschäft ist, findet § 358 HGB., wonach bei Handelsgeschäften die Leistung nur während der gewöhnlichen Geschäftszeit bewirkt und gefordert werden kann, auch auf die Lohnzahlung Anwendung.

D. Eine vorzeitige Lohnzahlung, d. h. eine Lohnzahlung vor der ordnungsmäßigen (gesetzlichen oder vertraglichen) Zahlungszeit erfolgt bei Vorschußzahlungen und Abschlagszahlungen.

1. Vorschußzahlungen sind Zahlungen auf den noch nicht fälligen Lohn. Sie sind kein Darlehen, da sie nicht in der Absicht der Darlehnsbegründung gewährt und genommen werden, sondern gänzliche oder teilweise Lohnzahlungen vor dem ordnungsmäßigen Zahlungstermin. Die endgültige Lohnzahlungspflicht am eigentlichen Zahlungstage mindert sich daher automatisch (also ohne daß es einer Aufrechnung bedarf) um den Betrag des im Wege der Vorschußzahlung bereits vorausbezahlten Lohnes.

Auf die Gewährung von Vorschußzahlungen hat der Arbeitnehmer mangels abweichender Vereinbarung niemals einen rechtlichen Anspruch, vielmehr ist ihre Gewährung Sache freien Ermessens des Arbeitgebers. Doch ist dieser andererseits zu einer bloß teilweisen Vorschußzahlung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers gemäß § 266 BGB. nicht berechtigt.

<sup>1)</sup> Dagegen sind die Ortsstatuten lediglich auf die Bestimmung von Zahlungsfristen beschränkt, die freilich bei Bestimmung der Zahltag in der Arbeitsordnung beachtet werden müssen.

<sup>2)</sup> D. h. nach der herrschenden Meinung am letzten Tage des vom Tage des Dienstantritts an laufenden Zeitabschnitts von jeweils einem Monat, nicht des Kalendermonats, vgl. TRITZ, S. 827.

<sup>3)</sup> Für Bergbauangestellte aber nur, wenn die Gehaltszahlung in längeren als vierteljährlichen Zeitabschnitten erfolgen soll.

Eine Ausnahme hiervon gilt gemäß §§ 42, 47 SeemO. für Seeleute: Sie können einmal vor Antritt der Reise Vorschuß verlangen, soweit dies nach Ortsgebrauch üblich ist, und können ferner, falls sie nach Beendigung des Dienstverhältnisses bei der Verklarung<sup>1)</sup> mitwirken, für die dadurch entstandene Versäumnis sowie für Reise- und Verpflegungskosten angemessenen Vorschuß fordern.

2. Abschlagszahlungen sind Zahlungen auf den bereits verdienten, aber noch nicht durch Berechnung festgestellten Lohn (z. B. auf Provision, Tantieme usw.). Auch sie sind reine Lohnzahlungen<sup>2)</sup>. Ein Rechtsanspruch besteht auch hier nur im Fall besonderer Vereinbarung, sofern nicht Abschlagszahlungen in einzelnen Gewerben oder Orten so üblich sind, daß sie als stillschweigend vereinbart gelten können, wie vielfach bei Akkordarbeitern. Doch gilt auch das Versprechen eines Mindestlohnes bei Akkordarbeitern nicht ohne weiteres als das Versprechen einer Abschlagszahlung.

III. Empfänger der Lohnzahlung ist grundsätzlich der Arbeitnehmer<sup>3)</sup>. Ihm (und nur ihm) ist der Lohn auszuzahlen. Dies gilt auch für den Lohn von Ehefrauen, da der Erwerb durch Arbeit gemäß § 1367 BGB. zum Vorbehaltsgut der Ehefrau gehört und daher nicht in die Verwaltung und Verfügung des Ehemanns fällt.

Ausnahmen von diesem Grundsatz bestehen indessen für den Fall der Minderjährigkeit (A), der Inkassovollmacht (B) und des Überganges der Lohnforderung auf Dritte (C).

A. Minderjährige und sonstige beschränkt geschäftsfähige Personen (§ 114 BGB.) bedürfen grundsätzlich zur Empfangnahme des Lohnes der Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters. Denn die Annahme des Lohnes als Erfüllung bringt zugleich die Lohnforderung zum Erlöschen und verschafft daher nicht lediglich einen rechtlichen Vorteil (§ 107 BGB.). War indessen der Minderjährige von seinem gesetzlichen Vertreter gemäß § 113 BGB. ermächtigt, in Dienst oder Arbeit zu treten (S. 65), so ist er damit für alle Rechtsgeschäfte unbeschränkt geschäftsfähig geworden, die „die Erfüllung der sich aus einem solchen Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen“. Hierzu gehört aber vor allem die Empfangnahme des Lohnes. Im Zweifel wird daher die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zum Dienstantritt stets auch die Ermächtigung zur selbständigen Empfangnahme des Lohnes umfassen. Der Arbeitgeber darf (und muß sogar) demgemäß den Lohn an den Minderjährigen auszahlen, soweit nicht der gesetzliche Vertreter einer solchen Auszahlung ausdrücklich widersprochen hat<sup>4)</sup>.

Eine Ausnahme hiervon kann zwar gemäß § 119a Abs. 2 Nr. 2 GewO. durch Ortsstatut (S. 13) für gewerbliche Arbeiter (nicht auch für Angestellte, § 133e GewO.) dahin angeordnet werden, daß der von minderjährigen Arbeitern verdiente Lohn (bei Vermeidung von Strafe, § 148 Nr. 13) an die Eltern oder Vormünder und nur mit deren schriftlicher Zustimmung oder Bescheinigung über den Empfang der letzten Lohnzahlung unmittelbar an den Minderjährigen gezahlt wird. Doch wird hiervon in der Praxis kein Gebrauch gemacht<sup>5)</sup>.

B. Inkassovollmacht zur Empfangnahme des Lohnes im Namen des Arbeitnehmers und mit unmittelbarer Vertreterwirkung für ihn ist zulässig<sup>6)</sup> und vor allem

<sup>1)</sup> D. h. die vor der zuständigen Behörde abgegebene Aussage über die Ereignisse auf einer Seereise zur Feststellung gewisser Ansprüche des Schiffseigentümers, insbes. aus der Versicherung.

<sup>2)</sup> Ausnahme im § 1434 RVO.

<sup>3)</sup> Für den Fall der Ausbedingung einer Pension an die Hinterbliebenen sind diese gemäß § 328 BGB. bezugsberechtigt.

<sup>4)</sup> Dies entspricht auch der Praxis. Nur so gibt ferner § 119a GewO. einen Sinn, der im Gegensatz zu der Annahme von OERTMANN, Arbeitslohn, S. 104, gerade den Fall des § 113 BGB. treffen soll.

<sup>5)</sup> Eine weitere Ausnahmevorschrift enthielten die „Sparzwangerlasse“ der Militärbehörden im Kriege (S. 105 Anm. 1).

<sup>6)</sup> Vgl. OERTMANN, a. a. O., S. 105.

im Fall eigener Behinderung (z. B. durch Krankheit) erforderlich und üblich. Die Erteilung einer solchen Vollmacht kann aus den Umständen (Ehefrau holt Lohn des erkrankten Mannes) oder Urkunden (Quittung) unzweifelhaft hervorgehen. Sonst bedarf es der Prüfung, daß der Dritte auch wirklich nur als Bevollmächtigter des Arbeitnehmers den Lohn einzieht, nicht dagegen in eigenem Namen die Forderung als deren angeblicher Inhaber auf Grund von Rechtsgeschäften geltend macht, die gegen das Lohnsicherungsrecht verstoßen (§ 115a GewO. und unten C).

C. Übergang der Lohnforderung auf Dritte ist nur im Fall des Todes des Arbeitnehmers im Wege des Erbgangs unbeschränkt zulässig und folgt dann den allgemeinen erbrechtlichen Grundsätzen. Unter Lebenden ist ein solcher Übergang im Wege der Abtretung, Verpfändung oder Pfändung der Lohnforderung dagegen durch das Lohnbeschlagnahmegesetz und die Verordnung über Lohnpfändung beschränkt und nur innerhalb dieser Beschränkung rechtswirksam (S. 109ff.). Nur soweit ein derartiger Übergang der Forderung zulässig ist, darf und muß der Arbeitgeber an den dritten Erwerber der Lohnforderung den Lohn auszahlen. Soweit die Übertragung dagegen unzulässig ist, ist eine Zahlung des Lohnes an Dritte nicht nur zivilrechtlich unwirksam (also ohne befreiende Wirkung)<sup>1)</sup>, sondern nach § 115a GewO. auch noch mit Strafe bedroht<sup>2)</sup>.

### § 34. Sicherung des Lohnes.

Die Sicherung des Lohnes bezweckt, dem Arbeitnehmer den vereinbarten Lohn unter allen Umständen tatsächlich zuzuführen und zu erhalten. Die wirtschaftliche Notwendigkeit einer solchen Sicherung ergibt sich aus der Bedeutung des Lohnes als Existenzgrundlage (S. 48). Die rechtliche Form der Lohnsicherung besteht einmal im Verbot einseitiger Beeinträchtigung des Lohnes seitens des Arbeitgebers durch Ausschluß anderer als gesetzlich ausdrücklich zugelassener Kürzung desselben (I), ferner im Verbot vertragsmäßiger Beeinträchtigung des Lohnes durch Beschränkung der Verpflichtungsfreiheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber bezüglich der Lohnforderung (II), sodann im Verbot der Beeinträchtigung des Lohnes im Wege der Verfügung über die Lohnforderung durch Beschränkung der Verfügungsfreiheit des Arbeitnehmers bezüglich der Lohnforderung auch gegenüber Dritten (III), und endlich in der Beseitigung einer etwaigen Beeinträchtigung der Lohnforderung durch konkurrierende Forderungen im Fall der Leistungsunfähigkeit des Lohnschuldners durch Privilegierung der Lohnforderung vor den anderen konkurrierenden Forderungen (IV).

I. Eine einseitige (nicht vertraglich vereinbarte) Lohnkürzung durch den Arbeitgeber wird dadurch ausgeschlossen, daß die Fälle, in denen der Arbeitgeber eine solche Kürzung vornehmen darf, besonders festgestellt werden, und zwar in einer vom sonstigen Recht zugunsten des Arbeitnehmers vielfach abweichenden Weise. Diese Fälle sind Aufrechnung (A), Zurückbehaltung (B), Anrechnung (C) und Einbehaltung (D). Abgesehen von diesen Fällen und in anderer als der hier geregelten Weise sind einseitig vom Arbeitgeber vorgenommene Kürzungen des Lohnes unzulässig.

<sup>1)</sup> Einer Rückforderung des zu Unrecht Gezahlten wegen ungerechtfertigter Bereicherung steht § 817 Satz 2 BGB. entgegen. Ein Herausgabeanspruch der Hilfskasse (S. 92) ist in § 116 GewO. nur für die Fälle der §§ 115 und 118, nicht auch des § 115a vorgesehen. Ebenso OERTMANN, a. a. O., S. 106.

<sup>2)</sup> Über die Ausnahmevorschrift des § 2 Satz 3 der VO. über Lohnpfändung, wonach im Fall der Änderung der für die Pfändungsgrenze maßgebenden Verhältnisse der Drittschuldner (Arbeitgeber) auf Grund eines Pfändungsbeschlusses so lange mit befreiender Wirkung leisten kann, bis ihm eine Berichtigung zugestellt ist, vgl. S. 112 Anm. 1.

A. Aufrechnung<sup>1)</sup> ist regelmäßig zulässig, wenn dem Schuldner einer Forderung eine gleichartige fällige Forderung gegen den Gläubiger zusteht. Sie erfolgt durch einseitige Erklärung gegenüber dem anderen Teil, mit dieser Gegenforderung aufrechnen zu wollen, bringt beide Forderungen zum Erlöschen, soweit sie sich decken, und zwingt auf diese Weise unter gleichzeitiger eigener Befriedigung dem anderen Teil eine Befriedigung auf.

1. Grundsätzlich konnte bis zum Inkrafttreten des BGB. der Arbeitgeber gegenüber der Lohnforderung des Arbeitnehmers mit einer Gegenforderung, etwa einer Schadensersatzforderung, unbeschränkt aufrechnen<sup>2)</sup>. Nach § 394 BGB. ist dagegen eine Aufrechnung gegenüber einer Forderung insoweit unzulässig, als diese Forderung nicht der Pfändung unterworfen ist. Nach § 850 Nr. 1 ZPO. gehört aber zu den unpfändbaren Forderungen auch die Forderung auf den Arbeitslohn, soweit er nach dem Lohnbeschlagnehmegesetz nicht der Beschlagnahme unterliegt. Nur soweit daher eine Lohnforderung pfändbar ist (hierüber vgl. S. 111), ist gegenüber der Lohnforderung Aufrechnung zulässig; soweit die Lohnforderung dagegen unpfändbar ist, ist eine vom Arbeitgeber erklärte Aufrechnung mit einer Gegenforderung unzulässig und rechtsunwirksam<sup>3)</sup>.

2. Von diesem Grundsatz bestehen indessen drei Ausnahmen:

a) Ist die Gegenforderung des Arbeitgebers eine Schadensersatzforderung, die auf einer vorsätzlichen Vertragsverletzung des Arbeitnehmers oder einer vorsätzlich gegenüber dem Arbeitgeber begangenen unerlaubten Handlung beruht, so ist die Aufrechnung mit einer solchen Gegenforderung auch gegenüber einer Lohnforderung unbeschränkt zulässig. Denn wollte der Arbeitnehmer die Unzulässigkeit einer solchen Aufrechnung dartun, so müßte er sich auf seinen eigenen Dolus berufen, was Treu und Glauben widersprechen und die Einrede der Arglist begründen würde<sup>4)</sup> (RGZ. 85, S. 117ff.).

b) Gegenforderungen des Arbeitgebers für verauslagte Beiträge zur Sozialversicherung können im Wege der Aufrechnung gegenüber der Lohnforderung geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber hat nämlich in der Kranken-, Invaliden- und Angestelltenversicherung die an sich vom Arbeitnehmer zu zahlenden Beitragsanteile ( $\frac{2}{3}$  bzw. die Hälfte der gesamten Beiträge) seinerseits zunächst zu verauslageln. Den hierfür verauslagten Betrag darf er indessen dem Arbeitnehmer bei der Lohnzahlung vom Barlohn abziehen. Der Arbeitgeber darf die Beitragsteile der Arbeitnehmer sogar „nur auf diesem Wege wieder einziehen“ (§§ 381, 393, 1426, 1428 RVO., § 183 AVG.).

Der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers ist also eine Gegenforderung<sup>5)</sup>, deren Aufrechnung gegenüber der Lohnforderung ohne Rücksicht auf die Beschränkung des § 394 BGB. zulässig ist, ja sogar die einzige Möglichkeit der Befriedigung für den

<sup>1)</sup> ULRICHS, Das Recht der Zurückbehaltung und Aufrechnung beim gewerblichen Arbeitsvertrag, Berlin 1910; SINZHEIMER, Lohn und Aufrechnung, Berlin 1902.

Hier handelt es sich lediglich um die einseitig vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer erklärte Aufrechnung mit einer Gegenforderung; über den Aufrechnungsvertrag (compensatio voluntaria) vgl. S. 105, über die vom Arbeitnehmer erklärte Aufrechnung S. 112.

<sup>2)</sup> Die gegenteilige Ansicht, die auch heute noch praktisch ist, soweit § 394 BGB. eine Aufrechnung nicht ausschließt, stützt sich vor allem auf § 115 Gew.O. und § 2 Lohnbeschl.Ges. Mit Unrecht, denn § 115 betrifft lediglich den Gegenstand der Lohnforderung (Geld oder Sachen), nicht aber die Rechtsform der Erfüllung, und § 2 verbietet lediglich „Verfügungen“, während die Aufrechnung höchstens eine Verfügung über die eigene in Gegenrechnung gestellte Forderung bildet, nicht aber über die Forderung, der gegenüber die Aufrechnung erfolgt.

<sup>3)</sup> Widerspricht der Arbeitnehmer einem hiernach zu Unrecht erfolgten Lohnabzug nicht, so liegt darin nur dann eine Zustimmung, wenn er von dem Lohnabzug Kenntnis hat und daher nach Treu und Glauben Widerspruch dagegen erheben mußte, falls er nicht damit einverstanden war (HUECK, Handb. II, S. 147).

<sup>4)</sup> Zu dem gleichen Ergebnis, jedoch mit anderer beachtlicher Begründung, kommt OERTMANN, Arbeitslohn, S. 126. Vgl. auch WENDLER, DJZ. 1922, Sp. 159.

<sup>5)</sup> A. M. LOTMAR, Arbeitsvertrag I S. 433.

Arbeitgeber bildet. Doch ist dieses Aufrechnungsrecht dadurch zeitlich begrenzt, daß es grundsätzlich nur für die laufende und die erste zurückliegende Lohnperiode ausgeübt werden kann<sup>1)</sup> (§§ 395, 1433 RVO., § 183 AVG.), so daß also z. B. einem Dienstmädchen bei Auszahlung des Monatslohnes am 1. April nur die Beiträge für März und Februar abgezogen werden können.

c) Der Vertrauensmann der Bergarbeiter (S. 256) wird zwar nach § 80c ABG. von den Bergarbeitern entlohnt, doch hat der Arbeitgeber diesen Lohn auf Antrag des Betriebsrats oder der Mehrheit der beteiligten Bergarbeiter vorschußweise zu zahlen. Den hierfür verauslagten Betrag darf er den beteiligten Arbeitnehmern bei der Lohnzahlung abziehen. Auch hier bildet daher der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers eine Gegenforderung, deren Aufrechnung gegenüber der Lohnforderung unbeschränkt zulässig ist. Hier besteht indessen die Möglichkeit auch anderweitiger Befriedigung des Arbeitgebers, und es gibt hier auch keine zeitliche Beschränkung der Ausübung des Aufrechnungsrechts.

B. Zurückbehaltung<sup>2)</sup> einer Leistung ist gemäß § 273 BGB. zulässig, wenn der Schuldner aus demselben rechtlichen Verhältnis, auf dem seine Verpflichtung beruht, einen fälligen Anspruch gegenüber dem Gläubiger hat. In diesem Fall darf der Schuldner die von ihm geschuldete Leistung bis zur Bewirkung der ihm gebührenden Leistung verweigern.

Ob hiernach der Arbeitgeber auf Grund einer Gegenforderung aus dem Arbeitsverhältnis zur Verweigerung der Lohnzahlung bis zur Bewirkung der Gegenleistung berechtigt ist, ist bestritten. Soweit zwar die vom Arbeitnehmer geschuldete Gegenleistung in der Arbeitsleistung besteht, kommt die Anwendung des Zurückbehaltungsrechts nicht in Frage, weil § 614 BGB. ohnehin eine Vorleistungspflicht des Arbeitnehmers begründet (S. 97). Soweit die Gegenleistung aber anderer Art, z. B. auf Schadensersatz gerichtet ist, würde nach allgemeinen Grundsätzen die Verweigerung der Lohnzahlung auf Grund der Einrede des Zurückbehaltungsrechts begründet erscheinen.

Die Unzulässigkeit eines Zurückbehaltungsrechts läßt sich nicht ohne weiteres aus dem Aufrechnungsverbot des § 394 BGB. folgern. Denn Aufrechnung und Zurückbehaltung sind verschieden in ihrem Wesen<sup>3)</sup>, ihren Voraussetzungen<sup>4)</sup> und ihrer Wirkung im materiellen Recht<sup>5)</sup> und Prozeß<sup>6)</sup>. Das Aufrechnungsverbot als solches ist daher einer glatten Übertragung auf das Zurückbehaltungsrecht unzugänglich. Soweit aber die Gegenforderung, um derentwillen die Lohnzahlung verweigert wird, eine Geldforderung ist, ist die Zurückbehaltung praktisch nur im Wege der Aufrechnung möglich, so daß dadurch das Aufrechnungsverbot umgangen würde. Bei Geldforderungen ist daher die Zurückbehaltung in dem gleichen Umfang unzulässig wie die Aufrechnung (RGZ. 85, S. 108ff).

Bei Gegenforderungen anderer Art gilt dies indessen nicht, so insbesondere für Forderungen auf Rückgabe von Gerätschaften oder Stoffen, auf Räumung einer überlassenen Werkwohnung (S. 94), auf Fortsetzung vertragswidrig unterbrochener Arbeit und auf Wiederherstellung des ordnungsmäßigen Zustandes gemäß § 249 BGB. Hier kommt begrifflich eine Aufrechnung nicht in Frage. Soweit derartige Forderungen

<sup>1)</sup> Dies gilt aber nicht, wenn die Beiträge ohne Verschulden des Arbeitgebers verspätet entrichtet worden sind. Abschlagszahlungen gelten nicht als Lohnzahlungen, § 1434 RVO.

<sup>2)</sup> Literatur vgl. S. 101 Anm. 1.

<sup>3)</sup> Das Zurückbehaltungsrecht ist lediglich Einrederecht, Leistungsverweigerungsrecht, und gehört daher zum Inhalt des Schuldverhältnisses, die Aufrechnung bildet dagegen einen Erlöschensgrund des Schuldverhältnisses.

<sup>4)</sup> Zurückbehaltung erfordert Konnexität, Aufrechnung Gleichartigkeit der Forderungen.

<sup>5)</sup> Aufrechnung wirkt nur, soweit beide Forderungen sich decken, bei Zurückbehaltung ist die Höhe der beiderseitigen Forderungen dagegen unerheblich, Aufrechnung vernichtet den Anspruch endgültig, Zurückbehaltung schafft eine vorübergehende Einrede, kann ferner durch Bürgen abgewendet werden.

<sup>6)</sup> Die vollzogene Aufrechnung begründet eine Einwendung, die Zurückbehaltung eine Einrede, bei zulässiger Aufrechnung geht das Urteil auf Klagabweisung, bei Zurückbehaltung auf Leistung Zug um Zug.

auf dem Arbeitsverhältnis beruhen (aber nur in diesem Falle), ist daher ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB. gegenüber der Lohnforderung begründet.

C. Anrechnung ist die Befugnis des Arbeitgebers, andere (von ihm oder Dritten dem Arbeitnehmer gewährte oder als gewährt unterstellte) Leistungen, die tatsächlich oder rechtlich nicht Lohnzahlungen (auf Grund des eigenen Arbeitsverhältnisses zum Arbeitnehmer) sind, wie Lohnzahlungen zu behandeln und den auszahlenden Lohn demgemäß um diese Leistungen zu kürzen.

Wirtschaftlich beruht die Anrechnung auf der Zweckmäßigkeitserwägung, gewisse Doppelleistungen auszuschließen, die bei bestimmten Tatbeständen sonst eintreten würden und zu Simulation und Trägheit anreizen könnten. Ihrer rechtlichen Natur nach entspricht die Anrechnung zwar insofern der Aufrechnung und Zurückbehaltung, als auch das Recht zur Anrechnung ohne vertragliche Vereinbarung unmittelbar auf Grund gesetzlicher Vorschrift besteht und die Befugnis zur Lohnkürzung gibt. Sie unterscheidet sich aber von beiden dadurch, daß hier eine Gegenforderung des Arbeitgebers vorhanden ist, von der Zurückbehaltung auch ferner dadurch, daß die Anrechnung nicht einen nur vorübergehenden, sondern einen endgültigen Zustand schafft. Auch bringt die Anrechnung die Lohnforderung nicht ohne weiteres in Höhe des angerechneten Betrages zum Erlöschen wie die Aufrechnung, sondern sie begründet lediglich ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers in Höhe des zulässigerweise angerechneten Betrages, begründet also prozessualisch keine Einwendung, sondern eine Einrede<sup>1)</sup>.

Eine Befugnis zur Lohnkürzung im Wege der Anrechnung besteht nach gesetzlicher Vorschrift<sup>2)</sup> (also ohne diesbezügliche vertragliche Vereinbarung) für den Arbeitgeber in bezug auf vier Gruppen von Leistungen, nämlich einmal bezüglich der Leistungen der Sozialversicherung (1), ferner bezüglich der Kosten einer vom Arbeitgeber gewährten Krankenfürsorge (2), sodann bezüglich bestimmter Leistungen der Erwerbslosen- oder Armenfürsorge (3) und endlich bezüglich eines sonstigen neben dem ursprünglichen Lohn verdienten oder böswillig nicht verdienten Lohnes (4)<sup>3)</sup>.

1. Die Anrechnung der Leistungen der Sozialversicherung<sup>4)</sup> auf die Lohnforderung soll verhindern, daß ein erkrankter Arbeitnehmer während der Dauer der Erkrankung sowohl den Lohn wie die Leistungen der Sozialversicherung erhält, denn dann würde er sich im Fall der Erkrankung besser stehen als ein gesunder Arbeitnehmer und daher geneigt sein können, eine Krankheit vorzutauschen. Daher werden nach § 616 BGB., § 133c Abs. 2 GewO., § 436 RVO., § 90a ABG. die Leistungen der Sozialversicherung auf den Lohn angerechnet, wenn einerseits der Lohnanspruch trotz Nichtleistung der Dienste fortbesteht (S. 87 ff.) und andererseits für die gleiche Zeit ein Anspruch auf Gewährung von Leistungen der Kranken- und Unfallversicherung begründet ist<sup>5)</sup>. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht indessen nach § 63 Abs. 2 HGB. für Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge: ihnen gegenüber darf der Arbeitgeber trotz Fortdauer des Gehaltsanspruches bis zu sechs Wochen

<sup>1)</sup> Dies gilt auch für die technischen Angestellten trotz des (wohl nur ungenauen) Wortlauts des § 133c Abs. 2 GewO., nach dem die Minderung des Lohnes um den anrechnungsfähigen Betrag scheinbar ipso jure eintritt.

<sup>2)</sup> Diese Vorschriften sind lediglich dispositiv, können also durch vertragliche Vereinbarung abgeändert werden.

<sup>3)</sup> In anderen Fällen besteht ein gleiches Recht nicht. Ausdrücklich ist die Anrechnung verboten in § 19 LAO. für Renten irgendwelcher Art, die von landwirtschaftlichen Arbeitnehmern bezogen werden, und nach § 89 Reichsversorgungsges. hinsichtlich der Versorgungsgebühren für deren Empfänger.

<sup>4)</sup> Vgl. HELMS, Monatsschrift für Arb. und Angest.-Vers. 1916, Sp. 377.

<sup>5)</sup> Dies gilt aber nur für Barleistungen, insoweit aber auch für Leistungen einer Ersatzkasse, nicht dagegen für Leistungen privater Unterstützungskassen, Versicherungen oder für Entschädigungsansprüche gegen Dritte, Zeugengebühren usw., vgl. HUECK, Handb. II, S. 81; daselbst Anm. 27 nähere Literaturangaben.

bei Arbeitsbehinderung durch unverschuldetes Unglück (S. 88) die gleichzeitig bezogenen Leistungen der Sozialversicherung nicht in Anrechnung bringen; diese Vorschrift ist sogar zwingend, so daß hier auch durch Vereinbarung eine Anrechnungsbefugnis für den Arbeitgeber nicht begründet werden kann.

2. Die Kosten einer gemäß § 617 BGB. den Arbeitnehmern zu gewährenden Krankenfürsorge (Verpflegung und ärztliche Behandlung bis zu 6 Wochen, vgl. S. 115) dürfen gemäß § 617 Abs. 1 Satz 3 vom Arbeitgeber auf den Lohn angerechnet werden, der während der Zeit der Erkrankung dem Arbeitnehmer zu zahlen ist.

3. Die Anrechnung von Leistungen der Erwerbslosen- oder Armenfürsorge ist in § 88 BRG. für den Fall zugelassen, daß der Arbeitgeber einen zu Unrecht entlassenen Arbeitnehmer auf Grund einer Entscheidung des Arbeitsgerichts weiterbeschäftigt (S. 128). In diesem Fall hat er zwar dem Arbeitnehmer den Lohn für die Zeit zwischen der unrechtmäßigen Entlassung und der Wiedereinstellung nachzahlen, darf aber hierauf die öffentlichrechtlichen Leistungen anrechnen, die der entlassene Arbeitnehmer in dieser Zeit aus Mitteln der Erwerbslosen- und Armenfürsorge erhalten hatte, und muß diese Beträge der leistenden Stelle erstatten.

4. Die Anrechnung sonstigen Verdienstes oder böswillig unterlassenen Verdienstes soll verhindern, daß der Arbeitnehmer doppelten Lohn erhält oder ohne Notwendigkeit müßig bleibt. Sie findet daher statt bei Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, Annahmeverzug, Gewährung einer Entschädigung wegen Wettbewerbsverbots und Weiterbeschäftigung zu Unrecht entlassener Arbeitnehmer.

a) Bei Unmöglichkeit der Arbeitsleistung behält gemäß § 324 BGB. der Arbeitnehmer den Lohnanspruch, sofern die Unmöglichkeit vom Arbeitgeber zu vertreten ist (S. 87). Er muß sich aber auf den Lohn anrechnen lassen, was er anderweitig erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt. Der Arbeitnehmer muß daher in solchem Fall eine anderweitig sich bietende angemessene Erwerbs Gelegenheit annehmen und auch solche Schritte tun, die normalerweise zu einer Erwerbsmöglichkeit führen (z. B. Meldung beim Arbeitsnachweis). Darüber hinaus braucht er sich aber nicht um Arbeit umzutun.

b) Bei Annahmeverzug des Arbeitgebers gilt gemäß § 615 BGB. das gleiche.

c) Ein Wettbewerbsverbot zwischen Prinzipal und Handlungsgehilfen ist nach § 74 Abs. 2 HGB. nur rechtsverbindlich, wenn der Prinzipal sich zur Zahlung einer Entschädigung für die Dauer des Verbotes verpflichtet (S. 140). Auf die jeweils fällige Entschädigung (§ 74b) muß sich der Handlungsgehilfe aber nach § 74c anrechnen lassen, was er während des Zeitraums, für den die Entschädigung gezahlt wird, durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt. Doch tritt hier die Anrechnung nicht in voller Höhe ein, sondern nur soweit Entschädigung und etwaiger Erwerb zusammen den Betrag der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistung um ein Zehntel übersteigen würden, und falls der Handlungsgehilfe infolge des Wettbewerbsverbots seinen Wohnsitz verlegen mußte, soweit sie jenen Betrag um ein Viertel übersteigen würden.

d) Wählt ein Arbeitgeber, der nach § 87 BRG. zur Weiterbeschäftigung oder Entschädigung eines zu Unrecht entlassenen Arbeitnehmers verurteilt ist (S. 127/28), die Weiterbeschäftigung, so muß er ihm den Lohn vom Zeitpunkt der Entlassung bis zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung nachzahlen, darf aber hierbei gemäß §§ 88, 89, 96 Abs. 4 anrechnen, was der Arbeitnehmer in dieser Zeit anderweitig erworben oder zu erwerben böswillig unterlassen hat.

D. Einbehaltung des Lohnes endlich ist die Nichtauszahlung des Lohnes oder eines Teiles des Lohnes am Zahltage unter Verwahrung oder Verwendung des nicht ausgezahlten Betrages für den Arbeitnehmer. Der einbehaltene Lohn wächst also wirtschaftlich mindestens zunächst nicht dem Vermögen des Arbeitgebers zu, sondern verbleibt im Vermögen des Arbeitnehmers, ist aber seinem Zugriff entzogen.

Wirtschaftlich soll die Einbehaltung einer künftigen Sicherung dienen, sei es der Sicherung des Arbeitgebers durch Bildung einer Kautions für künftige Schadensersatzforderungen, vor allem bei Kontraktbruch, sei es der Sicherung des Arbeitnehmers durch Schaffung einer gewissen Rücklage oder Verwendung für Versicherungs- oder ähnliche Zwecke, sei es der Sicherung eines Dritten, insbesondere des Staates, für dessen Forderungen. Rechtlich unterscheidet sich die Einbehaltung von der Aufrechnung und Zurückbehaltung dadurch, daß sie eine Gegenforderung nicht voraussetzt, von der Anrechnung dadurch, daß der einbehaltene Betrag (bzw. die Forderung auf Zahlung desselben) wirtschaftlich und rechtlich dem Arbeitnehmer zusteht und nicht dem Vermögen des Arbeitgebers zuwächst, daß vielmehr lediglich die Verfügungsfreiheit darüber dem Arbeitnehmer entzogen ist. Ein Recht des Arbeitgebers, ohne entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer einseitig eine solche Einbehaltung vorzunehmen, besteht zurzeit<sup>1)</sup> nur hinsichtlich des sog. Steuerabzuges vom Arbeitslohn, dessen Rechtsgrundlage vorläufig die 2. Steuer-VO. vom 19. 12. 23, Art. 1 §§ 16—26 bildet (dazu Durchführungs-Bestn. des Reichsmin. d. Finanzen vom 20. 12. 23)<sup>2)</sup>. Die Ausübung dieses Rechts ist gleichzeitig eine öffentlichrechtliche Pflicht des Arbeitgebers, der für die einzubehaltenden Beträge dem Reich neben dem Arbeitnehmer als Gesamtschuldner haftet.

II. Zur Sicherung gegen eine vertraglich vereinbarte Lohnbeeinträchtigung wird die Verpflichtungsfreiheit des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber in Ansehung der Lohnforderung beschränkt: Solche Vereinbarungen bilden einen Bestandteil des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sei es, daß sie bereits in den ursprünglichen Arbeitsvertrag von vornherein aufgenommen sind, sei es, daß dieser ursprüngliche Vertrag erst in einer späteren Abrede durch sie ergänzt wird. Die hier fraglichen Mittel der Lohnsicherung sind daher Beschränkungen des Inhalts des Arbeitsvertrages (S. 71). Solche Beschränkungen bestehen bezüglich der Erfüllung durch Zahlung (A), der Aufrechnungsabrede (B), der Einbehaltungsabrede (C), der Verwirkungsabrede (D), des Strafversprechens (E) und der Verpflichtung zu bestimmter Verwendung des Lohnes (F).

A. Die Erfüllung durch Zahlung ist durch das Truckverbot gesichert, wonach Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine andere Form der Erfüllung als durch Barzahlung sowohl im ursprünglichen Arbeitsvertrage wie später durch Hingabe und Annahme anderer Sachen an Zahlungs Statt für unwirksam erklärt werden (Näheres S. 91/92). Doch gilt dieses Verbot nur für diejenigen Arbeitnehmer, zu deren Gunsten das Truckverbot besteht.

Hieraus folgt zugleich die Unzulässigkeit einer Anrechnungsabrede, also einer vertragsmäßig vereinbarten Anrechnung anderer Leistungen auf den Lohn (S. 103), soweit nicht § 115 Abs. 2 GewO. für einzelne Sachgüter und innerhalb bestimmter Wertgrenzen die vertragsmäßige Anrechnung gestattet.

B. Die Aufrechnungsabrede (*compensatio voluntaria*) ist in gleichem Umfang beschränkt wie die einseitige Aufrechnung (S. 101). Denn wenn auch § 394 BGB. nur für die letztere gilt, so ist die vom Arbeitnehmer erklärte Zustimmung zur Aufrechnung eine Verfügung über seine Lohnforderung, die daher innerhalb der Grenzen

<sup>1)</sup> Während des Krieges bestand ein weiterer Fall auf Grund der sog. Sparzwangerlasse der Generalkommandos. Danach mußte der Arbeitgeber einen Teil des Lohnes der jugendlichen Arbeiter einbehalten und auf Sparguthaben einzahlen, über das der Jugendliche nur mit Zustimmung einer von der Gemeinde bestimmten Stelle verfügen durfte.

<sup>2)</sup> Der Steuerabzug wurde zunächst eingeführt durch das Einkommensteuergesetz vom 29. 3. 20 §§ 45—52 und durch viele Novellen abgeändert. Die Literatur ist daher meist überholt. Systematische Darstellung von KUHN in NZfA. 1921, Sp. 461 ff. und 513 ff. (Auch erweiterter Sonderabdruck, Mannheim 1921). Kommentar von PISSEL (Bücherei des Arbeitsrechts, Bd. 24), EDMANN (Berlin 1922), ZIMMERMANN 1922, PAETEL 1922. Zum geltenden Rechte: PISSEL-KOPPE, Die Neuregelung des Lohnabzuges, Berlin 1924; STRUTZ, Der Steuerabzug vom Arbeitslohn, Stuttgart 1924; ZIMMERMANN, AR. 1924, Sp. 91.

der Unpfändbarkeit gemäß § 2 LohnbeschlagnG. unwirksam ist (S. 112). Auch ein Aufrechnungsvertrag kann daher nur insoweit rechtswirksam geschlossen werden, als die Lohnforderung der Pfändung unterliegt.

C. Die Einbehaltungsabrede, d. h. die vertragliche Ausbedingung eines Einbehaltungsrechts des Arbeitgebers bez. des Lohnes oder eines Teiles desselben (S. 104), begründet für den Arbeitgeber ein Recht zur vorläufigen Nichtauszahlung am Zahltag, für den Arbeitnehmer die Verpflichtung, diese Einbehaltung zu dulden. Die Wirksamkeit einer solchen Abrede wird weder durch das Aufrechnungsverbot des § 394 BGB. berührt, da die Einbehaltung, selbst wenn sie zur Sicherung einer künftigen Forderung des Arbeitgebers vorgenommen wird, niemals selbst Aufrechnung ist, sondern höchstens eine Vorstufe dazu bildet, regelmäßig mangels Vorhandenseins einer Gegenforderung aber von der Aufrechnung rechtlich wie tatsächlich verschieden ist. Auch das Truckverbot steht der Zulässigkeit der Einbehaltungsabrede nicht entgegen, da es sich lediglich auf den Gegenstand, nicht auf die Form der Erfüllung bezieht (S. 92). Auch von einer (nach Lohnbeschlagnahmerecht unzulässigen) Verpfändung des Lohnes kann mangels einer durch Pfandrecht zu sichernden Forderung des Arbeitgebers hier keine Rede sein. Jedoch enthält die Einbehaltungsabrede für den Arbeitnehmer bez. des einzubehaltenden Teils der Lohnforderung einen Erlaß der Auszahlungspflicht des Arbeitgebers und daher eine Verfügung über einen Teil der Lohnforderung. Solche Verfügungen sind aber nur insoweit wirksam, als die Lohnforderung der Pfändung unterliegt (S. 111). Grundsätzlich sind daher auch Einbehaltungsabreden nur bis zur Pfändungsgrenze rechtswirksam. Fordert freilich der Arbeitnehmer am Zahlungstage den einbehaltenen Lohn nicht ein, obwohl ihm die Einbehaltung bekannt ist, so liegt hierin eine (nunmehr zulässige) Bestätigung der (ursprünglich unzulässigen) Einbehaltungsabrede. Nunmehr ist die Einbehaltung daher rechtswirksam, da der Schutz der Lohnsicherung grundsätzlich nur bis zum Ablauf des Fälligkeitstages der Forderung reicht (S. 110).

Eine noch weitere Beschränkung hinsichtlich der Zulässigkeit der Einbehaltungsabrede besteht für gewerbliche Arbeiter<sup>1)</sup> und landwirtschaftliche Arbeitnehmer, falls die Einbehaltung zum Zweck der Sicherung des Schadensersatzes oder einer Vertragsstrafe wegen Vertragsbruchs des Arbeitnehmers ausbedungen wird (§ 119a GewO., § 10 LAO). In diesem Fall ist nämlich die Einbehaltungsabrede, unabhängig von der Pfändbarkeit, auch noch der Höhe nach beschränkt, und zwar für gewerbliche Arbeiter bei der einzelnen Lohnzahlung auf ein Viertel des fälligen Lohnes, insgesamt aber auf den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes<sup>2)</sup>, für landwirtschaftliche Arbeitnehmer auf ein Viertel des fälligen Barlohnes der einzelnen Lohnzahlung, insgesamt aber auf den Betrag des 15fachen Ortslohnes nach der RVO.; eine Einbehaltung des Naturallohnes ist hier überhaupt ausgeschlossen.

D. Die Verwirkungsabrede enthält die Vereinbarung, daß bei Eintritt eines bestimmten Tatbestandes der ursprünglich vereinbarte Lohn ganz oder teilweise verfallen, d. h. daß die Lohnzahlung in diesem Fall um den verfallenen Betrag verringert sein soll. Wirtschaftlich kann die Verwirkungsabrede entweder eine Entschädigung des Arbeitgebers oder eine Buße für den Arbeitnehmer bezwecken.

Ihrer rechtlichen Natur nach ist sie weder suspensiv bedingte Aufrechnung, da das Bestehen einer künftigen Gegenforderung nicht Voraussetzung der Verwirkung ist, die verwirkten Lohnbeträge vielmehr gemäß § 134b Abs. 1 Nr. 5 GewO. zu ganz anderen Zwecken wie zur Befriedigung einer Gegenforderung verwendet werden sollen. Sie ist auch kein suspensiv bedingter Erlaßvertrag, da der Abschluß eines derartigen Vertrags dem Parteiwillen nicht entsprechen würde. Sie

<sup>1)</sup> Nicht auch für Angestellte, § 133e Gew.O.

<sup>2)</sup> Dieser Betrag ist in analoger Anwendung des § 565 RVO. nach dem Jahresdurchschnitt zu berechnen, und wenn der Arbeiter selbst noch kein volles Jahr in dem Betrieb beschäftigt war, nach den Lohnsätzen gleichartiger Arbeiter.

ist endlich auch nicht Vertragsstrafe, da das Gesetz beide Formen der Abrede in § 134b Nr. 4 und 5 nebeneinander als verschiedene Abredeformen aufzählt und verschieden behandelt. Sie enthält vielmehr den Abschluß einer zweiten (Eventual-) Abrede. Es werden hier also von vornherein zwei Lohnabreden getroffen, die ursprüngliche Abrede mit höherem Lohn für den Fall normalen Verlaufes des Arbeitsverhältnisses und die Verwirkungsabrede mit geringerem Lohne für den Fall des Eintritts des Verwirkungsstatbestandes. Bei Eintritt des letzteren kommt die „normale“ Lohnabrede daher überhaupt nicht mehr in Frage, sondern nur die Eventualabrede gemäß dem Verwirkungsvertrag<sup>1)</sup>.

Ergibt sich hieraus zugleich die rechtliche Zulässigkeit derartiger Abreden, soweit sie nicht gegen die guten Sitten verstoßen und daher gemäß § 138 BGB. nichtig sind, so bestehen doch für gewerbliche Arbeiter in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern und für Bergleute zwei Beschränkungen, wenn die Verwirkungsabrede für den Fall des Vertragsbruchs des Arbeiters getroffen ist. In diesem Fall ist die Verwirkungsabrede nämlich einmal der Höhe nach auf den Betrag des durchschnittlichen Wochenlohnes beschränkt, und es muß ferner hier die Arbeitsordnung Bestimmungen über die Verwendung der verwirkten Beträge enthalten; §§ 134 Nr. 1, 134b Abs. 1 Nr. 5 GewO., §§ 80 Abs. 2, 80b Nr. 5 ABG.<sup>2)</sup>.

E. Strafabreden, d. h. Bestimmungen über die Zulässigkeit der Bestrafung der Arbeitnehmer wegen bestimmter ordnungswidriger Handlungen oder Unterlassungen, folgen nicht aus einer öffentlichen vom Staat auf den Arbeitgeber übertragenen kriminellen oder polizeilichen (Ordnungs-)Strafgewalt, sondern sind lediglich Vertragsstrafen im Sinne der §§ 339—345 BGB. und unterliegen daher der richterlichen Herabsetzung gemäß § 343 BGB.<sup>3)</sup>. Ihre Grundlage bildet daher lediglich der Inhalt des Arbeitsvertrages, wie er durch Parteiabrede, Tarifvertrag, Arbeitsordnung oder sonstige Betriebsvereinbarung<sup>4)</sup> festgestellt ist und den Arbeitgeber zur Vollziehung der Strafe berechtigt, den Arbeitnehmer zur Duldung dieser Vollziehung verpflichtet. Dies gilt sowohl für den Fall der Androhung der Strafe wegen vertragswidrigen Verhaltens gegenüber dem Arbeitgeber, wie wegen betriebsordnungswidrigen Verhaltens in Ausführung der Arbeit bzw. gegenüber den Mitarbeitern, und zwar nicht nur für den Fall, daß eine solche Strafabrede freiwillig zwischen den Parteien des Einzelvertrages getroffen ist, sondern auch dann, wenn eine derartige Abrede durch die Verpflichtung zum Erlaß entsprechender Vorschriften vom Arbeiterschutzrecht vorgeschrieben ist (S. 26).

Bezüglich der Strafabrede ist einerseits das materielle Strafrecht, d. h. der Rechtssatz des Arbeitsvertrages, der die Strafandrohung enthält (1), andererseits das formelle Strafrecht, d. h. die Art der Verwirklichung dieser Strafandrohung (2) zu unterscheiden:

1. Das materielle Strafrecht enthält einerseits den strafbaren Tatbestand, andererseits die als Folge angedrohte Strafe.

a) Die Feststellung des strafbaren Tatbestandes ist der Parteivereinbarung überlassen, soweit nicht das Arbeiterschutzrecht dem Arbeitgeber die Auf-

<sup>1)</sup> LANDMANN-ROHMER, Anm. 2i zu § 115 GewO.

<sup>2)</sup> Bei Überschreitung des Höchstbetrages wäre die Verwirkungsabrede insoweit unwirksam. Fehlt dagegen die Bestimmung über die Verwendung, so ist die Verwirkungsabrede trotzdem wirksam, die Einziehung und Verwendung der verwirkten Lohnbeträge aber gemäß § 148 Nr. 11 Gew.O. strafbar.

<sup>3)</sup> Bestritten! Vgl. LANDMANN-ROHMER, Anm. 5 zu § 134b. Die Geltendmachung eines Schadensersatzanspruchs wird indessen durch die Strafe nicht berührt, da die Verwendung etwaiger Strafgeelder zugunsten des Arbeitgebers unzulässig ist. § 134b Abs. 2.

<sup>4)</sup> Über die erforderliche Mitwirkung des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 2 BRG., vgl. S. 108, über die Unabdingbarkeit der Arbeitsordnung in Ansehung der Strafen S. 24. Vereinbarungen außerhalb einer Arbeitsordnung kommen daher nur für Betriebe in Frage, für die eine Arbeitsordnung nicht vorgeschrieben ist, oder aber für die Arbeitnehmer in einem arbeitsordnungspflichtigen Betrieb, auf die sich der Geltungsbereich der Arbeitsordnung nicht erstreckt (S. 24 zu F).

nahme einzelner Tatbestände in die von ihm zu erlassenden Vorschriften aufgibt (S. 26 u. 160). Doch müssen diese Tatbestände hinsichtlich der großjährigen Arbeiter auf deren Verhalten im Betriebe beschränkt sein.

b) Die Strafen sind dagegen nach Art und Höhe teilweise gesetzlich beschränkt.

a) Ihrer Art nach müssen die Strafen einmal in arbeitsordnungspflichtigen Betrieben (S. 22 u. 188) nach § 134b Abs. 1 Nr. 4 GewO., § 80b Nr. 5 ABG. in der Arbeitsordnung festgesetzt sein, so daß andere als die dort vorgesehenen Strafen nicht verhängt werden können. Und sie dürfen ferner nach § 134b Abs. 2 GewO., § 80d ABG. nicht das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen oder gegen die allgemeinen Strafgesetze verstoßen. In Betracht kommen neben Geldstrafe vor allem Warnung, Verweis und zeitwilliger Ausschluß von einer Wohlfahrtseinrichtung.

β) Auch die Höhe der Strafe muß in arbeitsordnungspflichtigen Betrieben in der Arbeitsordnung festgesetzt sein, jedoch nur der Höchstbetrag der überhaupt zulässigen Strafe. Dieser Betrag ist ferner für Geldstrafen auf die Hälfte des durchschnittlichen Tagesverdienstes<sup>1)</sup>, in einzelnen qualifizierten Fällen<sup>2)</sup> auf den vollen Betrag dieses Verdienstes beschränkt.

2. Das formelle Strafrecht umfaßt die Festsetzung, die Einziehung und die Verwendung der Strafe.

a) Die Festsetzung der Strafe muß in arbeitsordnungspflichtigen Betrieben in der Arbeitsordnung geregelt werden (Verfahren, etwaiger Instanzenzug). Die Festsetzung muß gemäß § 80 Abs. 2 BRG. durch den Arbeitgeber gemeinsam mit dem Gruppenrat bzw. Betriebsrat erfolgen, bedarf also bzgl. Art und Höhe der im einzelnen Fall festzusetzenden Strafe einer Einigung beider<sup>3)</sup>. Kommt diese nicht zustande, so entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlußverfahren; Art. II § 1 Nr. 5 SchlO., § 5 Ausf.-VO. vom 10. 12. 23 (S. 279).

Die Strafen müssen nach § 134c Abs. 2 und 3 GewO., § 80 ABG. ohne Verzug festgesetzt und den Arbeitern zur Kenntnis gebracht werden. Die verhängten Geldstrafen sind in ein Verzeichnis einzutragen, das dem Gewerbeaufsichtsbeamten auf Verlangen vorzulegen ist.

b) Die Einziehung von Geldstrafen ist in arbeitsordnungspflichtigen Betrieben gemäß § 134b GewO. ebenfalls in der Arbeitsordnung zu regeln. Einziehung durch Abzug vom Lohn ist, soweit der Lohn nicht einbehalten ist, als Aufrechnung insoweit unzulässig, als der Lohn nicht pfändbar ist. (S. 111). Eine Mitwirkung amtlicher Behörden findet bei der Einziehung nicht statt. Vielmehr muß die Zahlung der Strafe, wie die jeder anderen Vertragsstrafe, erforderlichenfalls gerichtlich eingeklagt werden.

c) Die Verwendung der Strafgeelder endlich muß in arbeitsordnungspflichtigen Betrieben wiederum in der Arbeitsordnung geregelt werden, und zwar in einer Weise, die den Arbeitern des Betriebes zugute kommt

F. Lohnverwendungsabreden, d. h. Übernahme einer Verpflichtung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, den Lohn ganz oder teilweise in bestimmter Weise oder zugunsten bestimmter Personen zu verwenden, sind gemäß § 117 GewO. grundsätzlich unzulässig und nichtig. Dies gilt für Abreden über

<sup>1)</sup> D. h. des Verdienstes des einzelnen zu bestrafenden Arbeiters, wie er sich aus der letzten Lohnzahlungsperiode ergibt.

<sup>2)</sup> Nämlich bei Tätlichkeiten gegen Mitarbeiter, erheblichen Verstößen gegen die guten Sitten und die zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebes, zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebes oder zur Durchführung der Bestimmungen der GewO. bzw. des ABG. erlassenen Vorschriften.

<sup>3)</sup> Nach anderer Ansicht bedarf es der Mitwirkung des Betriebsrats nur zur Festsetzung des allgemeinen Rahmens, dagegen nicht zur Feststellung der Strafe im einzelnen Fall. Wie hier vor allem FLATOW, NZfA. 1921, Sp. 433; daselbst Anm. 1 die bisherige Rechtsprechung. Ebenso DENCKE, NZfA. 1923, Sp. 503ff. Hierfür spricht jetzt auch die Regelung in Art. II § 1 Nr. 5 SchlO. und § 5 Ausf.-VO. v. 10. 12. 23. Über die Bedeutung dieser Bestimmung auch für Angestellte vgl. LG. Berlin II 14. 2. 24, NZfA. 1924, Sp. 497.

Entnahme von Bedarfsgegenständen aus bestimmten Verkaufsstellen (einschl. Konsumvereinen) auch dann, wenn etwa der Kaufpreis dafür aus anderen Mitteln wie aus dem Arbeitslohn gezahlt würde. Eine Ausnahme hiervon gilt lediglich einmal für diejenigen Abreden, die nach dem Obigen (A—E) zulässig und rechtswirksam sind, sowie andererseits zugunsten von „Betriebswohlfahrtseinrichtungen“, nämlich bei Beteiligung an Einrichtungen zur Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien. Pensionskassen gehören hierzu nur dann, wenn ihr Hauptzweck auf eine solche Verbesserung gerichtet ist, nicht aber auf die Sicherung eines Arbeiterstammes im Interesse des Unternehmers<sup>1)</sup>.

III. Zur Sicherung gegen eine Lohnbeeinträchtigung auch außerhalb des Arbeitsvertrages, also nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch Dritte, wird neben der Verpflichtungsfreiheit auch die Verfügungsfreiheit des Arbeitnehmers in Ansehung der Lohnforderung beschränkt, und zwar sowohl in bezug auf freiwillige Verfügungen wie Zwangsverfügungen (Lohnbeschlagnahme). Eine solche Sicherung hat daher das Verhältnis des Arbeitnehmers nicht nur gegenüber seinem Arbeitgeber, sondern gegenüber Dritten zum Gegenstand und beschränkt bzw. privilegiert die Rechtsstellung des Arbeitnehmers in Ansehung der Lohnforderung nicht nur im Arbeitsverhältnis, sondern im allgemeinen Rechtsverkehr.

Die rechtliche Grundlage dieser Form der Lohnsicherung bildet das Gesetz betr. die Beschlagnahme des Arbeits- oder Dienstlohnes vom 21. 6. 69 (Lohnbeschlagnahmegesetz), das an Stelle des früheren allgemeinen Schuldnerschutzes (Aufhebung der Schulhaft durch Ges. v. 29. 5. 69) den Arbeiterschuldnerschutz einführt, indem es den zum Leben unbedingt notwendigen Teil des Arbeitslohnes der Pfändung entzog. Die dort eingeführte „Pfändungsgrenze“ von 400 Talern wurde bei Einführung der ZPO. auf 1500 Mark erhöht, blieb aber dann bis zum Weltkriege unverändert. Mit der nunmehr einsetzenden Geldentwertung ergab sich die Notwendigkeit einer schrittweisen Heraufsetzung der Pfändungsgrenze<sup>2)</sup>, deren Höhe zugleich in stärkerer Anpassung an die individuellen Verhältnisse jetzt von der Zahl der unterhaltsberechtigten Angehörigen abhängig gemacht wurde. Auch wurde, um den Lohnberechtigten einen größeren Anreiz zur Erzielung eines Erwerbes über diese Grenze hinaus zu bieten, die Pfändung hinsichtlich des die Pfändungsgrenze übersteigenden Teils der Lohnforderung nicht mehr unbeschränkt zugelassen, sondern auf einen Bruchteil beschränkt, und damit zugleich den Vorschriften über die Pfändbarkeit der Beamtengehälter angeglichen. Die neueste Fassung des Lohnpfändungsrechts beruht neben dem Lohnbeschlagnahmegesetz und dem § 850 ZPO. auf der VO. über Lohnpfändung v. 25. 6. 19 in der Fassung der VO. v. 7. 1. 24<sup>3)</sup>4). Danach unterliegt die Lohnforderung (A) innerhalb bestimmter Grenzen (B) gewissen Verfügungsbeschränkungen (C), jedoch unter Zulassung einzelner Ausnahmen (D).

<sup>1)</sup> Die Frage wurde streitig aus Anlaß der Pensionskasse der Firma Krupp, die die Bestimmung enthielt, daß die gezahlten Beiträge verfallen, wenn die Arbeiter vor einer gewissen Zeit aus der Kasse ausscheiden. Die Eigenschaft einer Betriebswohlfahrtseinrichtung wurde damals vom RG. 24. 10. 11, DJZ. 1912, Sp. 161ff., in Übereinstimmung mit OERTMANN gegen LOTMAR bejaht.

<sup>2)</sup> VOn. bzw. Ges. v. 17. 5. 15; 13. 12. 17; 15. 6. 19; 10. 8. 20; 23. 12. 21; 26. 10. 22; 23. 2. 23; 2. 12. 23; 7. 1. 24.

<sup>3)</sup> Literatur: MEYER, Das Recht der Beschlagnahme von Lohn- u. Gehaltsforderungen nebst Nachtrag; SCHÜLER, Pfändung von Lohn u. Gehalt (Mannheim 1922); OERTMANN, Die Gesetzgebung über Lohn- u. Gehaltsbeschlagnahme (Berlin 1922, Bücherei des Arbeitsrechts, Bd. 25), Aufsätze von JONAS in NZfA. 1922, Sp. 90 u. 705, und von QUASSOWSKI, das. 1924, Sp. 513.

<sup>4)</sup> Die dort vorgesehenen Wertgrenzen können nach Art. II Ges. v. 26. 10. 22 im Falle einer wesentlichen Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse von der Reichsregierung nach Anhörung des zuständigen Ausschusses des Reichstages (also unter Ausschaltung des Reichstagsplenums) mit Zustimmung des Reichsrats anderweit festgesetzt werden. Auf dieser Ermächtigung beruht auch die jetzt geltende VO. vom 7. 1. 24.

A. Objekt dieser Lohnsicherung ist die Lohnforderung, d. h. eine Forderung (1), deren Gegenstand entweder die Zahlung von Lohn (2) oder einer gleichgestellten Vergütung ist (3).

1. Nur die Forderung auf die Lohnleistung unterliegt der Lohnsicherung, also die Lohnleistung als Gegenstand des schuldrechtlichen Anspruchs des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsvertrage. Mit dem Erlöschen der Lohnforderung als dem Substrat der Lohnsicherung erlischt dagegen grundsätzlich auch diese Sicherung selbst. Die Lohnsicherung erstreckt sich daher weder auf den bereits ausgezahlten Lohn selbst (a), noch auf eine an Stelle der Lohnforderung getretene sonstige Forderung des Arbeitnehmers (b):

a) Wird der geschuldete Lohn dem Berechtigten (am Zahlungstage oder früher) ausgezahlt, so ist der ausbezahlte Betrag nicht mehr gesichert, der Arbeitnehmer in der freien Verfügung hierüber daher unbeschränkt. Der einmal ausbezahlte Lohn unterscheidet sich vielmehr in keiner Weise von sonstigen Vermögensbestandteilen des Arbeitnehmers, so daß die Art der Verwendung desselben ihm völlig freisteht.

b) Wird der geschuldete Lohn bis zum Ablauf des Zahlungstages dem Berechtigten nicht ausgezahlt, so bleibt eine zu sichernde Lohnforderung nur bestehen, wenn diese Auszahlung ohne oder sogar gegen den Willen des Berechtigten unterblieben, vor allem wenn sie von ihm am Zahltag vergeblich verlangt worden ist. In diesem Falle bleibt daher auch die Sicherung der Lohnforderung aufrechterhalten. Ist die Lohnforderung dagegen vom Berechtigten mit seinem Einverständnis beim Arbeitgeber stehen gelassen (etwa gestundet, zum Ausgleich früherer Schulden verwandt, auf Bankkonto belassen, als Darlehen gegeben)<sup>1)2)</sup>, so verliert damit die Lohnforderung ihren bisherigen Charakter und wird, wie jede andere Forderung, von der Sicherung frei. Dies gilt in gleicher Weise, wenn die Lohnforderung infolge Erbgang oder zulässiger Abtretung auf eine andere Person übergegangen ist.

2. Grundsätzlich ist nur die auf Lohn gerichtete Forderung gesichert, nicht dagegen sonstige Forderungen, z. B. auf Schadensersatz. Zum Lohn in diesem Sinne gehört jede Art der Vergütung (a) aus einem Arbeitsverhältnis (b).

a) Gegenstand und Form der Vergütung sind unerheblich. Es macht daher keinen Unterschied, ob es sich um Geldlohn oder Sachlohn, um Zeitlohn, Akkordlohn, Gewinnanteil, Prämien, Gratifikationen (S. 82ff.) usw. handelt. Enthält die Vergütung zugleich andere Vermögenswerte, die nicht Lohn sind (z. B. Aufwandsentschädigung, Auslagenersatz („Spesen“), Materialpreis, Schadensersatz usw.), so gilt als Lohn nur derjenige Betrag, der nach Abzug jener anderen Vermögenswerte übrig bleibt (§ 3 LohnbeschlG.).

b) Diese Vergütung muß aus einem Arbeitsverhältnis, als Gegenleistung für eine Arbeitsleistung geschuldet werden. Welcher Art dieses Arbeitsverhältnis ist (gewerblich, landwirtschaftlich, kaufmännisch, hauswirtschaftlich, seemännisch), und ob diese Dienste höherer oder niederer, dauernder oder vorübergehender<sup>3)</sup> Art sind, ist unerheblich. Nur muß es sich einmal überhaupt um Arbeitnehmer handeln (S. 30, und zwar einschließlich der Heimarbeiter, § 45 HausarbGes.). Ferner muß das Dienstverhältnis „die Erwerbstätigkeit des Vergütungsberechtigten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmen“, d. h. seinen Hauptberuf bilden, also für seine Lebensstellung bestimmend sein, den größten Teil seiner Arbeitszeit beanspruchen

<sup>1)</sup> Doch genügt bloßes Schweigen gegenüber unberechtigten Lohnabzügen hierfür nur dann, wenn der Arbeitnehmer sowohl die Tatsache des Abzuges wie den Mangel der Berechtigung hierzu kannte. Beweispflichtig ist freilich hier der Arbeitnehmer.

<sup>2)</sup> Eine diesbezügliche Erklärung, die aber nicht ausdrücklich zu sein braucht, sondern als konkludente Handlung aus dem gesamten Verhalten des Arbeitnehmers gefolgert werden kann, kann wirksam erst nach Ablauf des Zahlungstages abgegeben werden.

<sup>3)</sup> Doch muß es sich um Verträge von gewisser Dauer handeln, die zur Leistung wiederkehrender Arbeiten innerhalb eines bestimmten Geschäftskreises des Lohnberechtigten verpflichten. RGZ. 71, S. 334.

und seine hauptsächliche Einnahmequelle (nicht nur einen Nebenverdienst) bilden. Steht der Lohnberechtigte in mehreren Arbeitsverhältnissen, so ist daher nur die Lohnforderung aus dem Hauptarbeitsverhältnis geschützt; gibt es ein solches Hauptarbeitsverhältnis nicht, so entfällt auch die Lohnsicherung. Und endlich müssen die Dienste bereits geleistet, nicht lediglich zugesagt sein<sup>1)</sup>.

3. Dem eigentlichen Lohn sind bestimmte andere lohnähnliche Vergütungen gleichgestellt, nämlich das Ruhegeld von Personen, die in einem privaten Dienst- oder Arbeitsverhältnis gewesen sind (Pension), ferner die wegen Verletzung des Körpers oder der Gesundheit durch unerlaubte Handlung gemäß § 843 Abs. 1 BGB. zu zahlende Rente, und endlich die Bezüge der Handlungsgehilfen, die diese nach §§ 74—75a HGB. für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses als Entschädigung für ein Wettbewerbsverbot beanspruchen können (S. 140). Eine Forderung auf Zahlung einer derartigen Vergütung ist also in gleicher Weise gesichert wie eine Lohnforderung.

B. Die Grenze, bis zu der eine Sicherung der Lohnforderung besteht, beträgt zurzeit wöchentlich mindestens 30 M. Von dem Mehrbetrag unterliegt ferner der Sicherung ein Drittel und für jeden unterhaltsberechtigten<sup>2)</sup> Angehörigen (Ehegatten, Verwandten gemäß § 1601 BGB.<sup>3)</sup>, uneheliches Kind) ein Sechstel bis zu höchstens einem weiteren Drittel. Soweit aber die Lohnforderung wöchentlich 100 Mark übersteigt, ist nur das auf den Schuldner selbst entfallende Drittel völlig frei, dagegen das zweite Drittel für die Angehörigen in Höhe des Mehrbetrags nicht mehr gesichert, da der pfandfrei gesicherte Teil des Lohnes in diesem Fall zum Unterhalt der Angehörigen ausreichen wird<sup>4)</sup>.

Beispiel: Der Wochenlohn eines Arbeitnehmers, der verheiratet ist und zwei Kinder hat, beträgt 150 M. Pfandfrei sind hiervon:

$$30 + \frac{150 - 30}{3} + \frac{100 - 30}{3} = 93\frac{1}{3},$$

während  $57\frac{2}{3}$  M. wöchentlich ungesichert und demgemäß pfändbar sind.

Um auch die Mehreinnahmen der Pfändung zu entziehen, werden bisweilen sog. Gehaltsschiebungsverträge (meist nach der früheren Pfändungsgrenze von 1500 Mark als „1500-Mark-Verträge“ bezeichnet) abgeschlossen, wonach der Arbeitgeber als Arbeitslohn nur die pfandfreie Summe dem Arbeitnehmer selbst zusagt, einen weiteren Betrag dagegen einem Dritten, vor allem der Ehefrau<sup>5)</sup>. Derartige Verträge sind unter dem bisherigen Recht von der Rechtsprechung für zulässig erachtet worden, da niemand verpflichtet sei, für seine Gläubiger zu arbeiten (RGZ. 69, S. 59 u. 81, S. 41), und sind, da das Pfändungsrecht in diesem Punkt eine Änderung nicht erfahren hat, auch jetzt noch rechtswirksam<sup>6)</sup>.

Ändern sich die Verhältnisse, die für die Bestimmung der Pfändungsgrenze maßgebend sind, z. B. durch Hinzutritt oder Wegfall eines Unterhaltsberechtigten, so erweitert oder beschränkt sich diese Grenze von dem auf den Eintritt der Änderung nächstfolgenden Zeitpunkt ab, an dem der Lohn fällig wird, also z. B. bei Monatslohn im Fall der Geburt eines Kindes am 21. 7. vom 1. 8. an. Der Pfändungs-

<sup>1)</sup> In den Fällen der §§ 324, 615 BGB., 63 HGB., 133c Gew.O. und der Entschädigung des § 87 BRG. wird die Leistung der Dienste unterstellt. Hier handelt es sich daher um einen Lohnanspruch, nicht um Schadensersatz.

<sup>2)</sup> Entscheidend ist nur das Bestehen einer Unterhaltspflicht, nicht deren tatsächliche Erfüllung.

<sup>3)</sup> SCHÜLER, a. a. O., S. 41 will dies auch auf sonstige Verwandte ausdehnen, denen der Schuldner kraft letztwilliger Verfügung oder rechtswirksamen Vertrages Unterhalt zu gewähren hat.

<sup>4)</sup> Entscheidend ist hierbei der versprochene, nicht der infolge der Abzüge für Sozialversicherung, Steuer usw. geringere tatsächlich ausbezahlte Lohn (bestritten).

<sup>5)</sup> Hierzu TITZE S. 644 ff.

<sup>6)</sup> JAEGER, Konkursrecht (Berlin 1924) S. 99.

beschluß ist dann seitens der Behörde, die ihn erlassen hat, auf Antrag des Gläubigers oder Schuldners entsprechend zu berichtigen<sup>1)</sup>.

C. Das Mittel der Sicherung besteht in einer Verfügungsbeschränkung hinsichtlich des gesicherten Teiles der Lohnforderung, mit der Maßgabe, daß alle dieser Beschränkung zuwider vorgenommenen Verfügungen rechtsunwirksam sind. Diese Beschränkung ist unverzichtbar, kann also durch entgegenstehende Parteiabrede nicht beseitigt werden. Unter Verfügungen sind hierbei alle unmittelbaren Einwirkungen auf die Lohnforderung zu verstehen (RGZ. 90, S. 399), also jede Veräußerung, Änderung, Aufhebung oder Belastung, und zwar ohne Unterschied, ob diese Verfügung freiwillig durch Rechtsgeschäft oder zwangsweise durch behördliche Beschlagnahme erfolgt. Unwirksam ist daher insbesondere einerseits Abtretung, Verpfändung, Erlaß oder Aufrechnung<sup>2)</sup>, andererseits Pfändung oder Beschlagnahme des gesicherten Teiles der Lohnforderung im ganzen oder teilweise. Zahlung des Lohnes seitens des Arbeitgebers an Dritte auf Grund eines derartigen unwirksamen Geschäfts hat daher nicht die befreiende Wirkung der Erfüllung und ist außerdem gemäß §§ 115a, 148 Nr. 13 GewO. mit Strafe bedroht (S. 100).

D. Ausnahmen von diesen Beschränkungen bestehen zugunsten öffentlicher Abgaben und zugunsten gesetzlicher Unterhaltsforderungen.

1. Öffentliche Abgaben dienen der Aufrechterhaltung des Gemeinwesens, das dem Schuldner die Möglichkeit ungestörten Erwerbes gewährleistet. Daher ist hier die Beitreibung unbeschränkt zulässig. Doch gilt dies nur für bestimmte Abgaben und nur innerhalb bestimmter zeitlicher Grenzen, § 4 Nr. 2 LohnbeschlGes.:

a) Nur bestimmte Abgaben, nämlich die direkten persönlichen Staats- und Gemeindeabgaben, sind privilegiert. Dies gilt trotz der Vorschrift des § 342 Reichsabgabenordnung auch für Reichssteuern, ist aber hier ohne Bedeutung, da der Steuerabzug vom Arbeitslohn ohnehin auch den unpfändbaren Teil der Lohnforderung erfaßt.

b) Dieses Privileg für Steuerforderungen ist aber zeitlich begrenzt, es gilt nämlich nur für solche Forderungen, die nicht länger als drei Monate fällig sind. Steuerforderungen, die mehr als 3 Monate rückständig sind, werden dagegen in Ansehung der Pfändbarkeit des Arbeitslohnes wie gewöhnliche Forderungen behandelt.

2. Unterhaltsforderungen können ohne Rücksicht auf die Pfändbarkeit des Arbeitslohnes beigetrieben werden, soweit es sich um die gesetzlichen Unterhaltsansprüche der Verwandten, des Ehegatten, früheren Ehegatten oder unehelichen Kindes handelt. Doch gilt diese Bevorzugung nur für die Zeit nach Erhebung der Klage und das der Klageerhebung vorangehende Vierteljahr, nicht dagegen für ältere rückständige Unterhaltsforderungen. Und ferner steht die Unterhaltsforderung des unehelichen Kindes den sonstigen bevorrechtigten Unterhaltsforderungen nach<sup>3)4)</sup>.

<sup>1)</sup> Doch kann der Arbeitgeber als Drittschuldner, solange ihm die Benachrichtigung hierüber nicht zugestellt ist, nach Maßgabe des bisherigen Inhalts des Pfändungsbeschlusses mit befreiender Wirkung leisten.

<sup>2)</sup> D. h. Aufrechnung mit der Lohnforderung durch den Arbeitnehmer gegenüber einer Forderung des Arbeitgebers. Über die Aufrechnung gegenüber der Lohnforderung vgl. S. 101, über Aufrechnungsverträge S. 105.

<sup>3)</sup> Doch gilt auch dies nur für die laufenden Unterhaltsgelder und diejenigen Rückstände, die für das der Klageerhebung des unehelichen Kindes vorausgehende letzte Vierteljahr zu entrichten sind, also für den gleichen Zeitraum, für den auch dem unehelichen Kind das Privileg zusteht, so daß also das Privileg des unehelichen Kindes stets dem der Verwandten und des Ehegatten nachgeht. Die weitere Bestimmung, daß der Arbeitnehmer gegenüber der Klage des unehelichen Kindes den eigenen notwendigen Unterhalt sowie den Unterhalt der Verwandten und des Ehegatten frei behält, ist dagegen insofern keine Abweichung, als die Unterhaltsforderungen der Verwandten und des Ehegatten schon nach §§ 1360, 1603 BGB. nach der Leistungsfähigkeit des Schuldners bemessen werden, hier also das beneficium competentiae vom Gericht berücksichtigt wird, beim unehelichen Kind dagegen erst bei der Zwangsvollstreckung (SCHÜLER, S. 52).

<sup>4)</sup> Eine Ausnahme vom Privileg der Unterhaltsberechtigten gilt nach § 5 VO. über Lohnpfändung für Kriegsteilnehmer hinsichtlich solcher Unterhaltsbeiträge, die der Schuldner für die Zeit seiner Kriegsteilnehmerschaft zu entrichten hatte.

IV. Eine Lohnbeeinträchtigung durch sonstige konkurrierende Forderungen besteht nur im Fall der Vermögenszerrüttung des Arbeitgebers. Hier wird daher die Lohnforderung gegenüber sonstigen Forderungen privilegiert, indem ihr ein Recht auf vorzugsweise Befriedigung eingeräumt wird. Eine solche Privilegierung besteht im Konkurse (A), bei der Zwangsversteigerung und Zwangsverwaltung von Grundstücken (B) und (soweit künftig landesrechtlich von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden sollte) zur Sicherung der Bauhandwerker (C).

A. Im Konkurse<sup>1)</sup> wird der Grundsatz der gleichmäßigen Befriedigung der Gläubiger (*par conditio creditorum*) dadurch durchbrochen, daß in § 61 KonkO. bestimmte bevorrechtigte Gläubiger in gesetzlich festgesetzter Rangordnung den übrigen Gläubigern vorgehen. Zur ersten Klasse dieser bevorrechtigten Konkursgläubiger gehören alle Arten von Arbeitnehmern (S. 30) mit ihrer Lohnforderung aus Arbeitsverträgen („Lidlohn“); sie gehen somit allen anderen Konkursgläubigern voran.

Doch besteht auch für dieses Vorrecht eine zeitliche Beschränkung insofern, als nur diejenigen Lohnforderungen privilegiert sind, die sich auf das letzte Jahr vor der Eröffnung des Konkurses oder dem Tode des Gemeinschuldners beziehen. Noch länger zurückliegende Lohnforderungen sind dagegen nicht bevorrechtigt, während andererseits Lohnforderungen, die erst zu einem späteren Zeitpunkt entstanden sind, nicht unter das Konkursprivileg fallen, sondern als Masseschulden gemäß § 59 Nr. 2 KonkO. vor den Konkursforderungen zu befriedigen sind.

B. Bei der Zwangsversteigerung und Zwangsverwaltung von Grundstücken<sup>2)</sup> gilt gemäß § 10 ZwangsverstGes. eine gesetzlich bestimmte Rangordnung, nach der ein Recht auf Befriedigung aus dem Grundstück besteht. Bei land- und forstwirtschaftlichen Grundstücken jeder Art und Größe sind hier an zweiter Stelle die Lohnforderungen der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer zu befriedigen. Dieses Vorrecht besteht bei der Zwangsversteigerung für die laufenden und aus dem letzten Jahre rückständigen Lohnbeträge, bei der Zwangsverwaltung für die laufenden Beträge wiederkehrender Leistungen (§ 155)<sup>3)</sup>.

C. Die Sicherung der Bauhandwerker<sup>4)</sup>, die auf dem Ges. vom 1. 6. 09 beruht, gehört nur insoweit zur Lohnsicherung, als zu den dort gesicherten Baugläubigern auch diejenigen Personen zählen, die auf Grund von Dienstverträgen an der Herstellung des Baues beteiligt sind. Diese Sicherung besteht nach Reichsgesetz lediglich in der strafrechtlich gesicherten Verpflichtung der Verwendung der Baugelder zugunsten der Baugläubiger, worüber ein von jedem Bauunternehmer zu führendes Baubuch die Kontrolle ermöglicht, während der eigentliche Schuldner der Bauforderungen durch Anschlag kenntlich zu machen ist. Darüber hinaus hat aber das Gesetz die Möglichkeit der Einführung einer weiteren privatrechtlichen Sicherung durch landesherrliche Verordnung vorgesehen. Diese weitere Sicherung soll in dem Erfordernis eines „Bauvermerkes“ bestehen, der vor der Erteilung der polizeilichen Bauerlaubnis im Grundbuch an gesicherter Stelle (sonst Hinterlegung einer „Differenzkaution“) eingetragen werden und die Wirkung einer Vormerkung zur Sicherung des Anspruchs auf Eintragung einer Sicherungshypothek für die Bauforderungen („Bauhypothek“) haben soll. Werden innerhalb bestimmter Fristen nach der Gebrauchsabnahme des neuen Bauwerkes Bauforderungen rechtswirksam angemeldet, so soll hierfür die Bauhypothek mit dem Range des Bauvermerkes im Grundbuch eingetragen werden, und diese Bauhypothek soll zur gleichmäßigen Befriedigung der Baugläubiger dienen, wobei indessen die Bauarbeiter in Höhe ihres rückständigen Lohnes für zwei Wochen bevorrechtigt sein sollen. Von der Ermächtigung zur Einführung dieser Sicherung ist indessen bisher nirgends Gebrauch gemacht worden.

1) JAEGER, Konkursrecht S. 46.

2) NUSSBAUM, Die Zwangsversteigerung und Zwangsverwaltung (Tübingen 1916) S. 72.

3) Das gleiche gilt nach Art. 17 Ausf.Ges. zum Zwangsverst.Ges. für die Bergarbeiter und sonstige zum Bergbaubetrieb angenommenen, in einem Arbeitsverhältnis stehende Personen einschließlich der Betriebsbeamten bei Zwangsversteigerung oder Zwangsverwaltung des Bergwerkeigentums, sowie nach § 162 Zwangsverst.Ges. für die im Schiffsregister eingetragenen Schiffe.

4) NUSSBAUM, Lehrbuch des deutschen Hypothekenwesens, 1. Aufl., S. 284ff. Das. weitere Literatur in der (sonst zu diesem Punkte stark verkürzten) 2. Aufl., S. 84, Anm. 1.

### § 35. Nebenpflichten des Arbeitgebers.

Im Verhältnis zu der Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Lohnes treten seine sonstigen Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrage als bloße „Nebenpflichten“ zurück. Soweit diese Pflichten auf dem Gesetz beruhen<sup>1)</sup>, bestehen sie in der Verpflichtung zur sozialen Fürsorge (I), zur Beschaffung des Arbeitssubstrats (II), zur Gewährung von Urlaub (III), zum Ersatz von Aufwendungen (IV) und zur Erfüllung von Pflichten auf Grund der Sozialversicherung (V).

I. Die sozialen Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer sind das Korrelat zur Treupflicht (S. 78). Sie bestehen unabhängig von der öffentlichrechtlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Staat auf Grund des Arbeiterschutzes (S. 151, 153) und neben dieser Pflicht auf Grund privater Vertragspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer, können also von diesem unabhängig von der Erfüllung der öffentlichrechtlichen Pflicht im Prozeßwege eingeklagt werden<sup>2)</sup>. Sie sind gemäß § 619 BGB. unabdingbar und bestehen teils allgemein für den ganzen Umfang des Dienstverhältnisses (A), teils für den Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers als besondere Pflicht zur Krankenfürsorge (B).

A. Eine allgemeine, das ganze Dienstverhältnis umfassende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beruht auf § 618 BGB., § 62 HGB.<sup>3)</sup>. Sie gilt unterschiedslos für alle Arbeitsverträge, ist insbesondere für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer durch LAO. Schlußbestimmung II ausdrücklich aufrechterhalten. Diese allgemeine Fürsorgepflicht ist teils eine regelmäßige (1), teils (bei Aufnahme des Arbeitnehmers in die häusliche Gemeinschaft) eine erhöhte (2) und zeitigt im Falle ihrer Verletzung besondersartige Rechtswirkungen (3).

1. Die regelmäßige Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer umfaßt den Schutz von Leben, Gesundheit und Sittlichkeit durch Herabsetzung der Arbeitsgefahr, und zwar durch das Erfordernis einerseits der gefahrlosen Einrichtung und Unterhaltung der für die Dienstleistung erforderlichen Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften, andererseits der gefahrlosen Regelung der Dienstleistung selbst<sup>4)</sup>. Diese regelmäßige Fürsorgepflicht ist keine individuelle nach dem Fürsorgebedürfnis des einzelnen Arbeitnehmers abgestufte, sondern im Gegensatz zu der erhöhten Fürsorgepflicht (2) nur eine dem normalen Fürsorgebedürfnis aller Arbeitnehmer entsprechende Pflicht. Aber auch insoweit wird die Grenze dieser Fürsorgepflicht durch die Betriebsmöglichkeit bzw. Zumutbarkeit gebildet („insoweit die Natur der Dienstleistung es gestattet“.)

2. Eine erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer besteht für den Fall der Aufnahme des letzteren in die häusliche Gemeinschaft. In diesem Fall hat der Arbeitgeber über die regelmäßigen Pflichten hinaus auch noch in Ansehung des Wohn- und Schlafrumes und der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen besonderen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, die mit Rücksicht auf Gesundheit, Sittlichkeit und Religion des einzelnen Arbeitnehmers erforderlich sind.

<sup>1)</sup> Vertraglich lassen sich weitere Verpflichtungen in beliebiger Menge begründen.

<sup>2)</sup> Ebenso LOTMAR, II, S. 278; OERTMANN, Arbeitsvertragsrecht, S. 201; STAUDINGER, Anm. Vb zu § 618 BGB.; LANDMANN-ROHMER, Anm. 3d zu § 120a GewO.; Kommentar zum HGB. von DÜRINGER-HACHENBURG, Anm. 14 und STAUB, Anm. 7 zu § 62; BEWER, RABl. 1922, S. 702; auch RG. 6. 1. 22 (NZfA. 1922, Sp. 575) scheint einen Rechtsanspruch anzunehmen; a. M. vor allem TITZE S. 856 und HUECK, Handbuch II, S. 163. Richtig ist freilich, daß ein Recht auf Beschäftigung regelmäßig nicht besteht (S. 116). Wenn aber eine Beschäftigung stattfindet, so muß sie nach Maßgabe der gesetzlichen oder vertraglichen Vorschriften erfolgen, und hierauf besteht ein klagbarer Rechtsanspruch. Dies gilt umso mehr, als der (schwer erkämpfte) § 618 sonst praktisch völlig entwertet würde, da auch ein zu ersetzender Vermögensschaden bei Verletzung einzelner der dort ausdrücklich vorgesehenen Pflichten überhaupt nicht entstehen kann, z. B. bei Verletzung der Pflichten in Ansehung der Religion. Vgl. auch S. 90, Anm. 1.

<sup>3)</sup> Geringe Abweichungen im Wortlaut beider Vorschriften sind praktisch bedeutungslos, vgl. HUECK, Handb. II S. 159 und 162.

<sup>4)</sup> Vgl. hierzu insbesondere HUECK, S. 159ff. und die dort angegebene Judikatur des RG.

Diese Fürsorgepflicht ist daher eine individuelle, dem jeweiligen Fürsorgebedürfnis des einzelnen Arbeitnehmers nach Gesundheit, Alter und Geschlecht angepaßte Pflicht.

3. Bei Verletzung dieser (regelmäßigen oder erhöhten) Fürsorgepflichten kann der Arbeitnehmer sowohl Erfüllung (bestritten! vgl. S. 114 Anm. 2) wie im Fall eines dadurch schuldhaft<sup>1)</sup> herbeigeführten Schadens dessen Ersatz verlangen. Hierbei ist zwar grundsätzlich davon auszugehen, daß es sich um vertragliche Leistungspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrage handelt<sup>2)</sup>. Bei Verletzung der Pflichten des Arbeitgebers in Ansehung von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers bestimmt sich indessen gemäß § 618 Abs. 3 BGB. der Umfang des von ihm zu leistenden Schadenersatzes nicht nach Vertragsrecht, sondern nach den strengeren Vorschriften über unerlaubte Handlungen (§§ 842—846 BGB.), umfaßt aber auch dann nur den Vermögensschaden<sup>3)</sup>. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt endlich, wenn der Schaden durch Betriebsunfall entstanden ist; dann beschränkt sich nämlich die Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer auf den Fall der vorsätzlichen Herbeiführung dieses Schadens, und besteht auch in diesem Falle nur insoweit, als der wirkliche Schaden die (auf Grund der Sozialversicherung zahlbare) Unfallentschädigung übersteigt, während in Höhe dieser Unfallentschädigung der Arbeitgeber der entschädigungspflichtigen Berufsgenossenschaft erstattungspflichtig ist (§§ 898ff. RVO.).

B. Eine besondere Pflicht zur Krankenfürsorge<sup>4)</sup> im Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers besteht für den Arbeitgeber gemäß § 617 BGB. nur unter bestimmten Voraussetzungen und in beschränktem Umfang:

1. Voraussetzung einer Pflicht zur Krankenfürsorge ist einmal die Aufnahme des Arbeitnehmers in die häusliche Gemeinschaft, ferner ein dauerndes (d. h. ein der Vereinbarung gemäß oder den Umständen nach auf längere Zeit in Aussicht genommenes) Dienstverhältnis und endlich ein Dienstverhältnis, welches die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nimmt. Aber auch in diesem Falle entfällt die Pflicht zur Krankenfürsorge, wenn der Arbeitnehmer die Erkrankung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, oder wenn die geschuldeten Leistungen der Verpflegung und ärztlichen Behandlung durch eine Versicherung (Sozialversicherung oder Privatversicherung) oder Einrichtung der öffentlichen Krankenpflege gewährt werden.

2. Gegenstand der Pflicht zur Krankenfürsorge ist die Gewährung von Verpflegung und ärztlicher Behandlung bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses<sup>5)</sup>, jedoch höchstens bis zur Dauer von 6 Wochen. Diese Leistungen können vom Arbeitgeber auch durch Aufnahme des Erkrankten in eine Krankenanstalt gewährt werden. Die Kosten sind auf den während der Erkrankung zu zahlenden Lohn anrechnungsfähig (S. 104).

Besondere erheblich weitergehende Pflichten zur Krankenfürsorge bestehen gegenüber Seeleuten gemäß §§ 553, 559—62 Seemannsordnung. Sie treten an Stelle der Sozialversicherung.

II. Die Existenz einer Verpflichtung zur Beschaffung des „Arbeitssubstrats“, also der Unterlagen bzw. der tatsächlichen Möglichkeit der Arbeitsleistung, ist umstritten<sup>6)</sup>. M. E. besteht sie in zwei Formen, nämlich einmal in bestimmten

<sup>1)</sup> RG. Jur. Woch. 1912, S. 529. Für Verschulden seines Personals haftet der Arbeitgeber nach § 278 BGB. (RGZ. Bd. 77, S. 408); vgl. aber andererseits für die Grenzen dieser Haftung RG. 13. 2. 23, NZfA. 1923, Sp. 559.

<sup>2)</sup> Dagegen besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer zur Erfüllung der Arbeiterschutzplichten auf Grund der §§ 120a ff. GewO., bzw. der Unfallverhütungsvorschriften, sondern lediglich eine öffentlichrechtliche, durch Zwang und Strafe gesicherte Pflicht gegenüber dem Staat (vgl. S. 150, 157 ff.).

<sup>3)</sup> § 847 ist in § 618 nicht mit zitiert.

<sup>4)</sup> Vgl. SCHULZENSTEIN im Arch. f. Bürgerl. Recht 1923, S. 219 ff.

<sup>5)</sup> Eine wegen Erkrankung gemäß § 626 BGB. erfolgende fristlose Entlassung (S. 132) gilt nicht als Beendigung in diesem Sinne.

<sup>6)</sup> Vgl. KASKEL, NZfA. 1922, S. 1 ff. und dagegen OERTMANN daselbst Sp. 431 und TITZE, Jur. Wochenschr. 1922, S. 548.

Ausnahmefällen als Verpflichtung zur Zuweisung von Arbeit (Beschäftigung) überhaupt (A), andererseits allgemein im Falle der Beschäftigung in der Verpflichtung zur Beschaffung ordnungsmäßiger Mittel hierzu (B).

A. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung bzw. ein entsprechendes Recht des Arbeitnehmers auf Beschäftigung<sup>1)</sup> besteht regelmäßig nicht. Vielmehr kommt der Arbeitgeber durch Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers lediglich in Annahmeverzug (S. 88). Er kann also vom Arbeitnehmer weder auf Beschäftigung noch auf Schadensersatz wegen Nichtbeschäftigung verklagt werden, sondern ist nur zur Lohnzahlung verpflichtet. Dies gilt auch für den Fall, daß der Arbeitgeber im Fall ungerechtfertigter Entlassung eines Arbeitnehmers vom Arbeitsgericht gemäß § 87 BRG. zu dessen „Weiterbeschäftigung“ verurteilt ist (S. 127).

Dieser Grundsatz folgt aber lediglich daraus, daß der Arbeitnehmer regelmäßig nur an der Lohnzahlung, nicht dagegen an der tatsächlichen Bewirkung der Arbeitsleistung interessiert ist, so daß mangels Vorhandenseins eines rechtlichen Interesses auch kein Rechtsbedürfnis bzw. kein Rechtsschutzbedürfnis besteht. Der Grundsatz, daß es ein Recht auf Beschäftigung nicht gibt, kann daher nicht uneingeschränkt gelten, wenn ausnahmsweise ein Interesse an der tatsächlichen Leistung der Arbeit besteht (bestritten!). Ist dieses Interesse auch dem Arbeitgeber bei Abschluß des Arbeitsvertrages bekannt oder erkennbar, so gilt daher mangels abweichender Abrede eine Pflicht zur Beschäftigung des Arbeitnehmers als stillschweigend vereinbart. Dieses Interesse kann sowohl ein materielles sein, wenn der Arbeitnehmer nach der getroffenen Vereinbarung durch Ausnutzung seiner Beschäftigungsmöglichkeit Gelegenheit zu höherem Verdienst haben würde, also bei Vereinbarung der Lohnberechnung nach Maßgabe der Arbeitsleistung (Akkordlohn, Prämie), oder aber ein ideelles Interesse, wenn der Arbeitnehmer dadurch an Ruhm oder Kenntnissen gewinnen kann (Schauspieler, Erfinder, Volontär, in der Regel auch Schwerbeschädigter S. 69). In diesen Fällen ist daher der Arbeitgeber im Zweifel zur Beschäftigung des Arbeitnehmers vertraglich verpflichtet, kann auf Erfüllung dieser Pflicht verklagt werden, und hat im Fall der schuldhaften Nichterfüllung den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen.

B. Eine Verpflichtung zur Beschaffung ordnungsmäßiger Mittel der Beschäftigung, also eines normal funktionierenden Betriebes sowie normaler Werkzeuge und Stoffe zur Arbeit besteht, soweit entweder eine Verpflichtung zur Beschäftigung begründet ist (A) oder aber soweit eine Beschäftigung tatsächlich stattfindet. Sie folgt aus § 618 BGB., wonach der Arbeitgeber zur Einrichtung und Unterhaltung der zur Verrichtung der Arbeit erforderlichen Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften ausdrücklich für verpflichtet erklärt wird (S. 114 Anm. 2). Die Beschäftigung muß demgemäß auf der Grundlage eines nach Kräfteverbrauch und Gefahr, Leitung, Vorhandensein von Mitarbeitern, Rohstoffen und Gerätschaften ordnungsgemäß funktionierenden Betriebes erfolgen, widrigenfalls der Arbeitgeber einer vertraglichen Leistungspflicht aus dem Arbeitsvertrage zuwiderhandelt, und daher vom Arbeitnehmer auf Erfüllung bzw. Schadensersatz in Anspruch genommen bzw. verklagt werden kann (vgl. S. 90).

III. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung von Urlaub<sup>2)</sup> besteht kraft Gesetzes nur<sup>3)</sup> gemäß Art. 160 RV. zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und, soweit dadurch der Betrieb nicht erheblich geschädigt wird, zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter. Die Dauer des Urlaubs richtet sich in diesen

<sup>1)</sup> BEWER, NZfA. 1921, Sp. 29ff.; GOERRIG, Schlichtungswesen 1923, S. 21; FRANKE, NZfA. 1924, Sp. 547. Wegen des „Rechtes auf Arbeit“ nach Art. 163 Abs. 2 RV. vgl. S. 53, Anm. 1.

<sup>2)</sup> HUECK, Handb. II S. 94ff., daselbst Anm. 67 weitere Literatur, sowie POTTHOFF, AR. 1921, S. 267. Über die vom Urlaub völlig verschiedene „Werksbeurlaubung“ vgl. S. 118, Anm. 3.

<sup>3)</sup> Über die weitere gesetzliche Verpflichtung zur Gewährung von Urlaub zum Aufsuchen einer neuen Stelle vgl. S. 139. Auch besteht landesrechtlich bisweilen ein gesetzlicher Urlaubsanspruch für Hausgehilfen.

Fällen nach Maßgabe der dafür erforderlichen Zeit, die Verpflichtung zur Zahlung des Lohnes während der gewährten Urlaubszeit nach Maßgabe besonderer hierüber bestehender Gesetze<sup>1)</sup> bzw. mangels solcher nach § 616 BGB. (S. 88). Im übrigen besteht eine Verpflichtung zur Gewährung von Urlaub nicht schon kraft Gesetzes, sondern nur soweit sie vertraglich vereinbart ist. Erfolgt diese Vereinbarung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung (§ 78 Nr. 2 BRG.), so gehört sie zu deren normativem Teil, geht also in den Inhalt der Einzelarbeitsverträge über und kann demgemäß von jedem Arbeitnehmer unmittelbar gegen seinen Arbeitgeber geltend gemacht werden.

A. Zeitlich unterliegt der Urlaub grundsätzlich der Vereinbarung. Nur mangels einer solchen gelten folgende Grundsätze:

1. Der Zeitpunkt, zu dem der Urlaub zu gewähren ist, wird im Zweifel vom Arbeitgeber nach freiem Ermessen bestimmt, doch hat er hierbei, soweit keine Interessen seines Unternehmens entgegenstehen, die Wünsche des Arbeitnehmers tunlichst zu berücksichtigen. Auch darf er den Urlaub nicht gerade auf eine Zeit verlegen, zu der der Arbeitnehmer ohnehin durch Krankheit an der Arbeitsleistung behindert war, während andererseits eine während des Urlaubs erst eintretende Krankheit hierfür unbeachtlich ist.

2. Die Urlaubszeit muß zusammenhängen.

3. Die Dauer des Urlaubs bestimmt sich mangels Vereinbarung danach, was in dem betreffenden Betrieb oder Geschäftszweig an dem betreffenden Ort für Arbeitnehmer dieser Art üblich ist.

B. Lohn ist während des Urlaubs im Zweifel fortzuzahlen, und zwar ohne Rücksicht darauf, wie der Arbeitnehmer den Urlaub verbringt, vor allem ob er ihn zu anderweitiger Erwerbstätigkeit verwendet<sup>2)</sup>. War letzteres vertraglich ausgeschlossen, so kann der Arbeitgeber lediglich die aus der Vertragsverletzung sich ergebenden Rechte geltend machen.

C. Endet das Arbeitsverhältnis, bevor der vertraglich zugesagte Urlaub gewährt worden ist<sup>3)</sup>, so ist zu unterscheiden, ob für die Gewährung des Urlaubs eine bestimmte Wartezeit, also eine bestimmte Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart ist oder nicht:

1. Ist die Erfüllung einer Wartezeit vereinbart, so ist die Entstehung des Urlaubsanspruches damit von dem Eintritt einer Bedingung abhängig gemacht. Bei Nichterfüllung der Wartezeit wäre daher mangels Eintritts der Bedingung der Urlaubsanspruch gar nicht entstanden<sup>4)</sup>. Bei Erfüllung der Wartezeit besteht dagegen, da der Urlaubsanspruch als solcher infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllt werden kann, an dessen Stelle ein Anspruch auf Lohnzahlung für einen der Urlaubszeit entsprechenden Zeitraum nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Ist dagegen eine Wartezeit nicht vereinbart, so ist im Zweifel anzunehmen, daß der Urlaub nur für den Fall jeweilig einjähriger Beschäftigung gewährt werden soll. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Jahres, so besteht ein Urlaubsanspruch daher wiederum nicht. Endet das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf des Jahres, ohne daß der Urlaub gewährt war, so kann eine der Urlaubszeit entsprechende Lohnzahlung nachträglich verlangt werden.

IV. Eine Verpflichtung zum Ersatz von Aufwendungen, die der Arbeitnehmer in ordnungsmäßiger Ausführung des Arbeitsverhältnisses vorgenommen hat,

<sup>1)</sup> Vgl. § 35 BRG., § 139 RVO.

<sup>2)</sup> Doch kann der Arbeitnehmer nicht unter Verzicht auf den Urlaub von seinem eigenen Arbeitgeber doppelten Lohn verlangen.

<sup>3)</sup> Über Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs vgl. DECKERT, GewuKfmGer. Bd. 28, Sp. 129; LG. Lübeck 31. 5. 23, NZfA. 1923, Sp. 761.

<sup>4)</sup> Sofern nicht der Arbeitgeber die Erfüllung wider Treu und Glauben verhindert haben sollte, § 162 BGB. Im übrigen ist der Grund der Beendigung unerheblich, Abgeltung also auch bei berechtigter fristloser Entlassung geboten.

liegt dem Arbeitgeber auch dann ob, wenn der Dienstvertrag keine Geschäftsbesorgung zum Gegenstand hat, die §§ 675, 670 BGB. daher keine Anwendung finden. Doch muß es sich um Aufwendungen handeln, die der eigentlichen Ausführung der Leistung, nicht nur ihrer Vorbereitung dienen. Fahrkosten zur Arbeitsstätte sind daher nicht zu ersetzen, wohl aber Fahrkosten von einer Arbeitsstätte zur andern oder für dienstliche Fahrten. Die Beschaffung des Handwerkszeugs und der Rohstoffe ist im Zweifel Sache des Arbeitgebers, dafür erforderliche Auslagen sind daher mangels abweichender Vereinbarung zu erstatten.

Der Ersatz der Aufwendungen ist rechtlich vom Lohn zu trennen und den Grundsätzen vom Lohn, vor allem über die Lohnsicherung nicht unterworfen, sondern ausschließlich den allgemeinen Grundsätzen des Schuldrechts. Soweit Lohn- und Auslagenersatz in einer gemeinsamen Pauschalsumme vertraglich ausbedungen sind, bedarf es daher in Ansehung der Lohnsicherung einer nachträglichen Trennung beider Posten (§ 3 Abs. 2 Lohnbeschl.Ges.).

V. Die Pflichten des Arbeitgebers in Ansehung der Sozialversicherung seiner Arbeitnehmer, vor allem Anmeldung und Beitragszahlung, sind grundsätzlich öffentlichrechtliche, durch Zwang und Strafe gesicherte Pflichten und keine Vertragspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrage. Soweit indessen der Arbeitgeber die Erfüllung von Aufgaben der Sozialversicherung freiwillig über diese öffentlichrechtlichen Pflichten hinaus übernimmt, insbesondere in der Invalidenversicherung das Kleben der Beitragsmarken und den Umtausch der Quittungskarten besorgt, bildet eine solche Übernahme nunmehr den Gegenstand einer Nebenverpflichtung aus dem Arbeitsvertrage. Der Arbeitgeber ist daher in diesem Falle gegenüber dem Arbeitnehmer zur ordnungsmäßigen Erfüllung dieser Verpflichtung vertraglich verbunden und haftet ihm für den Schaden, der aus mangelhafter Erfüllung, vor allem durch Verlust der Anwartschaft oder durch Nichterfüllung der Wartezeit entsteht (RGZ. 63, S. 53 und neuestens I. 7. 24, Monatsschr. f. Arb. u. Angest. Vers. 25, Sp. 126)<sup>1</sup>).

## Sechstes Kapitel.

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses<sup>2</sup>).

#### § 36. Allgemeines.

Das Arbeitsverhältnis endet dadurch, daß es entweder mit Eintritt eines bestimmten Tatbestandes von selbst erlischt (I), oder aber dadurch, daß es durch eine der Parteien im Wegerechtsgeschäftlicher Erklärung (Kündigung) aufgelöst wird (II)<sup>3</sup>).

<sup>1</sup>) Weitere Entsch. und Literatur bei DÜTTMANN, Komm. zur RVO. Bd. 4, 2. Aufl., Anm. 9 zu § 1428.

<sup>2</sup>) HUECK, Kündigung und Entlassung (Systematische Darstellung) 1921 (mit Nachtrag 1924); BILLERBECK, Die Kündigung und Entlassung (Bücherei des Arbeitsrechts Bd. 2, 1921); v. KARGER-LEIST, Eingehung und Lösung von Arbeitsverträgen, Berlin 1921; WÖLBLING-NEUBAUER, Die Entlassung der Arbeiter und Angestellten, 2. Aufl. Berlin 1924 (alle drei kommentatorisch); gegenüber kaufmännischen Angestellten: HUECK, Zeitschr. f. d. ges. Handels- u. Konkursrecht Bd. 85, S. 368—428.

<sup>3</sup>) Keine Beendigung, sondern ein bloßes Ruhen des Arbeitsverhältnisses liegt dagegen bei der sog. „Werksbeurlaubung“ vor (vgl. dazu STRUNDEN, NZfA. 1924, Sp. 403ff.). Sie besteht darin, daß bei Betriebseinschränkung oder vorübergehender Stilllegung die Arbeitnehmer nicht entlassen, sondern lediglich „beurlaubt“ werden, d. h. daß bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses als solchem die beiderseitigen Pflichten zur Arbeitsleistung bzw. Lohnzahlung vorläufig ausgesetzt, also nicht erfüllt werden sollen, solange der Hinderungszustand anhält. Eine solche Werksbeurlaubung kann nur durch Vereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelarbeitsverträge) herbeigeführt, nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Die beurlaubten Arbeitnehmer bleiben in diesem Falle Mitglieder der Belegschaft, behalten daher die ihnen nach BRG. zustehenden Rechte, Pflichten und Ämter und gelten auch privatrechtlich nach wie vor als Arbeitnehmer (z. B. für laufende Anwartschaften). Behördliche Zustimmung nach Maßgabe der Stilllegungs-VO. (S. 130) ist nicht erforderlich, soweit es sich nicht um eine bloße Umgehung handelt; RAM. 17. 6. 24, NZfA. 1924, Sp. 627.

I. Ein Erlöschen des Arbeitsverhältnisses tritt ein durch Zeitablauf, durch Erreichung seines Zweckes, durch Tod und (bei Geschäftsbesorgung) durch Konkurs<sup>1)</sup>.

A. Zeitablauf liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis von vornherein für eine kalendermäßig bestimmte oder bestimmbare Zeitdauer eingegangen, der Arbeitsvertrag also befristet war, und der als zeitliches Ende vereinbarte Zeitpunkt eintritt. Damit endigt das Arbeitsverhältnis ohne weiteres, also ohne daß es einer diesbezüglichen Erklärung einer der Vertragsparteien bedarf.

Eine solche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt nicht als Kündigung. Alle für die Kündigung geltenden Vorschriften, vor allem über die Mitbestimmung der Betriebsvertretung, finden daher hier keine Anwendung. Wird freilich das Arbeitsverhältnis ohne Vereinbarung einer neuen Befristung über diesen Zeitpunkt hinaus fortgesetzt, so gilt es nunmehr als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann dann regelmäßig nur noch durch Kündigung enden. Und erfolgt die Fristsetzung von vornherein in der Absicht, sofern nicht besondere Umstände vorliegen, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Frist fortzusetzen, so gilt die Fristsetzung lediglich als Ausschluß früherer Kündigung, die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses bei Ablauf der Frist daher als Kündigung mit den sich daraus ergebenden Folgen<sup>2)</sup>.

B. Erreichung des Zweckes liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis von vornherein auf die Erzielung eines bestimmten einzelnen Ergebnisses beschränkt ist (z. B. Montage einer Maschine) und dieses Ergebnis tatsächlich erreicht ist. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis ausdrücklich oder den Umständen nach erkennbar als bloße Notstandsarbeit eingegangen war, also im Wege der produktiven Erwerbslosenfürsorge zur Verringerung einer sonst nicht behebbaren Arbeitslosigkeit (S. 63), und dieser Zustand durch Nachweis einer Arbeitsstelle nunmehr beendet ist. Damit endigt das Arbeitsverhältnis ohne weiteres, also ohne daß es einer Erklärung eines der Vertragsteile bedarf. Für diese Beendigung gelten im übrigen die gleichen Grundsätze wie für die Beendigung durch Zeitablauf.

C. Der Tod ist von verschiedener Bedeutung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, je nachdem ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer stirbt.

1. Stirbt der Arbeitnehmer, so endet das Arbeitsverhältnis stets. Eine Verpflichtung der Erben zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses besteht niemals. Die Erben sind vielmehr lediglich zur Herausgabe etwaiger Gegenstände, Belege oder Urkunden verpflichtet, die der Erblasser aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers erhalten hatte, oder einer ihm obliegenden Rechnungslegung zugrunde gelegt hätte, vgl. auch §§ 675, 673 BGB.

2. Stirbt dagegen der Arbeitgeber, so endigt das Arbeitsverhältnis nur dann, wenn seine Fortsetzung oder unveränderte Fortsetzung mit den Erben unmöglich ist. Anderenfalls geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über (S. 74), doch werden sowohl diese wie der Arbeitnehmer vielfach das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde fristlos kündigen können (S. 133).

D. Der Konkurs<sup>3)</sup> endlich hat eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig nicht zur Folge. Vielmehr ist der Konkurs des Arbeitnehmers auf das Arbeitsverhältnis überhaupt ohne Einfluß, während der Konkurs des Arbeitgebers einmal nach § 22 KO. ein beiderseitiges dauerndes vorzeitiges Kündigungsrecht zum nächsten gesetzlichen oder (falls kürzer) vertragsmäßigen Kündigungstermin erzeugt, und andererseits für den Fall, daß das Dienstverhältnis noch nicht angetreten war, den Konkursverwalter nach § 17 KO. berechtigt, die Erfüllung abzulehnen.

<sup>1)</sup> Dagegen nicht durch Unmöglichkeit der Leistung (S. 87). Unrichtig LG. Köln 18. 11. 21, NZfA. 1922, Sp. 687.

<sup>2)</sup> Vgl. HOENIGER, Schlichtungswesen 1921, Sp. 121; FISCHER, NZfA. 1922, Sp. 107; ASSMANN, Schlichtungswesen 1922, S. 239; GOERRIG, das. 1923, S. 105.

<sup>3)</sup> JAEGER, Artikel „Konkurs“ in POTTHOFFS Wörterbuch des Arbeitsrechts S. 117/19. Vgl. dort auch über die Folgen der Geschäftsaufsicht (§§ 9, 11 VO. v. 14. 12. 16).

Nur wenn der Arbeitsvertrag eine Geschäftsbesorgung (§§ 662, 675 BGB.) zum Inhalt hatte und sich lediglich auf diesen einen Gegenstand beschränkt, erlischt er nach § 23 KO. bei Konkurs des Geschäftsherrn ohne weiteres, wenn sich die Geschäftsbesorgung auf die Konkursmasse bezieht.

II. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch rechtsgeschäftliche Erklärung nennt man „Kündigung“ bzw. wenn sie vom Arbeitgeber ausgeht „Entlassung“, wenn sie vom Arbeitnehmer ausgeht „Austritt“ oder „Aufsagung“.

A. Das Kündigungsrecht ist das Recht, durch Abgabe einer Willenserklärung das Arbeitsverhältnis zur Auflösung zu bringen. Seiner rechtlichen Natur nach gehört es zu den Gestaltungsrechten oder Kannrechten. Es ist jedem Arbeitsvertrage notwendig immanent und besteht sowohl für den Arbeitgeber wie für den Arbeitnehmer.

B. Die Kündigung ist die Ausübung dieses Rechts. Sie ist ein einseitiges<sup>1)</sup> empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft, wird also wirksam, wenn sie dem andern Teil zugeht (§ 130 BGB.), d. h. normalerweise zu seiner Kenntnis gelangen würde<sup>2)</sup>, bedarf daher weder der Annahme durch ihn, noch kann sie ohne seine Zustimmung zurückgenommen oder widerrufen werden. Die Anfechtbarkeit oder Nichtigkeit der Kündigung bestimmt sich nach den allgemeinen für die Anfechtbarkeit oder Nichtigkeit von Rechtsgeschäften geltenden Vorschriften der §§ 116ff. BGB. Nichtig ist daher insbesondere eine Kündigung, die gegen ein gesetzliches Verbot verstößt (§ 134 BGB.), wie etwa gegen die Koalitionsfreiheit gemäß Art. 159 RV. (vergl. aber S. 234, insbesondere Anm. 1) oder gegen § 95 BRG.

Die Kündigung bedarf keiner bestimmten Form, soweit eine solche Form nicht vertraglich vereinbart ist<sup>3)</sup>. Abgesehen von den Fällen der §§ 112, 113 BGB. muß sie von einer geschäftsfähigen Person gegenüber einer geschäftsfähigen Person erklärt werden, doch ist ein beschränkt geschäftsfähiger Arbeitnehmer im Zweifel nach § 113 für die Abgabe und Entgegennahme einer Kündigung stets als ermächtigt anzusehen (S. 65). Sie muß grundsätzlich unmittelbar vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. vom Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber (oder von bzw. gegenüber deren Vertretern) ausgesprochen werden. Nur im Fall des Arbeitsverhältnisses einer Ehefrau hat nach § 1358 BGB. deren Ehemann (S. 65), im Fall des Konkurses der Konkursverwalter (S. 119) ein selbständiges Kündigungsrecht, und im Fall unrechtmäßiger Einstellung von Arbeitnehmern wirkt nach § 83 BRG. die diesbezügliche Entscheidung des Arbeitsgerichts, ohne daß es einer besonderen Kündigung des Arbeitgebers bedarf, unmittelbar für den Arbeitnehmer (S. 70/71).

Die Einfügung einer Bedingung in die Kündigungserklärung<sup>4)</sup> ist gesetzlich nicht verboten und mit dem Wesen der Kündigung nicht unvereinbar (vgl. § 643 BGB.), daher zulässig, soweit dadurch für den Gekündigten trotzdem klare Rechtsverhältnisse geschaffen werden<sup>5)</sup>.

<sup>1)</sup> Die von beiden Vertragsparteien übereinstimmend vereinbarte Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist keine Kündigung und den sämtlichen Vorschriften über die Kündigung nicht unterworfen.

<sup>2)</sup> Eine rechtswirksame Kündigung liegt also vor, wenn der Arbeitnehmer einen Brief in die Wohnung seines Arbeitgebers gelangen läßt, obwohl dieser verreist ist, oder wenn im Fall eines Streiks der Arbeitgeber die Entlassung aller Arbeiter, die bis zu einem bestimmten Zeitpunkt die Arbeit nicht wieder aufgenommen haben, durch Anschlag am Fabrikator bekannt gibt, auch wenn die Arbeitnehmer infolge des Streiks das Fabrikator nicht durchschreiten.

<sup>3)</sup> Aber auch dann (z. B. eingeschriebener Brief) ist sie wirksam, wenn sie von der anderen Seite nicht unverzüglich wegen Formmangels zurückgewiesen wird.

<sup>4)</sup> Zu dieser umstrittenen Frage vgl. HUECK, Handb. II S. 177; daselbst Anm. 33 nähere Literatur.

<sup>5)</sup> Zulässig ist daher die bedingte Kündigung, wenn der Eintritt der Bedingung ausschließlich vom Willen des Gekündigten abhängt (Potestativbedingung) oder wenn die Kündigungsfrist erst mit dem Eintritt der Bedingung zu laufen beginnt; unzulässig ist dagegen eine bedingte Kündigung, bei der der Eintritt der Bedingung auf den Zeitpunkt der Abgabe der Kündigungserklärung zurückwirken soll.

C. Ihrer Art nach unterscheidet man die regelmäßige und die außerordentliche Kündigung: Die regelmäßige Kündigung erfolgt im Rahmen des Arbeitsvertrages unter Einhaltung der vertraglich vorgesehenen Kündigungszeiten, dagegen ohne Rücksicht auf den Kündigungsgrund (§ 37), die außerordentliche Kündigung dagegen umgekehrt ohne Einhaltung der Kündigungszeiten wegen eines bestimmten, die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigenden Grundes (§ 38). An beide Arten der Kündigung schließen sich bestimmte Rechtsfolgen (§ 39).

### § 37. Die regelmäßige Kündigung.

Die regelmäßige Kündigung, also diejenige Kündigung, die in Ausübung des im unbefristeten Arbeitsvertrage<sup>1)</sup> begriffsnotwendig enthaltenen vertragsmäßigen Kündigungsrechts erfolgt, ist grundsätzlich unabhängig vom Kündigungsgrunde. Sie ist dagegen einerseits sowohl für den Arbeitgeber wie für den Arbeitnehmer geknüpft an die Einhaltung bestimmter Kündigungszeiten (I), andererseits für den Arbeitgeber daneben auch noch an ein mehr oder minder weitgehendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (II). In den Sonderfällen der Betriebsstillegung und der Kündigung gegenüber Schwerbeschädigten ist die regelmäßige Kündigung endlich noch weiteren Beschränkungen unterworfen (III).

I. Kündigungszeiten sind Zeiten, von deren Einhaltung die Wirksamkeit der Kündigung abhängt. Sie sind entweder Kündigungsfristen, d. h. Mindestzeiträume, die zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses liegen müssen, oder Kündigungstermine, d. h. Zeitpunkte, zu denen die tatsächliche Auflösung allein zulässig ist. Beide müssen in die Zeit des Arbeitsverhältnisses fallen, dürfen also nicht zeitlich vor dem Dienstantritt liegen, wohl aber kann der Kündigungsausspruch wirksam bereits vor Dienstantritt erfolgen. Für die Berechnung der Kündigungszeiten gelten die §§ 187 ff. BGB., so daß insbesondere der Tag des Kündigungsausspruchs nicht in die Frist einzurechnen ist, und die Kündigung für den Fall, daß der letzte Tag, an dem sie zulässig war, auf einen Sonntag oder amtlichen Festtag fällt, auch noch am nächstfolgenden Werktag statthaft ist.

Die Kündigungszeiten beruhen grundsätzlich auf Vereinbarung der Vertragsparteien (A), nur soweit eine Vereinbarung hierüber nicht getroffen ist, auf gesetzlicher Vorschrift (B).

A. Die Vereinbarung der Kündigungszeiten ist grundsätzlich dem freien Ermessen der Vertragsparteien überlassen, die sie sogar völlig ausschließen und damit die Zulässigkeit jederzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen können<sup>2)</sup>. Doch sind diesem freien Ermessen Schranken gesetzt, denen gegenüber bei Vermeidung der Nichtigkeit etwas Abweichendes nicht vereinbart werden kann:

1. Auf längere Zeit als 5 Jahre kann nach § 624 BGB. die Kündigung nur für den Arbeitgeber, nicht für den Arbeitnehmer ausgeschlossen werden. Ist vielmehr ein Dienstverhältnis auf längere Zeit oder Lebenszeit eingegangen, so kann es vom Arbeitnehmer nach Ablauf von 5 Jahren mit sechsmonatiger Kündigungsfrist gekündigt werden.

2. Für die wichtigsten Gruppen von Arbeitnehmern (gewerbliche Arbeiter, kaufmännische und technische Angestellte, Bergleute, See- und Binnenschiffer) muß die Kündigungsfrist für beide Teile gleichsein (§§ 122, 133a GewO., § 67 HGB., §§ 81, 88a ABG., § 27 SeemO., § 25 BinnSchiffG.). Doch gilt diese Vorschrift nur zugunsten, nicht auch zuungunsten der Arbeitnehmer, für die also keine längere, wohl aber

<sup>1)</sup> Über den befristeten Arbeitsvertrag vgl. S. 119.

<sup>2)</sup> Über die verschiedenen rechtlichen Folgen einer solchen „entfristeten“ regelmäßigen Kündigung von der außerordentlichen fristlosen Entlassung vgl. auch S. 132 Anm. 4.

eine kürzere Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber vereinbart werden kann, als sie diesem gegenüber dem Arbeitnehmer zusteht<sup>1)</sup>.

Doch gilt dies nicht für kaufmännische und technische Angestellte, die ein Mindestjahresgehalt von bestimmter Höhe<sup>2)</sup> beziehen oder für eine außereuropäische Niederlassung angenommen sind, letztere, sofern der Arbeitgeber, falls er kündigt, vertragsmäßig die Kosten der Rückreise trägt (§ 68 HGB., § 133ab GewO., § 88 ABG.).

3. Bei kaufmännischen und technischen Angestellten darf die Kündigungsfrist nicht kürzer sein als 1 Monat, und es kann als Kündigungstermin nur der Kalendermonatsschluß vereinbart werden. Neben den gleichen Ausnahmen wie im Falle zu 2. besteht hier eine weitere Ausnahme für Aushilfsdienste, die höchstens drei Monate dauern (§ 69 HGB., § 133ac GewO.).

B. Gesetzliche Kündigungszeiten gelten nur mangels abweichender Vereinbarung. Sie sind teils allgemein im BGB. für alle Arbeitsverhältnisse vorgesehen, teils gelten für einzelne Berufsstände besondere Kündigungszeiten, so daß also prinzipaliter die vereinbarten Kündigungszeiten gelten, eventualiter die besonderen gesetzlichen Kündigungszeiten der einzelnen Berufsstände, und nur eventualissime die allgemeinen gesetzlichen Kündigungszeiten des BGB.

1. Die allgemeinen Kündigungszeiten des BGB. sind verschieden für Zeitlohnarbeiter und sonstige Arbeiter:

a) Für Zeitlohnarbeiter ist grundsätzlich die Kündigung bei Tageslohn an jedem Tag für den folgenden Tag zulässig, bei Wochenlohn spätestens am ersten Werktag für den Wochenschluß, bei Monatslohn spätestens am 15. zum Monatschluß, bei Vierteljahrslohn oder noch längeren Lohnbemessungsperioden<sup>3)</sup> mit sechswöchiger Frist zum Quartalsschluß (§ 621). Für höhere Angestellte im Hauptberuf mit festen Bezügen (das Gesetz nennt als Beispiele Lehrer, Erzieher, Privatbeamte und Gesellschafterinnen) ist die Kündigung auch bei kürzeren Lohnbemessungsperioden nur mit sechswöchiger Kündigungsfrist zum Quartalsschluß zulässig (§ 622).

b) Für sonstige Arbeitnehmer (insbesondere Akkordarbeiter<sup>4)</sup>) kann dagegen das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit gekündigt werden, nimmt es jedoch die Erwerbstätigkeit vollständig oder hauptsächlich in Anspruch, nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen.

2. Die besonderen Kündigungszeiten für einzelne Berufsstände weichen von dieser Regelung vielfach ab:

a) Für gewerbliche Arbeiter, Bergarbeiter und Schiffsmannschaften der Binnenschifffahrt beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen (§§ 122 GewO., 81 ABG., 25 BinnSchiffG.).

b) Für kaufmännische und technische Angestellte, Werkbeamte und Floßführer, ist Kündigung nur unter Einhaltung einer sechswöchigen Kündigungsfrist zum Quartalsschluß zulässig, in der Binnenschifffahrt zum Monatsschluß (§ 56 HGB., § 133a GewO., § 88 ABG., § 16 FlöB.G., § 20 BinnSchiffG.).

c) Für Seeleute gelten besondere Kündigungsfristen nach § 551 HGB.

II. Das Kündigungsrecht des Arbeitgebers wird im Fall der regelmäßigen Kündigung neben der Verpflichtung zur Einhaltung der Kündigungszeiten auch noch durch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beschränkt. Dieses Mit-

<sup>1)</sup> Bestritten; wie hier RGZ. 68, S. 317; a. M. HUECK, Handb. II S. 186. Dasselbst Anm. 26 weitere Literatur und Judikatur.

<sup>2)</sup> Zurzeit 5000 M. multipliziert mit der Reichsindexziffer der vorangegangenen Woche für die Lebenshaltungskosten; VO. vom 23. 10. 23.

<sup>3)</sup> Maßgebend ist lediglich die Lohnbemessungsfrist, nicht die Lohnzahlungsfrist. Über den Unterschied vgl. S. 97.

<sup>4)</sup> Dies gilt auch, wenn die Akkordarbeit noch nicht beendet ist. Vereinbarung von Akkordlohn bedeutet also im Zweifel nicht, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beendigung der Akkordarbeit zusammenfallen muß. GewuKaufmGer. Bd. 15, S. 83; a. M. BAUM, Handb. f. GewuKaufmGer. Nr. 301.

bestimmungsrecht ist ein Recht der Arbeiterschaft, das durch die jeweilige Betriebsvertretung als deren gesetzliches Organ lediglich ausgeübt (S. 243), daher vom Wechsel der Betriebsvertretung nicht berührt wird. Es ist auf den Fall der regelmäßigen Kündigung beschränkt, besteht dagegen im Fall der außerordentlichen Kündigung nur, soweit diese zugleich eine regelmäßige Kündigung enthält und als solche praktisch wird (S. 134ff.). Das Mitbestimmungsrecht ist gesetzlich im BRG. geregelt<sup>1)</sup>, dessen Vorschriften aber hier durch die SchlO. v. 30. 10. 23 Art. II teilweise abgeändert sind. Es kann aber über diese gesetzliche Regelung hinaus durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag erweitert werden; eine solche Erweiterung gehört dann zum normativen Teil (S. 15, 27), geht in die Einzelarbeitsverträge über und hat die Nichtigkeit einer Kündigung zur Folge, die ohne Einhaltung solcher rechtsgeschäftlich vereinbarter Formvorschriften erfolgt (§ 125 BGB.). Das gesetzliche Mitbestimmungsrecht ist nicht einheitlich für alle Fälle der Kündigung gleichartig geregelt, sondern in seiner Wirkung verschieden abgestuft im Fall der Massenkündigung (A), der Einzelkündigung (B) und der Kündigung von Mitgliedern der Betriebsvertretung (C).

A. Bei Massenkündigungen besteht ein bloßes Mitberatungsrecht (§ 74 BRG.), für dessen Ausübung der gesamte Betriebsrat zuständig ist (a. M. FLATOW). Wird nämlich infolge Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder Einführung neuer Arbeitsmethoden<sup>2)</sup> eine Massenkündigung erforderlich, so soll sich der Arbeitgeber möglichst längere Zeit vorher über Art und Umfang dieser Kündigung und Vermeidung von Härten hierbei mit dem Betriebsrat ins Benehmen setzen, d. h. eine gemeinsame Beratung darüber herbeiführen. Doch kann der Betriebsrat Mitteilung an den amtlichen Arbeitsnachweis verlangen<sup>3)4)</sup>.

B. Bei Einzelkündigungen besteht in Betrieben mit einem Betriebsrat<sup>5)</sup> ein Einspruchsrecht des einzelnen gekündigten Arbeitnehmers an den Betriebsrat und ein Weiterverfolgungsrecht des letzteren an das Arbeitsgericht. Dieses Einspruchsrecht, dessen rechtliche Natur bestritten ist (1), führt unter bestimmten Voraussetzungen (2) zu einem zweifach gegliederten Verfahren, nämlich einem Vorverfahren vor dem Betriebsrat (3) und einem Hauptverfahren vor dem Arbeitsgericht (4)<sup>6)</sup>.

1. Seiner rechtlichen Natur nach ist das Einspruchsrecht einerseits ein materielles Recht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, das im Einspruchsverfahren, d. h. einem besonders gearteten Prozeßverfahren, lediglich geltend gemacht wird (materielles Einspruchsrecht), andererseits ein formelles Recht zur Einleitung und Weiterverfolgung dieses besonderen Prozeßverfahrens vor den dazu bestimmten Stellen (formelles Einspruchsrecht)<sup>7)</sup>.

<sup>1)</sup> Literatur hierüber vgl. daher S. 240 Anm. 1.

<sup>2)</sup> Es handelt sich also um Personalveränderungen, deren Anlaß im Betriebe selbst liegt, nicht dagegen um Aussperrungen als Kampfmaßnahmen.

<sup>3)</sup> Das Einspruchsrecht der einzelnen Arbeitnehmer gemäß §§ 84ff. (vgl. unten zu B) wird hierdurch nicht berührt, soweit es sich nicht um eine Stilllegung handelt (§ 85 Abs. 2 Nr. 2 BRG.).

<sup>4)</sup> Diese Vorschrift ist indessen bloße Ordnungsvorschrift, ihre Beachtung für die Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung daher ohne Bedeutung. Unklar OLG. Stettin 9. 7. 23, NZfA. 1923, Sp. 766.

<sup>5)</sup> Also weder in Kleinbetrieben mit einem Betriebsobmann (§ 92 zitiert nicht den § 78 Nr. 9), noch in Betrieben, in denen eine Betriebsvertretung nicht bestellt ist, da das Vorverfahren vor dem Betriebsrat eine notwendige Voraussetzung des Hauptverfahrens vor dem Arbeitsgericht bildet; OLG. Braunschweig 4. 3. 21, NZfA. 1922, Sp. 319, vgl. S. 127.

<sup>6)</sup> Dagegen ist das Nachverfahren vor dem Gericht, das früher deswegen erforderlich war, weil das Hauptverfahren vor dem Schlichtungsausschusse stattfand und dessen Entscheidungen keinen Vollstreckungstitel bildeten, infolge der Überweisung der Entlassungsstreitigkeiten von den Schlichtungsausschüssen an die Arbeitsgerichte (S. 172) nunmehr weggefallen und damit zugleich die früher vielerörterte Streitfrage nach dem Umfang der Nachprüfung der Schlichtungssprüche durch die Gerichte gegenstandslos geworden.

<sup>7)</sup> Dies wird allgemein verkannt, vgl. z. B. LANGE in NZfA. 1922, Sp. 417. Vgl. indessen MÖRBTZ, Schlichtungswesen 1922, S. 98, 200 und dagegen LANGE, das. S. 159.

a) Das materielle Einspruchsrecht ist ein auf Grund des bisherigen Arbeitsvertrages bzw. in Nachwirkung desselben bestehender privatrechtlicher Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, d. h. auf weitere Erfüllung aller dem Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrage obliegenden Pflichten<sup>1</sup>). Dieses Recht entsteht in bestimmten Fällen ungerechtfertigter Kündigung („Einspruchsgründe“) kraft zwingender gesetzlicher Vorschrift. Es steht lediglich dem Arbeitnehmer, nicht dem Betriebsrat zu. Es ist in dem gleichen Umfang höchstpersönlich (nicht-vererblich-abtretbar-pfändbar) wie die sonstigen Rechte des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis<sup>2</sup>) und ist nur insoweit verzichtbar, als es bereits entstanden ist, also erst nach dem Kündigungsausspruch, nicht dagegen von vornherein durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag. Ein hiernach zulässiger Verzicht bedarf aber keiner Zustimmung des Betriebsrats und kann daher einem von diesem weiterverfolgten Verfahren (S. 127) den materiellen Rechtsboden entziehen. Gegenüber diesem materiellen Einspruchsrecht des Arbeitnehmers auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses steht indessen dem Arbeitgeber durch Einräumung einer *facultas alternativa* die Möglichkeit zu, seine (primäre) Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung durch eine Ersatzleistung, nämlich Zahlung einer gesetzlich bestimmten Entschädigungssumme (S. 127/28) abzugelten und damit den Anspruch des entlassenen Arbeitnehmers auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zum Erlöschen zu bringen<sup>3</sup>)<sup>4</sup>).

b) Das formelle Einspruchsrecht ist dagegen das Recht auf eine der materiellen Rechtslage entsprechende Entscheidung. Es entspricht daher dem Rechtsschutzanspruch in einem sonstigen Prozeß, und ist wie dieser ein subjektives öffentliches Recht gegen diejenige Stelle, welche zu dieser Entscheidung gesetzlich berufen ist (Betriebsrat, Arbeitsgericht).

Das formelle Einspruchsrecht zerfällt einerseits in das Recht auf Einlegung des Einspruchs (durch Einleitung des Vorverfahrens vor dem Betriebsrat) und andererseits in das Recht auf Weiterverfolgung des Einspruchs (durch Einleitung des Hauptverfahrens vor dem Arbeitsgericht). Während das Recht auf Einlegung des Einspruchs ausschließlich dem Entlassenen selbst zusteht, steht das Recht auf Weiterverfolgung sowohl ihm wie dem Betriebsrat zu.

Gegenstand des Verfahrens, welches durch Ausübung des formellen Einspruchsrechts in Gang gebracht wird (Einspruchsverfahren, unten 3—4) ist daher lediglich die Entscheidung über das Bestehen oder Nichtbestehen eines materiellen Einspruchsrechts, dagegen nicht über die Wirksamkeit der Kündigung. Diese wird daher durch

<sup>1</sup>) Dagegen kein Anfechtungs- oder sonstiges Gestaltungsrecht (so VOCKRODT, Schlichtungswesen 1924, S. 28).

<sup>2</sup>) Vgl. KÖNIGSBERGER, NZfA. 1924, Sp. 349.

<sup>3</sup>) Diese „Entschädigung“ ist daher weder Lohn noch Schadensersatz, sondern eine Abfindungssumme für die dem Arbeitgeber primär obliegende Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung. (Bestritten! Vgl. LANGE, Jur. Wochenschr. 1922, S. 557, dazu GOERRIG, NZfA. 1923, Sp. 515, und dagegen LANGE, NZfA. 1924, Sp. 223.) Etwaige Lohn- oder Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrage werden daher hierdurch nicht berührt (a. M. KG. 5. 10. 21, NZfA. 1922, Sp. 59ff.; RG. 24. 6. 22, NZfA. 1922, Sp. 756ff. Die Entscheidung des RG. ist mit Recht viel angefochten und auch in der Rechtsprechung nicht befolgt worden). Vgl. dazu auch HUECK, NZfA. 1924, Sp. 21ff. mit weiteren Literaturangaben, PROBSTING das. Sp. 33; DELIUS, Leipz. Zeitschr. 1923, S. 340; ERDEL, Schlichtungswesen 1924, S. 28. Die Entschädigung unterliegt demgemäß auch nicht den besonderen Vorschriften der Lohnsicherung, vor allem der Lohnbeschlagnahme, (GOERRIG, Schlichtungswesen, 1923, S. 108), wohl dagegen dem Steuerabzug (KUHN, NZfA. 1921, Sp. 479).

<sup>4</sup>) Die beiderseitigen Rechte und Gegenrechte der früheren Parteien des Arbeitsvertrages (auf Grund der §§ 84ff. BRG.) bilden also einen Bestandteil des materiellen Arbeitsvertragsrechts und sind in ihrer Existenz unabhängig von ihrer prozessualen Geltendmachung durch Einlegung des Einspruchs. Diese ist freilich praktisch in der Regel darum geboten, weil die prozessuale Geltendmachung des Einspruchsrechts des Arbeitnehmers und damit seine Erzwingbarkeit infolge der für das Einspruchsverfahren geltenden kurzen prozessualen Ausschlußfristen (S. 125/26) einer besonderen Beschleunigung bedarf.

die Einlegung des Einspruchs (bzw. seine Weiterverfolgung durch Anrufung des Arbeitsgerichts) niemals berührt, sie ist und bleibt vielmehr nach wie vor rechtswirksam. Die unberechtigte Entlassung erzeugt dagegen lediglich jenes materielle Einspruchsrecht; und nur über dieses, nicht aber über die Wirksamkeit der Kündigung, wird daher auf Grund der Ausübung des formellen Einspruchsrechts im Einspruchsverfahren entschieden.

2. Auch die Voraussetzungen des Einspruchsrechts sind hiernach verschieden, je nachdem es sich um das materielle oder formelle Einspruchsrecht handelt. Für die wirksame Einlegung des Einspruchs müssen sowohl die materiellen wie die formellen Voraussetzungen vorliegen, doch ist der Tenor der Entscheidung in beiden Fällen verschieden (Einspruch „unbegründet“ bzw. „unzulässig“, S. 126 u. 127).

a) Materiell ist das Einspruchsrecht begründet, wenn einmal der Entlassene zu den Arbeitnehmern im Sinne des BRG. gehört, wenn ferner einer der vier Einspruchsgründe des § 84 Abs. 1 BRG. vorliegt, und wenn endlich nicht einer der beiden Ausnahmefälle des § 85 BRG. entgegensteht.

α) Nur Arbeitnehmer im Sinne des § 10 BRG., also Arbeiter und Angestellte (S. 32) sind zum Einspruch berechtigt, dagegen insbesondere nicht leitende Angestellte im Sinne des § 12 Abs. 2 BRG. noch Dienstboten noch auch gemäß § 5 BRG. die Schiffsmannschaften der See- und Binnenschifffahrt.

β) Die Einspruchsgründe, bei deren Vorliegen für diese Arbeiter und Angestellten im Fall der regelmäßigen Kündigung<sup>1)</sup> ein Einspruchsrecht besteht, sind:

aa) Unbillige Härte, die weder durch das Verhalten des Arbeitnehmers noch durch die technischen oder wirtschaftlichen Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Ob Unbilligkeit vorliegt, ist durch Abwägung einerseits der Wirkung der Kündigung für den Gekündigten, andererseits der Erfordernisse des Betriebes festzustellen.

bb) Kündigung ohne Angabe des Grundes.

cc) Kündigung wegen Weigerung des Arbeitnehmers, dauernd andere als bei der Einstellung vereinbarte Arbeit zu verrichten.

dd) Kündigung wegen Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht oder wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Verbandzugehörigkeit oder Betätigung, außer bei sog. „Tendenzbetrieben“, also Betrieben, die gerade bestimmte politische, militärische, konfessionelle, gewerkschaftliche, wissenschaftliche, künstlerische oder ähnliche Bestrebungen verfolgen, so daß die Eigenart dieser Bestrebungen die Kündigung bedingt.

γ) Ausnahmsweise besteht trotz Vorliegens einer dieser vier Einspruchsgründe ein Einspruchsrecht nicht, nämlich (§ 85):

aa) Bei Entlassungen infolge gänzlicher oder teilweiser Stilllegung des Betriebes<sup>2)</sup>,

bb) Bei Entlassungen, zu denen der Arbeitgeber nach Gesetz, Tarifvertrag oder Schiedsspruch verpflichtet ist.

b) Die Voraussetzungen des formellen Einspruchsrechts sind verschieden für die Einlegung und die Weiterverfolgung des Einspruchs.

a) Voraussetzung des Rechts der Einlegung des Einspruchs (also der Einleitung des Vorverfahrens vor dem Betriebsrat) ist lediglich die Wahrung der Einspruchsfrist, d. h. einer Frist von 5 Tagen nach dem Zugehen (S. 120) der Kündi-

<sup>1)</sup> Über den Einspruch im Falle fristloser Entlassung aus wichtigem Grunde nach § 84 Abs. 2 vgl. unten S. 134 ff., über den befristeten Arbeitsvertrag S. 119.

<sup>2)</sup> Der Begriff der gänzlichen Stilllegung deckt sich mit dem der Stilllegungs-VO. (S. 61) und geht nur insofern darüber hinaus, als hier ohne Rücksicht auf die Zahl der zu Entlassenden alle Betriebe in Betracht kommen, die dem BRG. unterstehen (S. 244); der Begriff der teilweisen Stilllegung umfaßt dagegen hier nach herrschender Ansicht nur die Stilllegung einer Abteilung des Betriebs, nicht schon einer einzelnen Betriebsanlage; WEIGERT, NZfA. 1924, Sp. 65 ff. Über den Fall der Aussperrung vgl. S. 310. Ob die Stilllegung nach der Stilllegungs-VO. ordnungsmäßig erfolgt war, ist unerheblich; WEDLER, NZfA. 1924, Sp. 589 ff.

gung. Diese Frist ist eine Ausschlußfrist, gegen die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach § 90 BRG. und VO. vom 5. 6. 20 wegen Verhinderung durch Naturereignisse oder andere unabwendbare Zufälle zulässig ist<sup>1)</sup>.

β) Voraussetzung des Weiterverfolgungsrechts (also der Einleitung des Hauptverfahrens vor dem Arbeitsgericht) ist dagegen einmal die Innehaltung weiterer Fristen und andererseits ein bestimmter Erfolg des Vorverfahrens.

aa) Die Fristen, die bei Vermeidung des Ausschlusses des Einspruchsrechts hier einzuhalten sind, betragen einmal eine Woche seit dem Beginn der Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber zur Herbeiführung eines Verständigungsversuches<sup>2)</sup> und ferner weitere 5 Tage nach Ablauf dieser Frist, also insgesamt 12 Tage. Die Anrufung des Arbeitsgerichts ist frühestens nach Ablauf der ersten, spätestens nach Ablauf der zweiten Frist möglich.

bb) Der Erfolg des Vorverfahrens muß ein für den Arbeitnehmer günstiger gewesen sein, d. h. es muß damit geendet haben, daß der Betriebsrat den Einspruch für begründet erklärt.

3. Das Vorverfahren vor dem Betriebsrat, mit dem das Einspruchsverfahren beginnt, ist ein notwendiger Bestandteil des Gesamtverfahrens und darf daher niemals fehlen<sup>3)</sup>. In ihm kommt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats insofern zum Ausdruck, als eine Weiterverfolgung vor dem Arbeitsgericht zur Voraussetzung hat, daß der Betriebsrat im Vorverfahren den Einspruch für begründet erklärt (vgl. oben). Das Vorverfahren zerfällt in die Einlegung des Einspruchs bei dem Betriebsrat, die Prüfung des Einspruchs durch diesen, und die Verhandlung mit dem Arbeitgeber, falls die Prüfung den Einspruch als begründet erscheinen läßt.

a) Die Einlegung des Einspruchs steht im freien Belieben des entlassenen Arbeitnehmers, der also hierzu niemals verpflichtet ist. Die Einlegung erfolgt durch Abgabe einer Erklärung, aus deren Inhalt die Absicht hervorgeht, damit Einspruch einlegen zu wollen. Einer bestimmten Form hierfür oder der Stellung eines bestimmten Antrages, oder des Gebrauches bestimmter Worte bedarf es nicht. Insbesondere genügt daher auch die mündliche Erklärung. Doch sind die Gründe des Einspruchs nebst Beweismitteln anzugeben.

Zuständig für die Annahme der Erklärung und das weitere Verfahren ist der Gruppenrat, also je nachdem, ob der Entlassene ein Arbeiter oder Angestellter im Sinne der §§ 11, 12 BRG. ist, der Arbeiter- oder Angestelltenrat (S. 245), und nur wenn ein Gruppenrat nicht besteht, der Betriebsrat bzw. mangels Bestehens eines Betriebsrats im Falle des § 62 BRG. die danach bestehende Sondervertretung (dagegen niemals der Betriebsobmann, S. 123 Anm. 5 u. S. 255).

b) Die Prüfung des Einspruchs, zu welcher der Gruppenrat nunmehr verpflichtet ist<sup>4)</sup>, hat sich sowohl auf das Vorhandensein der materiellen wie der formellen Voraussetzungen zu erstrecken (S. 125). Fehlen jene, so ist der Einspruch als unbegründet abzuweisen, fehlen diese, so ist er als unzulässig zu verwerfen, womit das Verfahren endgültig beendet ist. Sind dagegen die materiellen und formellen Voraussetzungen nach Ansicht des Gruppenrats erfüllt, so muß er nunmehr Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einleiten.

<sup>1)</sup> Innerhalb von 2 Wochen nach Behebung des Hindernisses, spätestens aber 1 Monat nach dem Ende der versäumten Frist. Wird dem Antrag stattgegeben, so ist die versäumte Erklärung binnen 2 Tagen abzugeben, soweit sie nicht bereits vorher abgegeben war.

<sup>2)</sup> Diese Frist beginnt nach der (praktisch unzweckmäßigen) Entsch. des RG. vom 16. 2. 23 (NZfA. 1923, Sp. 564) mit dem Tage nach Eingang des Einspruchs bei dem Betriebsrat, schließt sich also unmittelbar an die fünf tägige Einspruchsfrist an.

<sup>3)</sup> OLG. Braunschweig 4. 3. 21, NZfA. 1922, Sp. 319.

<sup>4)</sup> Die Verpflichtung besteht auch bei etwa vorher erteilter Zustimmung; OLG. Frankfurt 19. 12. 21 (NZfA. 1922, Sp. 578/79), RG. 30. 1. 23 (das. 1923, Sp. 460).

c) Eine Verhandlung mit dem Arbeitgeber findet also nur statt, wenn die Prüfung zu einem für den Entlassenen günstigen Ergebnis führt, ist aber in diesem Falle (im Gegensatz zur späteren Anrufung des Arbeitsgerichts) dem Gruppenrat zur Pflicht gemacht. Zu diesem Zweck hat der Gruppenrat den Arbeitgeber unter Mitteilung des Verhandlungsgegenstandes zur Verhandlung einzuladen. Erscheint er oder sein Vertreter, so hat der Gruppenrat auf die Herbeiführung einer Verständigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Entlassenen hinzuwirken. Gelingt diese, nimmt also der Entlassene den Einspruch oder der Arbeitgeber die Kündigung zurück, so ist die Sache erledigt. Gelingt eine Einigung nicht, überzeugt sich aber der Gruppenrat im Laufe der Verhandlung davon, daß der Einspruch unzulässig oder unbegründet ist, so hat er einen entsprechenden Beschluß zu fassen, womit die Sache ebenfalls endgültig erledigt ist. Gelingt endlich eine Verständigung nicht und hält der Gruppenrat den Einspruch für begründet, oder aber erscheint weder der Arbeitgeber noch sein Vertreter im Verhandlungstermin, so hat der Betriebsrat durch förmlichen Beschluß den Einspruch für begründet zu erklären. Nur in diesem letzteren Falle besteht die Möglichkeit einer Fortsetzung des Verfahrens, also der Einleitung des Hauptverfahrens durch Anrufung des Arbeitsgerichts<sup>1)</sup>.

4. Das Hauptverfahren vor dem Arbeitsgericht, für das damit der Weg freigemacht wird, zerfällt in Anrufung, Verhandlung und Entscheidung.

a) Die Anrufung des Arbeitsgerichts kann sowohl durch den Entlassenen wie durch den Gruppenrat erfolgen. Eine Pflicht hierzu besteht niemals, sondern lediglich ein Recht, dessen Ausübung im freien Ermessen liegt, vom Gruppenrat freilich nur so lange erfolgen kann, als der Entlassene selbst nicht den Einspruch zurückzieht (S. 124). Auch die Anrufung des Arbeitsgerichts bedarf keiner Form, vielmehr genügt hierzu jede fristgemäß (S. 126) abgegebene mündliche oder schriftliche Erklärung, aus welcher der Anrufungswille sich ergibt. Zuständig als Arbeitsgericht ist niemals das ordentliche Gericht, sondern ohne Rücksicht auf die Höhe des Streitwertes und den Berufszweig des Arbeitnehmers (also auch bei nichtgewerblichen Arbeitern oder Angestellten) das Gewerbegericht, das daher insoweit allgemeines Arbeitsgericht geworden ist, nur bei kaufmännischen Angestellten (Handlungsgehilfen und -lehrlingen) das Kaufmannsgericht, und endlich, soweit ein Gewerbegericht bzw. Kaufmannsgericht nicht besteht, also subsidiär, die arbeitsgerichtliche Kammer des Schlichtungsausschusses (näheres S. 272ff.).

b) Die Verhandlung vor dem Arbeitsgericht erfolgt nach Maßgabe der Ausf.VO. vom 10. 12. 23 in dem dort vorgesehenen „Urteilsverfahren“ (S. 279).

c) Die Entscheidung hat hier ihrem Wesen nach die Eigenschaft eines Urteils.

a) Ihrem Inhalt nach hat die Entscheidung, wenn die formellen oder materiellen Voraussetzungen des Einspruchs nicht vorliegen, den Einspruch als unzulässig zu verwerfen bzw. als unbegründet zurückzuweisen. Wenn diese Voraussetzungen dagegen vorliegen, so ist der Einspruch für begründet zu erklären und der Arbeitgeber gemäß der ihm verliehenen facultas alternativa entweder zur Weiterbeschäftigung oder zur Zahlung einer bestimmten Entschädigungssumme zu verurteilen (S. 124)<sup>2)</sup>. Die Höhe dieser Entschädigungssumme ist vom Arbeitsgericht unter Berücksichtigung der Zahl der Jahre, die der Entlassene insgesamt in dem Betriebe beschäftigt gewesen war, nach freiem Ermessen angemessen zu bestimmen, jedoch innerhalb eines gesetzlichen Rahmens für den zulässigen Höchstbetrag. Die-

<sup>1)</sup> RG. 30. 1. 1923, NZfA. 1923, Sp. 460. Denn es fehlt, mag selbst das materielle Einspruchsrecht begründet sein (S. 124 u. 125), eine notwendige formelle Voraussetzung seiner Verfolgbarkeit (S. 126).

<sup>2)</sup> Über die rechtliche Natur dieser Entschädigung vgl. S. 124 Anm. 3. Die Entscheidung muß gleichzeitig beide Möglichkeiten vorsehen, also verurteilen, „weiter zu beschäftigen oder eine Entschädigung von . . . M. zu zahlen“; CICHORIUS, GewuKfmGer. Bd. 28 S. 27.

ser beläuft sich für jedes angefangene<sup>1)</sup> Jahr auf ein Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes<sup>2)</sup>.

β) Die Wirkung der Entscheidung ist ihre Rechtskraft. Diese ist sowohl formell, da die Entscheidung mit der Verkündung endgültig ist und mit Rechtsmitteln nicht mehr angefochten werden kann (SchIO. Art. II § 2, AusfVO. vom 10. 12. 23 § 3)<sup>3)</sup>, wie materiell, indem sie „zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer Recht schafft“ (§ 87 Abs. 2 BRG.), d. h. das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages in Ansehung des materiellen Einspruchsrechts des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber (S. 124/25) bindend feststellt. Das danach bestehende Wahlrecht des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung oder Zahlung der festgesetzten Entschädigung ist indessen zeitlich begrenzt. Will nämlich der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung wählen, so muß er dies dem Arbeitnehmer binnen einer Frist von 3 Tagen nach Kenntnis von dem Erlaß der Entscheidung mitteilen<sup>4)</sup>; anderenfalls gilt kraft unwiderleglicher Vermutung (*praesumptio iuris et de iure*) die Zahlung der Entschädigung als gewählt.

Der Ausübung des Wahlrechts bedarf es demnach nur dann, wenn der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung wählt, während andernfalls eine Erklärung des Arbeitgebers überhaupt nicht erforderlich ist. Die Weiterbeschäftigung bedeutet die Fortsetzung des alten Arbeitsverhältnisses, nicht den Abschluß eines neuen. Der Arbeitgeber wird daher in diesem Falle behandelt, wie wenn er sich in der Zwischenzeit zwischen der Entlassung und der Wiedereinstellung im Annahmeverzug befunden hätte, muß also den Lohn für diese Zeit zahlen unter Zulassung der Anrechnung des anderweitig erzielten oder böswillig unter-

<sup>1)</sup> Bestritten; einige wollen die Entschädigung nur für volle Jahre zubilligen, andere nur in Höhe des Bruchteils von  $\frac{1}{12}$ , der der Dienstzeit im nicht vollendeten Jahre entspricht, also für einen Monat  $\frac{1}{144}$ . Die obige Auslegung ergibt sich aus dem (freilich in der Praxis wenig beachteten) Grundsatz, daß es sich dabei lediglich um den Höchstbetrag der Entschädigung handelt, keineswegs aber um einen absolut bestimmten Betrag, auf den unter allen Umständen zu erkennen wäre. Vielmehr ist die Angemessenheit sowohl nach der Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers wie nach der wirtschaftlichen Lage des Arbeitnehmers in jedem Fall individuell zu bestimmen, und die im Gesetz angegebenen Beträge bilden lediglich die Höchstgrenze, bis zu der eine Entschädigung festgesetzt werden kann.

<sup>2)</sup> Nach der (infolge der Stabilisierung in der Hauptsache bedeutungslos gewordenen) Nov. zum § 87 BRG. vom 29. 4. 23, die der Geldentwertung Rechnung tragen sollte, sind die einzelnen Bestandteile dieses Jahresarbeitsverdienstes (Grundlohn, Zulagen usw.) mit dem Betrag anzusetzen, der der Lohnhöhe der Berufsgruppe des Arbeitnehmers zur Zeit der Entscheidung entspricht. Auch ist bei verzögerter Zahlung der Geldentwertungsschaden zu ersetzen. Vgl. dazu FLATOW, NZfA. 1923, Sp. 337 ff.

<sup>3)</sup> Eine Berufung ist daher höchstens dann zulässig, wenn das Gericht in einer Sache entschieden hat, die vor das Gewerbe- bzw. Kaufmannsgericht als solches gehörte, nicht aber in seiner Eigenschaft als Arbeitsgericht, wenn das entscheidende Gericht sich also lediglich fälschlich als Arbeitsgericht bezeichnet hatte. Denn eine solche falsche Bezeichnung wäre unerheblich, so daß sich die Berufungsfähigkeit dann nach den allgemeinen Grundsätzen bestimmt. Ferner ist (abgesehen von den Fällen der Wiederaufnahme des Verfahrens) die Entscheidung des Arbeitsgerichts auch dann anfechtbar, wenn sie außerhalb der besonderen Gerichtsbarkeit des Arbeitsgerichts ergangen ist, die lediglich auf die beiden Fragen der Zahlbarkeit der Entschädigung und ihrer Höhe beschränkt ist (hierzu KASKEL, NZfA. 1923, Sp. 151). Denn da eine Entscheidung eines Gerichts außerhalb seiner Gerichtsbarkeit überhaupt ein rechtliches Nichts ist und keinerlei Rechtswirkung erlangt, so kann diese Tatsache der rechtlichen Unwirksamkeit des ergangenen Urteils im Wege einer negativen Feststellungsklage geltend gemacht und die Vornahme von Vollstreckungshandlungen aus dem nichtigen Urteil im Wege der einstweiligen Verfügung verboten werden. Eine bloße Unrichtigkeit der in ordnungsmäßigem Verfahren über die Fragen der Zahlbarkeit oder Höhe der Entschädigung ergangenen Entscheidung des Arbeitsgerichts rechtfertigt eine solche Anfechtung dagegen auch dann nicht, wenn die Unrichtigkeit auf falscher Auslegung oder Anwendung der einschlägigen Vorschriften des BRG. (z. B. über die Berechnung des Jahresarbeitsverdienstes, zulässige Höchstsumme der Entschädigung, Vorliegen der Ausnahmen des § 85 Abs. 2) beruht.

<sup>4)</sup> Diese Frist rechnet von der Kenntnis des Terminvertreters, nicht erst von der Zustimmung ab; KG. 20. 4. 21, NZfA. 1922, Sp. 61.

lassenen Erwerbes (S. 104). Hatte jedoch der Arbeitnehmer inzwischen seinerseits eine andere Stelle angenommen, so erhält nunmehr er ein Wahlrecht, ob er in der neuen Stelle verbleiben oder wieder die frühere Stelle antreten will. Will er in der neuen Stelle verbleiben, so darf er von dem alten Arbeitsvertrag zurücktreten, muß dies aber bei Vermeidung des Verlustes dieses Rechts dem früheren Arbeitgeber unverzüglich nach dessen Mitteilung über seine Bereitwilligkeit zur Weiterbeschäftigung seinerseits innerhalb einer Ausschlußfrist von einer Woche nach Kenntnis von der Entscheidung anzeigen. In diesem Falle erhält er Lohn nur für die Zeit von seiner Entlassung bis zum Erlaß der Entscheidung. Will er 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 Fall erhält er Lohn von der Entlassung bis zur Wiedereinstellung.

C. Die Kündigung<sup>1)</sup> gegenüber Betriebsratsmitgliedern und sonstigen Mitgliedern einer Betriebsvertretung<sup>2)</sup> ist am stärksten beschränkt, um die Stellung dieser Vertrauensleute der Arbeiterschaft besonders zu sichern: hier bedarf die Kündigung nach §§ 96—98 BRG. der Zustimmung der Betriebsvertretung oder, falls diese versagt wird, der Zustimmung des Arbeitsgerichts.

1. Die hiernach geschützten Personen sind die Mitglieder aller Betriebsvertretungen (Betriebsrat, Gruppenrat, Sondervertretungen, Betriebsobmann)<sup>2)</sup> — dagegen nicht auch deren Stellvertreter — während der Dauer ihrer Mitgliedschaft, d. h. von der Bekanntgabe des Wahlergebnisses bis zur Beendigung des Amtes (S. 249).

2. Der Schutz besteht in dem Erfordernis der Zustimmung. Eine Kündigung ohne eine solche Zustimmung wäre unwirksam. Dagegen besteht hier kein Einspruchsrecht und demgemäß keine Entschädigungspflicht (S. 123ff.).

Die Zustimmung kann sowohl (als Einwilligung, § 183 BGB.) vor dem Kündigungsausspruch wie (als Genehmigung, § 184 BGB.) nach demselben erteilt werden. Im letzteren Fall wirkt sie auf den Zeitpunkt des Kündigungsausspruches zurück (ex tunc), so daß die Kündigung zum ausgesprochenen Termin wirksam wird, sofern sie vor dem Kündigungstermin erteilt wird; anderenfalls wird die Kündigung erst im Zeitpunkt der Erteilung der Zustimmung wirksam<sup>3)</sup>.

Beispiel: Kündigung am 15. zum 1., Zustimmung erfolgt am 25. Die Kündigung wird am 1. wirksam. Erfolgt die Zustimmung dagegen erst am 3., so wird die Kündigung erst am 3. wirksam.

3. Die Zustimmung wird durch diejenige Betriebsvertretung erklärt, welcher der zu Entlassende angehört; falls er mehreren Betriebsvertretungen angehört (Gesamtbetriebsrat, Betriebsrat, Gruppenrat), bedarf es der Zustimmung aller dieser Vertretungen. Die Zustimmungserklärung erfolgt durch Mehrheitsbeschluß der einzelnen Betriebsvertretungen, bei Betriebsobleuten durch Mehrheitsbeschluß der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes. Der zu Entlassende nimmt an der Beschlußfassung nicht teil. Die Beschlußfassung erfolgt nach freiem Ermessen, wobei im Fall der teilweisen Betriebsstillegung (S. 130/31) einerseits die Interessen der Arbeitnehmerschaft als solcher und andererseits die aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen zur Verminderung unbilliger Härten einzuhaltende Reihenfolge der Entlassungen innerhalb der Arbeiterschaft gegeneinander abzuwägen sind. Die Erklärung der Zustimmung gegenüber dem Arbeitgeber bedarf keiner bestimmten Form, wobei zu beachten ist, daß der Betriebsrat gemäß § 28 BRG. durch den Vorsitzenden gesetzlich vertreten wird, die Zustim-

<sup>1)</sup> Der Kündigung steht hier die Versetzung in einen anderen Betrieb gleich, wenn sie ein Ausscheiden aus der durch die Betriebsvertretung vertretenen Arbeiterschaft zur Folge haben würde, also nicht nur vorübergehend zur Aushilfe erfolgt; dazu GOERRIG, Schlichtungswesen 1923 S. 167.

<sup>2)</sup> WECK, Der Entlassungsschutz von Betriebsratsmitgliedern, Berlin 1924.

<sup>3)</sup> v. KARGER, NZfA. 1922, Sp. 715ff. und Gew. u. Kfm.Ger. Bd. 30 S. 7; OLG. Stettin 14. 2. 24, NZfA. 1924, Sp. 633; LINDIG, Gew. u. Kfm.Ger. Bd. 27 S. 107; vgl. auch RAAB, Schlichtungswesen 1922 S. 242.

mungserklärung des Vorsitzenden also auch dann genügt, wenn er zu einer solchen Erklärung nicht ermächtigt war (S. 250 Anm. 1).

4. Die Zustimmung der Betriebsvertretung bzw. Arbeiterschaft ist ersetzbar durch das Arbeitsgericht, das der Arbeitgeber anrufen kann, falls die Zustimmung seitens der Betriebsvertretung versagt wird. Zuständig ist auch hier ausschließlich das Gewerbegericht bzw. Kaufmannsgericht bzw. die arbeitsgerichtliche Schlichtungskammer im Wege des Urteilsverfahrens (S. 127). Ihre Entscheidung ist endgültig. Sie wirkt ex nunc, so daß die Kündigung erst mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts wirksam wird<sup>1)</sup>.

5. Ausnahmsweise besteht ein solcher Kündigungsschutz nicht bei Entlassungen infolge gänzlicher oder teilweiser<sup>2)</sup> Stilllegung des Betriebes oder bei Entlassungen, zu denen der Arbeitgeber nach Gesetz, Tarifvertrag oder Schiedsspruch verpflichtet ist.

III. In zwei besonderen Fällen endlich ist die regelmäßige Kündigung neben der Notwendigkeit der Einhaltung der Kündigungszeiten und dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats noch weiteren Beschränkungen unterworfen, nämlich bei Kündigung infolge von Betriebsstillegungen (A) und bei Kündigung gegenüber Schwerbeschädigten (B)<sup>3)</sup> 4).

A. Die Beschränkung der Kündigung aus Anlaß einer Betriebsstillegung geht auf die Beschränkungen zurück, die nach den §§ 12—15 DemobVO. v. 12. 2. 20 für den Fall der Betriebseinschränkung bestanden und zu den wichtigsten Bestimmungen des Arbeitsrechts der Nachkriegszeit gehört hatten. Danach waren nämlich Arbeitgeber, die zum Zwecke einer Betriebseinschränkung (vor allem aus Mangel an Aufträgen) die Zahl ihrer Arbeitnehmer verringern und diesen demgemäß kündigen wollten, verpflichtet gewesen, einmal zunächst die Arbeit zu strecken, also die bisher beschäftigten Arbeitnehmer zu behalten und mit verkürzter Arbeitszeit (und verkürztem Lohne) weiterzubeschäftigen, und andererseits, soweit auch eine solche Beschäftigung nicht möglich war, die Kündigung in einer bestimmten Reihenfolge (vor allem unter Berücksichtigung des besonderen Erwerbsbedürfnisses des einzelnen) vorzunehmen. Da indessen die Betriebsunkosten bei Beschäftigung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern in Kurzarbeit höher sind als bei Beschäftigung einer geringeren Zahl von Arbeitnehmern in Normalarbeit, die Rentabilität der Betriebe daher unter dieser Bestimmung litt, so wurden infolge der wirtschaftlichen Krise (S. 10) durch VO. vom 15. 10. 23 Art. II diese Bestimmungen der §§ 12—15 DemobVO. aufgehoben und durch Bestimmungen ersetzt, die eine wesentliche Abschwächung dieser Kündigungsbeschränkungen enthalten und in die bisherige Stilllegungs-VO. vom 8. 11. 20 (vgl. S. 60) als § 2 Abs. 2—5 eingefügt wurden<sup>5)</sup>. Danach besteht eine Beschränkung für die Vornahme von Kündigungen zum Zwecke einer Betriebseinschränkung nur noch in gleichem Umfang wie für die Vornahme einer Stilllegung (1), und auch in diesem Falle mit (gegen früher) wesentlich abgeschwächtem Inhalt (2), jedoch mit zivilrechtlicher und strafrechtlicher Wirkung (3).

<sup>1)</sup> KG. 12. 4. 24, NZfA. 1924, Sp. 634.

<sup>2)</sup> So trotz scheinbar gegenüber § 85 abweichenden Wortlauts mit Recht KG. 27. 1. 23, NZfA. 1923, Sp. 386. Über den Begriff der Stilllegung in diesem Falle vgl. S. 125, Anm. 2.

<sup>3)</sup> Weitere Beschränkungen der Demobilmachungszeit, wie die Einführung einer Sperrfrist für die Kündigung der wieder einzustellenden Kriegsteilnehmer (S. 67), sind unpraktisch geworden. Die Beschränkung gemäß Ges. vom 17. 7. 23 auf Grund des Ruhreinbruchs (S. 67 Anm. 1) ist durch VO. vom 20. 12. 23 aufgehoben, die Beschränkung bei Betriebseinschränkungen nach §§ 12—15 VO. vom 12. 2. 20 durch VO. vom 15. 10. 23 aufgehoben und durch die Beschränkung bei Stilllegungen ersetzt (s. oben).

<sup>4)</sup> HUECK, Die Kündigungsbeschränkungen auf Grund der Stilllegungs-VO. und des Schwerbeschäftigtengesetzes. Stuttgart 1924.

<sup>5)</sup> Über die Literatur zur Stilllegungs-VO. vgl. S. 60, Anm. 2; über die Kündigungsbeschränkungen auf Grund der Nov. vom 15. 10. 23 vgl. ferner außer HUECK a. a. O. HÄUSSNER, NZfA. 1923, Sp. 663, KASKEL, Neuerungen im Arbeitsrecht S. 5ff.

1. Die Kündigung ist nur noch in gleichem Umfang wie die Stilllegung beschränkt:

a) Eine Beschränkung besteht daher nur für den Fall einer Kündigung aus Anlaß der Stilllegung von Betriebsanlagen (S. 61). Sie besteht dagegen nicht, soweit eine Verminderung der Zahl der Arbeitnehmer ohne Stilllegung erfolgt, wenn also z. B. eine Maschine zwar weiterläuft, aber statt wie bisher von 5 Arbeitern künftig nur noch von 3 Arbeitern bedient wird.

b) Die Beschränkung besteht aber auch dann nur insoweit, als auch die Zulässigkeit der Stilllegung selbst beschränkt ist (S. 60), also nur für gewerbliche Betriebe und Verkehrsbetriebe (mit Ausschluß der Handelsgeschäfte und Staatsbetriebe) mit mindestens 20 Arbeitnehmern, und nur für den Fall, daß dort eine bestimmte Mindestzahl von Arbeitnehmern zur Entlassung kommen soll (bei Betrieben bis 200 Arbeitnehmer 10 oder mehr Entlassungen, bei größeren Betrieben 5 v. H., jedoch stets bei mehr als 50 Entlassungen). Sie besteht ferner nicht bei Arbeitskämpfen (S. 310).

2. Der Inhalt der Beschränkung besteht darin, daß die Kündigung der behördlichen<sup>1)</sup> Zustimmung<sup>2)</sup> bedarf, jedoch nur soweit sie zu einem Zeitpunkt wirksam werden soll, der innerhalb der Wartezeit liegt, d. h. innerhalb von 4 Wochen nach Absendung der Anzeige von der beabsichtigten Kündigung. Nach Ablauf der Wartezeit ist die Kündigung dagegen unbeschränkt bzw. nur noch durch die allgemeinen Grundsätze beschränkt (Kündigungszeiten S. 121, Mitbestimmungsrecht S. 122ff.)<sup>3)</sup>.

Statt der Erteilung oder Versagung der Zustimmung steht der Behörde aber noch ein dritter Weg offen: Sie kann nämlich, soweit die volle Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer während der Wartezeit nicht möglich ist, für diese Zeit (aber nicht für länger) Arbeitsstreckung, also Beschäftigung zu verkürzter Arbeitszeit anordnen. Doch darf die Wochenarbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers hierdurch nicht unter 24 Stunden herabgesetzt werden. Zu einer noch weiteren Verkürzung der Arbeitszeit ist der Arbeitgeber vielmehr niemals verpflichtet. Für den Fall der Arbeitsstreckung darf der Arbeitgeber auch den Lohn der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend kürzen, jedoch erst vom nächsten zulässigen Kündigungstermin ab<sup>4)</sup>.

3. Die Wirkung der Kündigungsbeschränkung besteht darin, daß Kündigungen unwirksam sind, die dieser Beschränkung zuwider vorgenommen werden, die also entweder nach ordnungsmäßiger Anzeige zu einem Zeitpunkt innerhalb der Wartezeit erfolgt sind, bei denen aber die Behörde die Zustimmung versagt hat, oder bei denen die beabsichtigte Kündigung der Behörde gar nicht angezeigt worden ist<sup>5)</sup>. Der Arbeitgeber muß daher in solchem Fall bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die Kündigung nach Ablauf der Wartezeit wirksam wird, den vollen Lohn zahlen. Und andererseits ist ein Arbeitgeber, soweit ein solcher Verstoß vorsätzlich erfolgt, in gleichem Umfang strafbar, wie bei sonstigen Verstößen gegen die Stilllegungsverordnung.

B. Gegenüber Schwerbeschädigten (S. 67ff.)<sup>6)</sup> bedarf die Kündigung nach §§ 13—17 des Schwerbeschädigtengesetzes in der Fassung vom 23. 12. 22 grund-

<sup>1)</sup> Preußen: Regierungspräsident.

<sup>2)</sup> Nachträgliche Zustimmung hat rückwirkende Kraft, macht also die ursprünglich unwirksame Kündigungserklärung rückwirkend wirksam.

<sup>3)</sup> Für Angestellte, deren Kündigungsfrist in der Regel mindestens 4 Wochen beträgt, besteht hiernach praktisch überhaupt keine Kündigungsbeschränkung.

<sup>4)</sup> Hierbei gilt die (zunächst ohne behördliche Zustimmung erfolgte) Kündigung zugleich als evtl. Kündigung mit Offerte zur Kurzarbeit, falls diese behördlich angeordnet werden sollte, und zwar bei geeigneter Bekanntgabe des Sachverhalts im Betriebe auch gegenüber den übrigen nicht gekündigten Arbeitnehmern dieses Betriebs, so daß für den Fall der Anordnung von Kurzarbeit diese einheitlich für den ganzen Betrieb durchgeführt werden kann (bestritten!).

<sup>5)</sup> Denn hier ist die Wartezeit noch gar nicht in Lauf gesetzt. Unrichtig WEDLER, NZfA. 1924, Sp. 594/96.

<sup>6)</sup> WÖLZ, Gew. u. Kfm.Ger. Bd. 29 S. 156.

sätzlich der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle<sup>1)2)</sup>). Diese Zustimmung ist bei der Hauptfürsorgestelle schriftlich zu beantragen. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 4 Wochen, sie beginnt mit dem Tage der Absendung des Antrages. Mit Ablauf von 14 Tagen nach Zustellung an die Hauptfürsorgestelle bzw. Empfangsbescheinigung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn sie nicht vorher verweigert wird. Wird sie verweigert, so kann dagegen Beschwerde bei dem Schwerbeschädigtenausschuß (S. 276) erhoben werden, der mit Wirkung ex nunc, also ohne Rückwirkung, endgültig entscheidet<sup>3)</sup>.

Von diesem Grundsatz bestehen indessen Ausnahmen bzw. Einschränkungen insofern, als einmal in bestimmten Fällen die Zustimmung überhaupt nicht erforderlich ist, andererseits in anderen Fällen die sonst dem freien Ermessen überlassene Zustimmung nicht versagt werden darf:

1. Die Zustimmung ist nicht erforderlich für leitende Angestellte im Sinne des § 12 Abs. 2 BRG. sowie für solche Schwerbeschädigte, die ausdrücklich nur zur vorübergehenden Aushilfe, für einen vorübergehenden Zweck oder versuchsweise angenommen sind, sofern der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Einstellung von Schwerbeschädigten nach Zahl und Art genügt hat und das Arbeitsverhältnis nicht über die Dauer von drei Monaten fortgesetzt wird.

2. Die Zustimmung darf nicht versagt werden:

a) Allgemein, wenn dem Schwerbeschädigten ein anderer angemessener Arbeitsplatz gesichert ist.

b) Wenn der Arbeitgeber, der seiner Einstellungspflicht nach Zahl und Art genügt hat, auf den freiwerdenden Arbeitsplatz im Einvernehmen mit der Hauptfürsorgestelle einen anderen Schwerbeschädigten einstellt, der in ähnlichem Umfang wie der bisherige erwerbsbeschränkt ist, sofern der zu Entlassende nicht ein Vertrauensmann der Schwerbeschädigten (S. 256) war.

c) Bei dauernder Einstellung oder wesentlicher Einschränkung des Betriebes bzw. einer selbständigen Betriebsabteilung, sofern zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage, bis zu dem der Lohn weitergezahlt wird, mindestens drei Monate liegen. Handelt es sich um Betriebe des Reiches, der Länder oder anderer Körperschaften des öffentlichen Rechts einschl. Kriegs- und Reichsgesellschaften, so muß außerdem die Zahl der im beschränkten Betriebe verbleibenden Schwerbeschädigten noch mindestens 5 v.H. der Gesamtzahl der darin weiter Beschäftigten betragen.

d) Bezüglich der außerordentlichen Kündigung (fristlosen Entlassung) vgl. S. 136.

### § 38. Die außerordentliche Kündigung.

Die außerordentliche Kündigung ist eine vorzeitige Kündigung, eine Kündigung ohne Einhaltung der vertraglichen Kündigungszeiten, also entweder eine fristlose Entlassung oder ein fristloser Austritt<sup>4)5)</sup>). Eine solche Kündigung erfolgt entgegen

<sup>1)</sup> Die Hauptfürsorgestelle kann nach § 4 AusfVO. vom 13. 2. 24 bei örtlichem Bedürfnis diese Befugnis auf die Fürsorgestellen ihres Bezirkes übertragen, gegen deren Entscheidung aber Anrufung der Hauptfürsorgestelle zulässig ist. Dagegen hat der Schwerbeschädigte kein Beschwerderecht (Pers.Abb.VO. vom 27. 10. 23 Art. 21 VIII).

<sup>2)</sup> Diese Schutzbestimmung ist, da im öffentlichen Interesse gegeben, unverzichtbar und gilt auch dann, wenn der Schwerbeschädigte bei seinem Dienstantritt sich nicht als solcher zu erkennen gegeben hatte; RICHTER, NZfA. 1924, Sp. 271, WÖLZ a. a. O.; a. M. EISELE, Leipz. Zeitschr. 1924, S. 149.

<sup>3)</sup> War der Schwerbeschädigte bei einer Behörde beschäftigt, so kann die Behörde gegen die Entscheidung der Hauptfürsorgestelle Beschwerde bei der obersten zuständigen Reichsbehörde bzw. Landesbehörde einlegen.

<sup>4)</sup> Verschieden davon ist die „entfristete“ Kündigung, d. h. eine Kündigung aus einem Arbeitsverhältnis, für welches eine Kündigungsfrist vertraglich ausgeschlossen, eine sofortige Kündigung ohne besonderen Kündigungsgrund als regelmäßige Kündigung also jederzeit vertraglich zulässig ist. Doch kann auch bei diesen entfristeten Arbeitsverhältnissen eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde mit Rücksicht auf den verschiedenen Umfang des Mitbestimmungsrechts im Fall der regelmäßigen bzw. außerordentlichen Kündigung praktisch werden. Vgl. SCHÄFER, NZfA. 1921, Sp. 545 ff.

<sup>5)</sup> Als weiteren Vertragsauflösungsgrund bezeichnet OERTMANN, AR. 1924 Sp. 153 den Wegfall der „Geschäftsgrundlage“. Dagegen mit Recht SINZHEIMER, das. Sp. 483.

den Bestimmungen des Arbeitsvertrages und bedarf deshalb im Gegensatz zur regelmäßigen Kündigung eines besonderen Kündigungsgrundes, der ein solches vertragswidriges Verhalten rechtfertigt<sup>1)</sup>, ist aber in diesem Fall unter allen Umständen kraft zwingenden Rechts zulässig und kann vertraglich weder dauernd noch auch nur auf vorübergehende Zeit im voraus ausgeschlossen werden<sup>2)</sup>. Doch ist das einmal entstandene Kündigungsrecht verzichtbar<sup>3)</sup> und seine Ausübung in bestimmten Fällen an die Einhaltung einer Ausschußfrist gebunden. Ob hiernach eine außerordentliche Kündigung zulässig ist, unterliegt im Streitfall ausschließlich der Prüfung der allgemeinen Gerichte, soweit sich nicht aus den Ausführungen unten zu II Einschränkungen ergeben.

Demnach ergibt sich grundsätzlich die Zulässigkeit der außerordentlichen Kündigung lediglich aus dem Vorhandensein eines solchen Kündigungsgrundes (I), während ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung hier nur insoweit besteht, als die außerordentliche Kündigung zugleich eine regelmäßige Kündigung enthält (II). In Sonderfällen ist aber auch die Zulässigkeit der außerordentlichen Kündigung noch weiteren Beschränkungen unterworfen (III).

I. Die Kündigungsgründe, welche die außerordentliche Kündigung rechtfertigen, sind teils allgemeine für alle Berufsstände geltende (A), teils besondere nur für bestimmte Berufszweige (B). Die allgemeinen Kündigungsgründe gelten nur, soweit für einzelne Berufsstände keine besonderen Kündigungsgründe vorgesehen sind<sup>4)</sup>.

A. Allgemeiner Kündigungsgrund ist jeder „wichtige Grund“. Dies gilt kraft *clausula generalis* nach § 626 BGB. für alle Berufsstände mit Ausnahme der unten zu B behandelten gewerblichen Arbeiter und gleichgestellten Personen<sup>5)</sup>, gilt aber auch für diese dann, wenn entweder das Arbeitsverhältnis auf mindestens vier Wochen eingegangen oder eine längere als 14tägige Kündigungsfrist vereinbart ist (§ 124a GewO., § 83a ABG.).

Ein wichtiger Grund ist nach der für alle Arbeitsverhältnisse anwendbaren Begriffsbestimmung des § 16 LAO. „jeder Umstand, mit Rücksicht auf den die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer Vertragspartei nicht mehr zugemutet werden kann“. Wann dies zutrifft, ist Tatfrage des einzelnen Falles, doch braucht der Grund weder in der Person des Gegners noch auch in der Person des Kündigenden zu liegen, und insbesondere von niemandem verschuldet zu sein (z. B. Erkrankung oder Tod eines nahen Angehörigen, Unmöglichkeit der Fortführung des Betriebes)<sup>6)</sup>.

<sup>1)</sup> Eine Ausnahme hiervon gilt nur für solche Arbeitnehmer, die Dienste höherer Art zu leisten haben, die auf Grund besonderen Vertrauens übertragen zu werden pflegen, ohne in einem dauernden Dienstverhältnis mit festen Bezügen zu stehen, z. B. Hauslehrer, Ärzte, Anwälte. Hier ist die außerordentliche Kündigung nach § 627 BGB. auch ohne besonderen Grund zulässig, jedoch seitens des Arbeitnehmers nicht zur Unzeit, also nur so, daß sich der Arbeitgeber die Dienste anderweitig verschaffen kann, widrigenfalls der Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig wird.

Auch in der Seeschifffahrt ist eine Kündigung gegenüber der Schiffsmannschaft ohne besonderen Kündigungsgrund zulässig, doch bestehen dort insofern besondere Kündigungsgründe, als bei einer außerordentlichen Kündigung ohne einen solchen Grund Schadensersatzpflicht eintritt.

<sup>2)</sup> Bestritten. Wie hier HUECK, Handb. II S. 198/01 mit Nachweisen für Literatur und Rechtsprechung.

<sup>3)</sup> Ein Verzicht ist anzunehmen, wenn die Ausübung nicht innerhalb angemessener Frist nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes, spätestens bis zum Ablauf der vertragmäßigen Kündigungszeit nach diesem Zeitpunkt erfolgt.

<sup>4)</sup> Der Kündigungsgrund kann zeitlich auch erst nach der Entlassungserklärung eingetreten sein, die ursprünglich unberechtigte Entlassung also auf einen solchen erst später erfolgten Entlassungsgrund rechtswirksam gestützt werden; KG. 18. 8. 22, NZfA. 1924, Sp. 113.

<sup>5)</sup> Doch wird es für Handlungsgehilfen, technische Angestellte, Bergbaubeamte auch noch besonders bestimmt (§§ 70 HGB., 133b GewO., § 88d ABG.).

<sup>6)</sup> Lediglich ungünstige Geschäftslage, selbst wenn sie zur Stilllegung des Betriebs nötigt, bildet für sich allein noch keinen wichtigen Entlassungsgrund; vgl. WEDLER, NZfA. 1924, Sp. 591.

Für Handlungsgehilfen, technische Angestellte, Bergbeamte und landwirtschaftliche Arbeiter zählt das Gesetz beispielsweise eine Reihe von Tatbeständen auf, die als wichtige Gründe für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer anzusehen sind. Diese Beispiele sind aber weder erschöpfend, noch sind sie zwingend auch dann als wichtige Gründe anzusehen, wenn die besondere Sachlage eine mildere Auffassung rechtfertigt (§§ 71, 72 HGB., §§ 133c und d GewO., § 16 LAO., §§ 89, 90 ABG.).

B. Besondere Kündigungsgründe gelten dagegen für gewerbliche Arbeiter und Bergarbeiter nach §§ 123, 124 GewO., §§ 82, 83 ABG. Hier genügt nämlich das Vorliegen eines beliebigen wichtigen Grundes nur für den Fall der Eingehung des Arbeitsverhältnisses auf mindestens 4 Wochen oder mit längerer als zweiwöchiger Kündigungsfrist (§ 124a GewO., § 83a ABG.). Sonst bedarf es dagegen einmal des Vorhandenseins einzeln aufgezählter Tatbestände, die also hier nicht nur Beispiele wichtiger Gründe sind, sondern selbst die einzigen Kündigungsgründe bilden, neben denen andere Kündigungsgründe nicht bestehen<sup>1)</sup>. Und es ist andererseits die Ausübung des Kündigungsrechts an eine Ausschußfrist von 1 Woche nach Kenntnis des Kündigungsgrundes geknüpft, und zwar für die Arbeitgeber in allen Fällen mit Ausnahme des Falles der Unfähigkeit des Arbeitnehmers zur Fortsetzung der Arbeit oder seiner Behaftung mit abschreckender Krankheit, für den Arbeitnehmer dagegen nur im Falle der Kündigung wegen Tätlichkeiten oder Beleidigungen.

Diese Gründe sind zwar keiner Verminderung (bestritten), wohl aber einer Vermehrung fähig, jedoch für gewerbliche Arbeiter in arbeitsordnungspflichtigen Betrieben (S. 22, 188) nur durch Aufnahme weiterer Kündigungsgründe in die Arbeitsordnung, nicht aber durch Einzelarbeitsvertrag (§ 134c GewO.).

II. Eine Beschränkung des außerordentlichen Kündigungsrechts durch ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung besteht grundsätzlich nicht. Das Mitbestimmungsrecht ist vielmehr auf den Fall der regelmäßigen Kündigung durch den Arbeitgeber beschränkt. Massenkündigungen scheiden ja für die außerordentliche Kündigung ohnehin aus. Aber auch bei außerordentlichen (fristlosen) Einzelkündigungen oder außerordentlicher (fristloser) Entlassung von Betriebsratsmitgliedern besteht grundsätzlich kein Einspruchsrecht bzw. kein Erfordernis der Zustimmung der Betriebsvertretung. Vielmehr ist die Ausübung des außerordentlichen Kündigungsrechts durch den Arbeitgeber ausschließlich seinem Ermessen überlassen, sofern nur ein Kündigungsgrund vorliegt, der ein solches außerordentliches Kündigungsrecht rechtfertigt. Ob dies der Fall ist, wird im Streitfall nur durch die allgemeinen Gerichte (also nicht durch die besonderen Arbeitsgerichte, sondern durch die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte bzw. ordentlichen Gerichte) entschieden.

Nun enthält aber jede außerordentliche Kündigung implicite zugleich eine regelmäßige Kündigung. Denn der Kündigende will hier durch den Kündigungsausspruch das Arbeitsverhältnis baldmöglichst auflösen, daher zwar prinzipialiter sofort, soweit aber eine fristlose Auflösung mangels eines Kündigungsgrundes nicht zulässig sein sollte, jedenfalls eventualiter in Ausübung des regelmäßigen Kündigungsrechts zum nächsten vertragsmäßig zulässigen Kündigungstermin. Soweit daher die außerordentliche (fristlose) Kündigung mangels eines ausreichenden Kündigungsgrundes unzulässig ist und die Kündigung demgemäß nur als regelmäßige (fristgemäße) wirksam wäre, muß das Mitbestimmungsrecht, wie es sich bei sonstigen Einzelkündigungen im Einspruchsverfahren, bei Kündigung von Betriebsrats-

<sup>1)</sup> § 123 GewO. zählt acht derartige Entlassungsgründe auf, darunter vor allem unbefugtes Verlassen der Arbeit oder sonstige beharrliche Weigerung, den vertraglichen Verpflichtungen nachzukommen (vgl. hierzu VAN DE SANDT, NZfA. 1922, Sp. 719ff.) und Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit, § 124 fünf Austrittsgründe, darunter vor allem Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit, Nichtauszahlung des ausbedungenen Lohnes, ungenügende Beschäftigung bei Akkordlohn, Gefährdung von Leben und Gesundheit in einer bei Abschluß des Arbeitsvertrages nicht erkennbaren Weise.

mitgliedern im Erfordernis der Zustimmung der Betriebsvertretung äußert, ebenfalls wirksam werden.

A. Das Einspruchsrecht der Arbeitnehmer bei Einzelkündigung wird für den Fall fristloser Entlassung durch § 84 Abs. 2 und § 86 Abs. 2 BRG. geregelt. Danach besteht zwar auch im Falle fristloser Entlassung ein solches Einspruchsrecht, das auf den Mangel eines Kündigungsgrundes zu stützen ist, aber nur, wenn gleichzeitig einer der vier Einspruchsgründe des § 84 Abs. 1 BRG. vorliegt<sup>1)</sup>. Dabei ist die Frage, ob ein Grund zur fristlosen Entlassung besteht, an sich vom allgemeinen Gericht (ordentlichen bzw. Gewerbe- und Kaufmannsgericht) zu entscheiden, so daß das im Einspruchsverfahren angerufene besondere Arbeitsgericht für den Fall, daß hierüber ein Verfahren bei dem allgemeinen Gericht anhängig ist oder die Aussetzung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens zur Herbeiführung einer Entscheidung des allgemeinen Gerichts von einer der Parteien beantragt wird, das eigene Verfahren aussetzen muß und an die Entscheidung des allgemeinen Gerichts hierüber gebunden ist. Nur wenn ein solches Verfahren des allgemeinen Gerichts entweder überhaupt nicht oder aber verspätet<sup>2)</sup> anhängig gemacht wird, besteht als einziges Verfahren das Einspruchsverfahren vor dem Arbeitsgericht bzw. nimmt dieses Verfahren seinen Fortgang. In diesem Fall muß daher das Arbeitsgericht, wenn es die Berechtigung der Einspruchsgründe gegenüber der regelmäßigen Kündigung prüfen will, als Vorfrage („incidenter“) die Zulässigkeit der außerordentlichen Kündigung nunmehr selbst entscheiden, da nur bei Verneinung dieser Frage ein Einspruchsrecht besteht und eine Prüfung der Einspruchsgründe demgemäß überhaupt in Frage kommt. In diesem Fall ist dann aber die einmal ergangene Entscheidung des Arbeitsgerichts auch über die Zulässigkeit der fristlosen Entlassung endgültig und daher auch für ein (verspätet anhängig gemachtes) Verfahren vor dem allgemeinen Gericht nunmehr bindend<sup>3)</sup>.

B. Bei fristloser Entlassung von Betriebsratsmitgliedern ist eine Zustimmung der Betriebsvertretung zwar ebenfalls nicht erforderlich, soweit diese Entlassung gerechtfertigt, ein Kündigungsgrund also vorhanden ist, worüber wiederum im Streitfall ausschließlich das allgemeine Gericht zu entscheiden hat. Soweit diese fristlose Entlassung aber mangels eines Entlassungsgrundes ungerechtfertigt ist, bedarf indessen die darin eventualiter liegende fristgemäße Kündigung einer solchen Zustimmung, um wirksam zu sein (S. 129). Darum besteht nach § 96 BRG. auch hier ein Einspruchsrecht des entlassenen Mitgliedes einer Betriebsvertretung an diese, hier freilich nicht mit dem Antrag auf Verurteilung des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung oder Entschädigung, sondern auf Versagung der (für den Eventualfall der fristgemäßen Kündigung erforderlichen) Zustimmung. Auch hier ist daher das Einspruchsverfahren gegenüber einem allgemeinen Gerichtsverfahren unter den gleichen Voraussetzungen auszusetzen wie bei fristloser Entlassung sonstiger Arbeitnehmer, und der weitere Fortgang des Einspruchsverfahrens ist davon abhängig, daß das allgemeine Gericht das Vorhandensein eines Entlassungsgrundes verneint. Wird aber auch hier ein allgemeines gerichtliches Verfahren nicht oder nicht rechtzeitig anhängig gemacht, so muß, um zur Frage der Erteilung der Zustimmung Stellung nehmen zu

<sup>1)</sup> So mit Recht im Anschluß an FLATOW, NZfA. 1921, Sp. 39 ff. die herrschende Meinung. Vgl. die von OSTHUES, NZfA. 1923, Sp. 502 angeführte Literatur und Rechtsprechung, sowie PRIEBE, AR. 1924 S. 602. A. M. HUECK, NZfA. 1921, Sp. 209 ff., RG. 24. 6. 22, das. 1922 Sp. 756. Vgl. auch SCHULZ-SCHÄFFER, Gew. u. Kfm. Ger. Bd. 27, Sp. 60 und dagegen SCHAEFER das. Bd. 28, Sp. 82.

<sup>2)</sup> D. h. nicht durch Klageerhebung innerhalb von 4 Wochen nach Stellung des Antrages auf Aussetzung des Verfahrens vor dem Arbeitsgericht.

<sup>3)</sup> Wie hier die herrschende Meinung, insbes. die Kommentare zur SchlO. A. M. AUERSWALD, NZfA. 1924, Sp. 193, der annimmt, durch die Übertragung der Entlassungsstreitigkeiten von den Schlichtungsausschüssen an die Arbeitsgerichte seien die Vorschriften über Aussetzung nunmehr beseitigt, ähnlich PARST AR. 1924 Sp. 594; dagegen mit Recht SCHMINCKE, NZfA. 1924, Sp. 537, WARNCKE AR. 1924 Sp. 667 und SELL, Schlichtungswesen 1924 S. 107, mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit der Erhaltung des zuständigen Gerichts sowie des Instanzenzuges für die Vertragsklagen, zumal bei dem Fehlen gesetzlicher Vorschriften über eine solche Beseitigung.

können, wiederum vom Arbeitsgericht im Einspruchsverfahren „incidenter“ über das Vorhandensein eines Entlassungsgrundes entschieden werden, da nur im Falle der Verneinung dieser Frage die Erteilung der Zustimmung überhaupt erforderlich ist. Die Einlegung des Einspruchs hat auch hier keine aufschiebende Wirkung, so daß im Fall fristloser Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes die Entlassung bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts formell wirksam bleibt. Wird die fristlose Kündigung durch das allgemeine Gericht oder in Ermanglung einer rechtzeitigen allgemeinen Gerichtsentscheidung durch das Arbeitsgericht für ungerechtfertigt erklärt, so gilt sie als zurückgenommen. Das alte Arbeitsverhältnis wird also fortgesetzt, und der Arbeitgeber hat sich in der Zwischenzeit im Annahmeverzug befunden (S. 88). Hatte freilich der Entlassene inzwischen eine andere Stelle angenommen, so hat er ein Wahlrecht, ob er dort bleiben oder die frühere Stelle wieder antreten will. Hierfür gelten die gleichen Grundsätze wie für sonstige gekündigte Arbeitnehmer (S. 129)<sup>1)</sup>.

III. In besonderen Fällen ist endlich auch die außerordentliche Kündigung noch weiteren Beschränkungen unterworfen bzw. ist ihre Zulässigkeit erweitert. Diese Fälle sind für das Kündigungsrecht des Arbeitgebers wiederum die Betriebsstilllegung und die Kündigung gegenüber Schwerbeschädigten, für das Kündigungsrecht des Arbeitnehmers die Beschäftigung einer Ehefrau, für das Kündigungsrecht beider Vertragsparteien der Konkurs des Arbeitgebers.

A. Im Fall der Betriebsstilllegung, also der Entlassung zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl (S. 130) besteht eine Beschränkung des außerordentlichen Kündigungsrechts nur insofern, als nach § 21 Abs. 2 VO. vom 12. 2. 20 der durch Mangel an Kohle oder Rohmaterial verursachte Zwang zu verübergewandter Betriebs-einstellung nicht als wichtiger Grund zur sofortigen Entlassung gilt, während im übrigen in diesem Fall die Vorschriften über die außerordentliche Kündigung unberührt bleiben, § 2 Abs. 4 StillelegVO.<sup>2)</sup>.

B. Gegenüber Schwerbeschädigten (S. 68) ist zwar eine fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde grundsätzlich in dem gleichen Umfang zulässig wie gegenüber jedem anderen Arbeitnehmer, bedarf also vor allem nicht der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle. Doch gilt hiervon nach § 13 SchwerbeschGes. eine Ausnahme für den Fall der fristlosen Entlassung wegen Krankheit und aus Anlaß eines Streiks oder einer Aussperrung.

1. Erfolgt die fristlose Entlassung wegen einer Krankheit, die eine Folge einer Kriegsbeschädigung ist, also nicht nur einer sonstigen Dienstbeschädigung, so bedarf die fristlose Entlassung ausnahmsweise der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle in gleicher Weise wie eine regelmäßige Kündigung.

2. Wenn die fristlose Entlassung aus Anlaß eines Streiks oder einer Aussperrung vorgenommen wird, so sind die entlassenen Schwerbeschädigten nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder einzustellen (S. 67/8, 309, 311)<sup>3)</sup>.

C. Wegen des Rechts des Ehemanns zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses seiner Ehefrau gemäß § 1358 BGB. vgl. oben S. 65.

D. Bei Konkurs des Arbeitgebers hat sowohl der Konkursverwalter wie der Arbeitnehmer zwar kein Recht auf fristlose Entlassung bzw. fristlosen Austritt, aber ein vorzeitiges Kündigungsrecht; hierüber vgl. S. 119. Ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung besteht hier nicht<sup>4)</sup>.

### § 39. Rechtsfolgen der Beendigung.

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen grundsätzlich die beiderseitigen Pflichten aus dem Arbeitsvertrage, soweit sie nicht noch rückständig sind (rückständiger Lohn, Herausgabe von Sachen usw.). Doch entstehen andererseits auf

<sup>1)</sup> Vgl. auch v. ENDE AR. 1924 Sp. 157.

<sup>2)</sup> Dazu POTTHOFF AR. 1924 Sp. 19; SINZHEIMER das. Sp. 479.

<sup>3)</sup> Vgl. hierzu RICHTER, NZfA. 1924, Sp. 272ff.; PRIEBE, Schlichtungswesen 1924 S. 163; AUERSWALD, Gew. u. KfmGer. Bd. 30 S. 3ff. <sup>4)</sup> GOERRIG, Schlichtungswesen 1923 S. 68.

Grund der Beendigung in bezug auf diese Pflichten auch einzelne neue Rechtswirkungen, sei es, daß die bisherigen Pflichten dadurch eine Abänderung erfahren (I), sei es, daß an die Tatsache der Beendigung sogar neue Pflichten geknüpft werden (II).

I. Eine Abänderung der bisherigen Pflichten entsteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einerseits für die Verpflichtung zur Lohnzahlung und andererseits für die Verpflichtung zur Leistung von Schadensersatz.

A. Für die Verpflichtung zur Lohnzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Beendigung durch regelmäßige Kündigung und durch außerordentliche Kündigung zu unterscheiden.

1. Bei regelmäßiger Kündigung wird die Lohnzahlungspflicht durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt, der vereinbarte Lohn ist vielmehr bis zum Zeitpunkt der Beendigung zu zahlen und zu diesem Zeitpunkt fällig.

2. Bei außerordentlicher Kündigung ist der Lohn dagegen grundsätzlich nur insoweit zu zahlen, als die Dienste geleistet worden sind. Der Arbeitnehmer kann also nur einen der bisherigen Dienstzeit oder (bei Akkordlohn) der bisherigen Leistung entsprechenden Teil des Lohnes verlangen. Hatte der Arbeitnehmer den Lohn schon im voraus empfangen, so muß er ihn nach den Vorschriften über den Rücktritt oder, falls ihn kein Verschulden trifft, nach den Vorschriften über Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung zurückerstatten. Auch hier ist der Lohn, soweit die außerordentliche Kündigung zu Recht erfolgt, im Zeitpunkt der Auflösung fällig, anderenfalls zu dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis hätte rechtmäßig aufgelöst werden können (S. 134/35).

Von diesem Grundsatz bestehen indessen Ausnahmen für den Fall, daß der Arbeitnehmer die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses verschuldet hatte, sowie für landwirtschaftliche Arbeitnehmer.

a) Ein Verschulden des Arbeitnehmers in bezug auf die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses liegt vor, wenn der Arbeitnehmer entweder fristlos gekündigt hat, ohne hierzu durch vertragswidriges Verhalten (d. h. schuldhaftes Vertragsverletzung) des Arbeitgebers einen Anlaß zu haben, oder aber wenn er seinerseits durch vertragswidriges Verhalten eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers veranlaßt. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer keine Vergütung für solche Leistungen verlangen, die infolge der Kündigung für den Arbeitgeber kein Interesse haben (z. B. unvollendete Akkordarbeiten), § 628 BGB.

b) Für landwirtschaftliche Arbeitnehmer gelten Besonderheiten für deren Sachlohn, soweit dieser in Wohnung oder Landnutzung besteht.

α) Hinsichtlich der Wohnung ist zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer die vorzeitige Auflösung des Vertrages verschuldet hat oder nicht (§ 17 LAO.): Bei unverschuldeter Auflösung ist ihm nämlich, wenn er einen eigenen Hausstand hat, die Wohnung für sich und seine Familie noch auf die Dauer von drei Wochen nach der vorzeitigen Auflösung des Vertrages zu überlassen, und zwar unentgeltlich. War die Kündigung dagegen von ihm verschuldet, so steht ihm die Benutzung der Wohnung nur bis zu zwei Wochen und nur gegen Vergütung zu. Auch kann in diesem Fall der Arbeitgeber eine andere angemessene Unterkunft zur Verfügung stellen (vgl. aber S. 94).

β) Im Falle der Landnutzung ist dem Arbeitnehmer der Ernteertrag nach dem Verhältnis der von ihm darauf verwandten Arbeit und unter Berücksichtigung des Durchschnittsertrages der Fläche zu belassen, und zwar ohne Unterschied, ob er die Auflösung des Arbeitsvertrages verschuldet hat oder nicht, § 18 LAO.

B. Eine Verpflichtung zur Zahlung von Schadensersatz besteht aus dem Arbeitsvertrage sowohl für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer bei schuldhafter Verletzung der ihnen obliegenden Vertragspflichten (S. 79/80, 115 ff.). Diese Schadensersatzpflicht erweitert sich indessen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einmal für den Fall, daß eine außerordentliche Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teils veranlaßt worden ist, andererseits wenn die Kündigung selbst unter Vertragsverletzung erfolgt<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Weitere Fälle eines Schadensersatzes bestehen nach § 69 SeemO. auch bei zufälliger Vertragsauflösung, ferner wenn der Konkursverwalter gemäß § 22 KO. das Dienstverhältnis vor-

1. Erfolgt eine außerordentliche Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens des anderen Teiles, so kann nach § 628 Abs. 2 BGB., § 70 Abs. 2 HGB. der kündigende Teil Schadensersatz verlangen, also der Arbeitgeber Ersatz etwaiger Kosten aus anderweitiger Arbeitsbeschaffung, Betriebsunterbrechung usw., der Arbeitnehmer die volle Vergütung, die er bis zur ordnungsmäßigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezogen hätte, unter Anrechnung sonstigen Verdienstes gemäß § 615 BGB.

2. Erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter eigener Vertragsverletzung („Vertragsbruch“), also durch unbegründetes Verlassen der Arbeitsstelle oder unberechtigte fristlose Entlassung, so ist der vertragsbrüchige Teil dem andern zum Ersatz des vollen Schadens verpflichtet. Die Höhe dieses Schadens ist grundsätzlich nachzuweisen. Erfolgt der Vertragsbruch aber durch gewerbliche Arbeiter oder deren Arbeitgeber in Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern, so kann der andere Teil ohne Nachweis eines tatsächlich erlittenen Schadens gemäß §§ 124b, 134 GewO. für jeden Tag des Vertragsbruchs den ortsüblichen Tagelohn, höchstens aber einen Wochenlohn als Schadensersatz verlangen, womit freilich ein weiterer Schadensersatzanspruch ausgeschlossen ist<sup>1)</sup>. Für diesen Schadensersatzanspruch haftet ein Arbeitgeber oder Mitarbeiter, der einen Arbeiter zum Vertragsbruch verleitet oder in Kenntnis des Vertragsbruchs annimmt oder in der Beschäftigung behält<sup>2)</sup>, dem bisherigen Arbeitgeber gesamtschuldnerisch, § 125 GewO.<sup>3)</sup>. Über den Schadensersatzanspruch bei Vertragsbruch aus Anlaß eines Streikes (vgl. S. 322).

II. Neue Pflichten infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen für den Arbeitgeber kraft Gesetzes in bezug auf die Ausstellung eines Zeugnisses (A) und die Erteilung von Urlaub zum Aufsuchen einer neuen Stelle (B), für den Arbeitnehmer, falls dies vertraglich vereinbart ist, durch Wettbewerbsverbot (C).

A. Die Verpflichtung zur Ausstellung eines Zeugnisses<sup>4)</sup> ist in den § 630 BGB., § 73 HGB., §§ 113, 114 GewO., §§ 84, 85a ABG., §§ 19—21 SeemO. geregelt. Sie ist unabdingbar (bestritten), kann also durch vertragliche Vereinbarung nicht ausgeschlossen werden.

1. Die Verpflichtung entsteht grundsätzlich (§ 630 BGB.) nur bei Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses, doch genügt für die meisten Berufsstände nach sondergesetzlicher Regelung die Beendigung eines beliebigen Dienstverhältnisses. Das Zeugnis kann frühestens zu diesem Zeitpunkt, nicht schon zum Zeitpunkt der Kündigung verlangt werden<sup>5)</sup>, wohl aber auch noch zu einem späteren Zeitpunkt, und im Fall des Verlustes wiederholt.

2. Die Form des Zeugnisses ist die einfache Schriftform, doch kann nach den angeführten Sondergesetzen (nicht nach BGB.) Beglaubigung verlangt werden, die durch die Ortspolizeibehörde kosten- und stempelfrei erfolgt. Der Benutzung bestimmter Formulare bedarf es nur, wenn sie in dem betreffenden Beruf allgemein üblich sind. Erteilung des Zeugnisses durch Stellvertreter ist zulässig,

zeitig auflöst (S. 119), und nach Schiffsrecht, wenn der Arbeitgeber von seinem Recht fristloser Entlassung Gebrauch macht, ohne daß ein besonderer Entlassungsgrund vorliegt. Vgl. auch LEDIG, NZfA. 1924, Sp. 343.

<sup>1)</sup> Es besteht also ein Wahlrecht, entweder den wirklich entstandenen Schaden ersetzt zu verlangen, dann aber freilich seine Höhe nachzuweisen, oder aber sich auf Ersatz des gesetzlich fixierten Schadens zu beschränken.

<sup>2)</sup> Letzteres aber nur bis zur Dauer von 14 Tagen nach der unrechtmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3)</sup> Bei anderen Arbeitgebern würde eine Schadensersatzpflicht nur im Fall des § 826 BGB. begründet sein.

<sup>4)</sup> MÖLLMANN, Das Dienstzeugnis, Berlin 1911; HUECK, Handb. Bd. II, S. 244ff.; TRITZ S. 861ff.

<sup>5)</sup> A. M. HUECK S. 226. Dasselbst Anm. 14 und 15 weitere Literatur und Judikatur.

soweit der Stellvertreter gegenüber dem Arbeitnehmer Vorgesetzteigenschaft gehabt hat (bestritten!).

3. Der Inhalt des Zeugnisses ist positiv und negativ umschrieben.

a) Positiv enthält das Zeugnis grundsätzlich nur Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung. Weitere Angaben, vor allem über den Entlassungsgrund, sind dagegen unzulässig. Nur auf ausdrückliches Verlangen ist das Zeugnis auch auf Führung<sup>1)</sup> und Leistungen auszudehnen. In diesem Fall darf auch der Entlassungsgrund angegeben werden.

Für die Frage, ob das Zeugnis richtig sein muß<sup>2)</sup>, ist zu unterscheiden, inwieweit das Zeugnis die Angabe von Tatsachen oder aber die Abgabe eines Urteils enthält. Bezüglich der Tatsachen darf das Zeugnis weder unrichtige oder unbewiesene Angaben machen noch umgekehrt Tatsachen, die für die Beurteilung wesentlich sind, verschweigen. Ein Urteil beruht dagegen auf der subjektiven Auffassung dessen, der es abgibt. Eine Richtigkeit kann daher hier nur insoweit verlangt werden, daß das im Zeugnis abgegebene Urteil der wirklichen Überzeugung entspricht, wie sie sich aus den Tatsachen bzw. aus Dritten gegenüber gemachten Äußerungen ergibt. Die Beweislast trifft im Streitfall den Arbeitnehmer.

b) Negativ darf das Zeugnis keine Merkmale enthalten, die den Zweck haben, den Arbeiter in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen, also z. B. durch Verwendung geheimer Zeichen, bestimmten Papiere u. dgl.

4. Verweigert der Arbeitgeber die Ausstellung eines Zeugnisses, oder entspricht das ausgestellte Zeugnis nicht den formellen oder materiellen Erfordernissen, so kann der Arbeitnehmer im Klagewege die Ausstellung bzw. Neuausstellung des Zeugnisses fordern und einen durch Verzug des Arbeitgebers ihm erstandenen Schaden ersetzt verlangen. Auch kann natürlich der Arbeitnehmer, wenn das Zeugnis böswillige Entstellungen enthält, Schadensersatzansprüche auf Grund des § 826 BGB. geltend machen.

5. Eine Verpflichtung zur Auskunfterteilung besteht für den Arbeitgeber nicht, sondern nur ein Recht dazu. Macht er indessen von diesem Recht Gebrauch, so darf auch die Auskunft keine objektiv unrichtigen oder unbewiesenen Tatsachen enthalten, und im übrigen mindestens nicht gegen § 826 BGB. verstoßen.

B. Die Gewährung von Urlaub zum Aufsuchen einer neuen Stelle<sup>3)</sup> ist allgemein in § 629 BGB. für die Zeit nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses vorgeschrieben. Der Lohn ist während eines solchen Urlaubs fortzuzahlen. Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach Übung und Angemessenheit. Der Kündigung steht der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages gleich. Hier ist der Urlaub von dem Zeitpunkt an zu gewähren, zu dem ein Vertrag von ungewisser Dauer hätte gekündigt werden müssen.

C. Ein Wettbewerbsverbot<sup>4)</sup>, d. h. eine Beschränkung des Arbeitnehmers in bezug auf seine Erwerbstätigkeit für die Zeit nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses, besteht niemals kraft Gesetzes, sondern nur kraft vertraglicher Vereinbarung. Die Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung, die im übrigen nur durch das Verbot sittenwidriger Geschäfte gemäß § 138 BGB. beschränkt ist, ist aber für die beiden wichtigsten Berufsstände, die kaufmännischen und technischen Angestellten, besonderen Beschränkungen unterworfen.

<sup>1)</sup> Dazu gehört das außerdienstliche Verhalten nur, soweit es auf das dienstliche Verhalten von Einfluß war.

<sup>2)</sup> Dritten gegenüber besteht eine Haftung aus unrichtigem Zeugnis nur nach § 826 BGB., daher niemals im Fall bloßer Fahrlässigkeit.

<sup>3)</sup> LANDSBERGER: Gew.u.Kaufm.Ger. Bd. 21, S. 177; KREHER AR. 1923 Sp. 171.

<sup>4)</sup> TITZE S. 796 ff., Kommentare zum HGB. §§ 74 ff.

1. Für die kaufmännischen Angestellten beruhen diese Beschränkungen auf den §§ 74ff. HGB., die dort zunächst bei der Neufassung dieses Gesetzes 1897 aufgenommen und sodann in der Novelle vom 10. 6. 14 völlig umgestaltet wurden. Diese Beschränkungen betreffen Voraussetzung, Form, Inhalt und Wirkung eines solchen Verbotes.

a) Voraussetzung zum wirksamen Abschluß eines Wettbewerbsverbots ist Volljährigkeit des Arbeitnehmers, Mindestjahresverdienst desselben<sup>1)</sup>, persönlicher Abschluß durch ihn selbst (also Nichtigkeit eines Versprechens durch Dritte) und das Versprechen einer Entschädigung als Gegenleistung, soweit der Angestellte nicht für eine Tätigkeit außerhalb Europas angenommen ist oder seine vertragsmäßige Vergütung einen gesetzlich bestimmten Mindestbetrag<sup>2)</sup> jährlich übersteigt, §§ 74a Abs. 2, 74 Abs. 2, 75b.

Diese Entschädigung ist ihrer rechtlichen Natur nach eine nachträgliche Leistung aus dem Arbeitsverhältnis. Sie gehört zu den Dienstbezügen im Sinne des § 61 Nr. 1 KO. und unterliegt dem Lohnbeschlagnahmengesetz und dem Steuerabzug. Sie besteht in einer Geldrente mindestens in Höhe der Hälfte der zuletzt vertragsmäßig bezogenen Leistungen für die ganze Dauer der Beschränkung, zahlbar am Schlusse jedes Monats, jedoch nicht während der Verbüßung einer Freiheitsstrafe. Der Anspruch auf die Entschädigung fällt fort bei außerordentlicher Kündigung infolge vertragswidrigen Verhaltens des Handlungsgehilfen, §§ 74 Abs. 2, 74b, 75, 75e. Wegen Anrechnung anderweitigen Verdienstes auf diese Entschädigung vgl. § 74c, sowie S. 104.

b) Die Form der Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots ist die einfache Schriftform unter Aushändigung einer vom Prinzipal unterschriebenen, die vereinbarten Bedingungen enthaltenden Urkunde an den Handlungsgehilfen. Die Hinzufügung von Beteuerungsformeln (Versprechen auf Ehrenwort u. a.) macht das Versprechen nichtig, §§ 74 Abs. 1, 74a Abs. 2.

c) Inhaltlich darf die Beschränkung bei Vermeidung der Nichtigkeit abweichender Bestimmungen<sup>3)</sup> nicht nach Ort, Zeit und Gegenstand eine unbillige Erschwerung des Fortkommens enthalten, sie muß der Sicherung eines berechtigten, geschäftlichen Interesses des Prinzipals dienen und darf höchstens auf 2 Jahre abgeschlossen werden, § 74a.

d) Die Wirkung des Wettbewerbsverbots ist die Verpflichtung zur Unterlassung des Wettbewerbes nach Maßgabe der Vereinbarung. Die Erfüllung dieser Pflicht ist einklagbar und gemäß § 890 ZPO. erzwingbar<sup>4)</sup>.

Löst der Gehilfe den Vertrag fristlos wegen vertragswidrigen Verhaltens des Prinzipals, so ist das Verbot unwirksam, wenn der Gehilfe vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung schriftlich erklärt, daß er sich an die Vereinbarung nicht mehr gebunden erachte. Und das gleiche gilt bei einer Kündigung seitens des Prinzipals, die nicht durch einen erheblichen Anlaß<sup>5)</sup> in der Person des Gehilfen bedingt ist, sofern nicht der Prinzipal in diesem Fall bei der Kündigung sich bereit erklärt, die vollen, zuletzt vom Gehilfen bezogenen vertragsmäßigen Leistungen weiter zu gewähren, § 75 Abs. 1 u. 2.

Der Prinzipal kann endlich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot verzichten mit der Wirkung,

1) Zur Zeit nach der VO. vom 23. 10. 23 1500 M. multipliziert mit der Reichsindexziffer der vorangegangenen Woche für die Lebenshaltungskosten.

2) Zur Zeit 8000 M. multipliziert mit der Reichsindexziffer der vorangegangenen Woche für die Lebenshaltungskosten.

3) Eventuell hat insoweit das Gericht die unrechtmäßige Beschränkung auf das angemessene Maß zurückzuführen. RGZ. 77, S. 402.

4) Über Vereinbarung einer Vertragsstrafe vgl. § 75c.

5) Darunter ist ein geringerer Anlaß wie ein wichtiger Grund zu verstehen.

daß er mit Ablauf eines Jahres seit der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei wird, § 75 a.

2. Für technische Angestellte gelten bezüglich eines Wettbewerbsverbots die wesentlich geringeren Beschränkungen des § 133f GewO. Danach bedarf es zum wirksamen Abschluß eines Wettbewerbsverbots nur einerseits der Volljährigkeit des Angestellten, und ferner darf der Inhalt der Vereinbarung nach Zeit, Ort und Gegenstand keine unbillige Erschwerung seines Fortkommens enthalten.

## Siebentes Kapitel.

### Der Lehrvertrag<sup>1)</sup>.

#### § 40. Allgemeines.

I. Begrifflich ist der Lehrvertrag der gegenseitige Vertrag, durch den sich der eine Teil („Lehrherr“) zur berufsmäßigen Ausbildung, der andere Teil („Lehrling“) zur Leistung von Diensten zum Zweck der Berufserlernung verpflichtet. Der Lehrvertrag ist daher ein schuldrechtlicher Vertrag mit beiderseitigen Verpflichtungen, von denen die eine auf Leistung von Diensten geht, insoweit also dem sonstigen Arbeitsvertrag gleich steht, während die Gegenleistung hier nicht (oder nicht notwendig) auf Zahlung eines Lohnes, sondern ebenfalls auf Leistung von Diensten (Ausbildung) gerichtet ist<sup>2)</sup>. Da indessen die Vergütung aus einem Arbeitsverhältnis nicht notwendig in Geld zu bestehen braucht, vielmehr auch in anderen Leistungen (Sachen oder Diensten) bestehen kann (S. 93), so folgt, daß der Lehrvertrag seinem Wesen nach ein Arbeitsvertrag ist, so daß grundsätzlich auf den Lehrvertrag alle Vorschriften über den Arbeitsvertrag Anwendung finden.

Der Lehrvertrag weist aber gegenüber sonstigen Arbeitsverträgen eine Reihe von Besonderheiten auf. Denn einmal ist der Zweck des Lehrvertrages in erster Reihe die berufsmäßige Ausbildung des Lehrlings; Lehrherr und Lehrling treten demgemäß einander nicht nur als Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern als Lehrer und Schüler gegenüber. Während sonstige Arbeitsverträge auf der rechtlichen Gleichstellung beider Vertragsparteien beruhen, wird daher für den Lehrvertrag eine übergeordnete Stellung des Lehrherrn bzw. eine Unterordnung des Lehrlings erforderlich. Ferner besteht beim Lehrvertrag regelmäßig ein erheblicher Altersunterschied zwischen den Vertragsparteien, der eine Beratung des Jüngeren durch den Älteren auch über die rein beruflichen Fragen hinaus mit sich bringt; auch erfordert das Lehrverhältnis eine stärkere persönliche Verbundenheit zwischen Lehrherrn und Lehrling, die vielfach bis zur Aufnahme des Lehrlings in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn geht. Beides setzt aber ein gewisses Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien voraus. Und endlich ist der Lehrling mindestens zu Beginn seiner Lehrzeit noch kein produktiver Faktor für den Lehrherrn, sondern vielfach sogar ein Unkostenfaktor, und erst im Laufe der Lehrzeit tritt hierin eine Änderung ein. Der Lehrherr hat daher ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung der Lehrzeit, da die Arbeit des Lehrlings, je weiter die Lehrzeit fortschreitet, um so wertvoller wird und damit zugleich eine Entschädigung für die Nachteile der Anfangszeit bildet. Dadurch ergibt sich die Notwendigkeit einer teilweisen Sonderregelung des Lehrvertrages gegenüber dem allgemeinen Arbeitsvertrag, so

<sup>1)</sup> Literatur: HUECK, Handb. II S. 236ff., TITZE S. 874ff., SCHULTZ, Das Recht d. gewerblich. Lehrvertrages, Berlin 14; GORDAN, Das Recht des kaufm. Lehrvertrages, Jahrb. Berl. Kaufmannsger. 1912, S. 12ff. (auch Sonderdruck). Über den öffentlichrechtlichen Lehrlingschutz vgl. S. 209.

<sup>2)</sup> Für den Erfolg der Ausbildung wird freilich nicht eingestanden; auch der Lehrvertrag ist daher ausschließlich Dienstvertrag und nicht Werkvertrag. Dagegen hält LEHMANN-HÖNIGER, Handelsrecht S. 177, den Lehrvertrag für einen „Doppelarbeitsvertrag“, bei dem der Lehrling Dienste, der Lehrherr eine Werkleistung als „selbstbestimmte Arbeit“ schuldet.

daß der Lehrvertrag rechtlich zwar ein Arbeitsvertrag, aber ein Sonderarbeitsvertrag ist<sup>1)</sup>2).

II. Die geschichtliche Entwicklung des besonderen Lehrvertrags knüpft, ebenso wie die des allgemeinen Arbeitsvertrags (S. 48/49), an das Sklavenverhältnis an, indem Sklaven von ihrem Herrn einem Meister zur Ausbildung gegen geringe Vergütung und Überlassung der Dienste während der Ausbildungszeit überwiesen wurden, um dann nach vollendeter Ausbildung in den Dienst ihres bisherigen Herrn zurückzukehren<sup>3)</sup>. Doch weisen bereits griechische Papyrusurkunden<sup>4)</sup>5) darauf hin, daß auch freie Knaben von ihrem Vater, Bruder, Vormund usw. in die Lehre gegeben wurden<sup>6)</sup>, und das justinianische Recht geht wiederholt davon aus, daß ein puer ingenuus in die Lehre überwiesen wurde<sup>7)</sup>.

Im Mittelalter bildete das Lehrverhältnis den notwendigen Ausgangspunkt für den Handwerkerberuf, dessen Werdegang der Regelung der Zunft unterlag<sup>8)</sup>: Wer Handwerker werden wollte, mußte (soweit er nicht wegen unehelicher Geburt oder Abstammung überhaupt ausgeschlossen war) zunächst von der Zunft aufgenommen werden („Aufdingung“) und bei einem Meister in die Lehre treten, wobei der Lehrling zum Lehrherrn in ein familienähnliches, personenrechtliches Verhältnis innerhalb der häuslichen Gemeinschaft trat. Nach beendeter Lehrzeit (2—6 Jahre) erfolgte seine „Lossprechung“ und die Ausstellung eines „Lehrbriefs“ seitens der Meister, sowie seine Aufnahme in die Gesellen-Bruderschaft seitens der letzteren. Der Geselle mußte nunmehr auf die „Wanderschaft“ gehen (meist 3—5 Jahre), um die Kunst fremder Meister und Städte kennen zu lernen. Heimgekehrt konnte er nunmehr, vielfach nach vorangegangener weiterer Probezeit („Mutung“), auf Grund der Anfertigung eines befriedigenden „Meisterstücks“ das Meisterrecht erwerben.

Mit dem Verfall der Zunftverfassung und der Entstehung immer heftigerer Gegensätze und Kämpfe zwischen Meistern und Gesellen (S. 223) verfiel auch dieses Lehrlings- und Gesellenwesen und wurde daher in der Reichszunftordnung von 1731 neu geregelt: Die (bisher übermäßig hohen) Gebühren wurden nunmehr behördlich bestimmt und bekannt gemacht, die Lehrbriefe behördlich ausgestellt und die Gesellen durch Einführung der „Kundschaft“ (S. 223) polizeilicher Kontrolle unterstellt. Diese mit der zunehmenden Bedeutungslosigkeit der Zünfte immer mehr verstärkte polizeiliche Regulierung des Lehrlingswesens wich bei Einführung der Gewerbefreiheit einer nahezu völligen Freiheit der Lehrlingshaltung in der GewO. von 1869<sup>9)</sup>. Die dadurch entstehenden Mißstände, vor allem hinsichtlich der Ausbildung der Lehrlinge, führten indessen allmählich (Novellen von 1878, 1881, 1884, 1887) zu einer Wiederbelebung der berufsständischen Selbstverwaltung auch auf diesem Gebiet, bis endlich die „große Handwerkernevelle“ von 1897 den Innungen und Handwerkskammern weitgehende Befugnisse zur Regelung und Kontrolle des Lehrlingswesens übertrug, die Freiheit der Lehrlingshaltung beschränkte und (ebenso wie das im gleichen Jahre erlassene neue HGB. bezüglich der Handelslehrlinge) den Lehrvertrag gesetzlich regelte. Darüber hinaus führte die Novelle von 1908 den „kleinen Befähigungsnachweis“

<sup>1)</sup> Daher ist Regelung von Bestimmungen des Lehrvertrages in Tarifverträgen bzw. im Schlichtungsverfahren zulässig, soweit sie nicht durch statutarische Bestimmung einer Innung oder Handwerkskammer erfolgt ist. R.A.M. 30.11.20, NZfA. 1921, Sp. 83; Preuß. HMin. 4.6.23 (HMBl. S. 196); ERDEL, Schlichtungswesen 1922, S. 233; MASCHKE das. 1923, S. 45 und RABl. 1923, S. 343; LUPPE, RABl. 1923, S. 181; DÖRFLE, NZfA. 1924, Sp. 353; OLG. Dresden 8.11.23, NZfA. 1924, Sp. 113.

<sup>2)</sup> Dagegen ist der Volontärvertrag, soweit der Volontär mangels Berufsmäßigkeit seiner Arbeitsleistung nicht Arbeitnehmer ist (S. 31), überhaupt kein Arbeitsvertrag, soweit er Arbeitnehmer ist, ein Arbeitsvertrag nach Maßgabe der allgemeinen Grundsätze, bei dem jedoch der Arbeitslohn in Diensten (Ausbildung) besteht und für kaufmännische Volontäre gemäß § 82a HGB. das Wettbewerbsverbot teilweise abweichend geregelt ist.

<sup>3)</sup> Vgl. die S. 49 Anm. 1 zitierten Urkunden.

<sup>4)</sup> Hierzu BERGER, Die Strafklauseln in den Papyrusurkunden, Leipzig 1911, S. 167 ff.

<sup>5)</sup> In der Papyrussprache heißt der Lehrvertrag *διδασκαλική*, der Lehrling *μαθητής*, der Meister *διδάσκαλος*.

<sup>6)</sup> In der Regel erhielt der Meister hierfür keine Bezahlung, mußte vielmehr seinerseits dem Lehrling bzw. dessen Gewalthaber Lohn zahlen und Kost und Kleidung des Lehrlings bestreiten, als Gegenleistung dafür, daß er in der Lehrzeit die Kräfte des Lehrlings für sich selbst ausnutzen durfte. Bereits dieser Lehrvertrag war daher rechtlich ein Dienstvertrag (*locatio conductio operarum*) mit dem Lehrling oder dessen Gewalthaber als *locator* der Arbeitskraft (BERGER, a. a. O.), und nur in den seltenen Fällen, in denen das Lehren als solches den ausschließlichen Zweck des Vertrags bildete und besonders vergütet wurde, ein Werkvertrag (*l. c. operis*).

<sup>7)</sup> 15, § 3 D, 9, 2; 113, § 4 D, 19, 2. Bestimmte Bezeichnungen für Lehrvertrag, Lehrherrn und Lehrling, finden wir hier aber nicht, doch dürfte *tirocinium* das Lehrverhältnis mit umfassen.

<sup>8)</sup> STIEDA, Artikel „Zunftwesen“ im Handw. d. Staatsw., 3. Aufl., Bd. 8, S. 1098, 1102 und 1105.

<sup>9)</sup> Vgl. zum folgenden SCHINDLER, Artikel „Lehrlingswesen“ im Handw. d. Staatsw., 4. Aufl., Bd. 6, S. 299 ff.

ein, wonach Handwerkslehrlinge grundsätzlich nur von Personen gehalten werden dürfen, welche die Meisterprüfung bestanden haben, zu der nur zugelassen wird, wer die Gesellenprüfung bestanden hat und mindestens 3 Jahre als Geselle im Gewerbe tätig gewesen ist. Ein neues Lehrlingsgesetz ist in Vorbereitung.

III. Eine allgemeine gesetzliche Regelung des Lehrvertrages besteht hiernach zur Zeit noch nicht, vielmehr beschränkt sich das Gesetz auf die Regelung der wichtigsten Arten der Lehrverträge, nämlich des kaufmännischen Lehrvertrages in §§ 76ff. HGB. und des gewerblichen Lehrvertrages in §§ 126ff. GewO., von welchem letzterem wiederum der Lehrvertrag des Handwerkslehrlings in §§ 129ff. GewO. teilweise abweichend geregelt ist. Im übrigen (z. B. für landwirtschaftliche Lehrlinge) untersteht dagegen der Lehrvertrag den allgemeinen Vorschriften über den Arbeitsvertrag, soweit nicht aus seinem Inhalt bzw. aus seinem Sinn und Zweck Abweichungen sich ergeben.

IV. Das System des Rechts des Lehrvertrages folgt daher dem System des allgemeinen Arbeitsvertragsrechts unter Hervorhebung der jeweils für jene drei Arten von Lehrverträgen geltenden Sondervorschriften, gliedert sich daher in Vorbereitung (§ 41), Abschluß (§ 42), Pflichten des Lehrlings (§ 43), Pflichten des Lehrherrn (§ 44) und Beendigung des Lehrvertrages (§ 45).

### § 41. Vorbereitung des Lehrvertrages.

Der Vorbereitung des Lehrvertrages dient einerseits die (zwar auch sonst geübte, hier aber besonders bedeutsame) Berufsberatung (I) und andererseits die Lehrstellenvermittlung (II). Beide gehören zu den freiwilligen Mehraufgaben der öffentlichen Arbeitsnachweise und Landesämter, zu deren Übernahme diese zwar regelmäßig nicht verpflichtet, sondern nur berechtigt sind, durch das Reichsamt bzw. die obersten Landesbehörden aber verpflichtet werden können (§§ 2 Abs. 2, 15 Abs. 2 ANG.). Dagegen hat das Reichsamt schon auf Grund gesetzlicher Vorschrift einerseits Bestimmungen für die Arbeitsnachweisämter über die Grundsätze einer solchen Übernahme zu erlassen und andererseits nach Anhörung der öffentlichen Berufsvertretungen und Berufsvereine Grundsätze für alle der Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung dienenden Einrichtungen aufzustellen. Auch führt es im Einvernehmen mit den obersten Landesbehörden die fachliche Aufsicht über alle diese Einrichtungen und kann ihre Schließung verlangen, wenn durch beharrliches Zuwiderhandeln gegen die von ihm aufgestellten Grundsätze der Zweck der Berufsberatung oder Lehrstellenvermittlung gefährdet wird (§§ 2 Abs. 1, 26 Abs. 2 ANG.)<sup>1)</sup>2).

I. Die Berufsberatung umfaßt alle öffentlichen und privaten Einrichtungen, die zu dem Zweck bestehen, Personen, die neu ins Berufsleben eintreten oder ihren Beruf wechseln wollen, hinsichtlich der zu ergreifenden Maßnahmen unverbindliche Ratschläge zu erteilen. Ihr Hauptgebiet ist die Beratung der Lehrlinge wie der Jugendlichen überhaupt. Sie erfolgt daher vielfach in der Form der Schulberatung, d. h. der Beratung der Schüler im letzten Schuljahr in bezug auf die Wahl des Berufes. Sie erstreckt sich sowohl auf die fachliche wie auf die wirtschaftliche Seite des Berufes nach den Grundsätzen der Berufskunde, umfaßt also Mitteilungen über die erforderliche Vorbildung, darüber bestehende Vorschriften und Bräuche, körperliche und geistige Anforderungen, Aussichten der einzelnen Berufe (Mangel, Überfüllung, Verdienstmöglichkeiten), bestehende Tarifverträge, Unfall- und Krankheitsgefahren, alles unter Berücksichtigung der individuellen Persönlichkeit des einzelnen zu Beratenden<sup>3)</sup>4).

<sup>1)</sup> Allgemeine Grundsätze des Präs. der RArbVerw. über Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung RABl. 1923, aml. Teil, S. 309, dazu GAEBEL, RABl. 1923, S. 210.

<sup>2)</sup> Die praktische Berufsberatung, herausgegeben vom Landesamte Sachsen, Dresden 1922, SYRUP, RABl. 1922, S. 541, SCHINDLER, Arbeit und Beruf, 1922 S. 13ff., STETS, das. 1923, S. 202.

<sup>3)</sup> KASKEL-SYRUP, Anm. 16 zu § 2 ANG.

<sup>4)</sup> Die Organisation der Berufsberatung ist teilweise landesrechtlich geregelt (in Preußen durch VO. vom 18. 3. 19: Einrichtung provinzieller Berufsämter). Sondervorschriften gelten für bestimmte versorgungsbedürftige Personen, vor allem Kriegsbeschädigte. Zusammenstellung bei LEHFELDT-EHLERT, Anm. 7b zu § 2 ANG. und NZfA. 1921, Sp. 151.

II. Die Lehrstellenvermittlung ist die Vermittlung von Lehrverträgen. Sie gehört nicht zur Arbeitsvermittlung im Sinne des ANG., wohl aber zur Vermittlungstätigkeit, untersteht daher den Vorschriften der §§ 39 bis 43 ANG., insbesondere dem Grundsatz der Unentgeltlichkeit. Sie setzt in der Regel eine vorangegangene Berufsberatung voraus und bezweckt den Nachweis von sittlich, gesundheitlich, beruflich und rechtlich einwandfreien Lehrstellen an Lehrstellen suchende Personen bzw. Zuweisung geeigneter Lehrlinge an Lehrherren, die Lehrlinge suchen<sup>1)</sup>. Sie erfordert daher eine über § 43 ANG. hinausgehende Auskunftserteilung an beide Parteien (S. 59).

#### § 42. Abschluß des Lehrvertrages.

I. Während ein Arbeitsvertrag grundsätzlich sowohl auf Arbeitgeberseite wie auf Arbeitnehmerseite von jedermann abgeschlossen werden kann, bedürfen die Parteien zum Abschluß eines Lehrvertrages bestimmter persönlicher Eigenschaften, und zwar sowohl auf Seite des Lehrherrn wie des Lehrlings.

A. Die Befugnis zum Lehrherrn ist teils überhaupt gesetzlich ausgeschlossen, teils behördlich entziehbar, teils behördlich beschränkbar<sup>2)</sup>.

1. Ein gesetzlicher Ausschluß der Befugnis zum Lehrherrn besteht allgemein für alle Lehrlinge nur bezüglich bestimmter moralisch ungeeigneter Personen, dagegen für Handwerkslehrlinge in weiterem Umfang.

a) Allgemein für alle Lehrlinge fehlt die Befugnis solchen Personen, die nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind. Sie dürfen Lehrlinge weder halten noch zu ihrer Anleitung verwendet werden (§ 126 GewO., § 81 HGB.);

b) für die Anleitung<sup>3)</sup> von Handwerkslehrlingen bedarf es dagegen der Erfüllung zweier besonderer Voraussetzungen, nämlich einmal eines Mindestalters von 24 Jahren und andererseits der Ablegung einer Meisterprüfung<sup>4)</sup>. Anderen Personen ohne diese Eigenschaften kann indessen seitens der höheren Verwaltungsbehörde nach Anhörung der Handwerkskammer und Innung die Befugnis zur Anleitung von Handwerkslehrlingen widerruflich verliehen werden. Auch kann die Reichsregierung (früher der Bundesrat) für bestimmte Gewerbszweige Ausnahmen zulassen (bisher nicht geschehen) (§ 129 GewO.).

2. Eine behördliche Entziehung der Befugnis zum Lehrherrn ist nur bei gewerblichen Lehrlingen zulässig, und zwar wegen wiederholter grober Pflichtverletzung gegenüber den Lehrlingen, mangelnder sittlicher Eignung (die durch Tatsachen zu belegen ist) und mangelnder Eignung zur sachgemäßen Ausbildung wegen körperlicher oder geistiger Gebrechen. Die Entziehung erfolgt durch Verfügung der unteren Verwaltungsbehörde (hiergegen Verwaltungsstreitverfahren zulässig). Die entzogene Befugnis kann nach Ablauf eines Jahres von der höheren Verwaltungsbehörde wiedergewährt werden (§ 126a GewO.).

3. Eine behördliche Beschränkung der Befugnis zum Lehrherrn ist endlich bei gewerblichen wie bei kaufmännischen Lehrlingen möglich, um eine „Lehrlingszüchtereie“ zu verhindern. Sie erfolgt entweder im Wege der allgemeinen Anordnung der Reichsregierung bzw. der Landeszentralbehörde (bei Handwerkslehrlingen auch der Handwerkskammer bzw. Innung) durch Bestimmung der Höchstzahl der für ein Gewerbe im Einzelbetrieb zu haltenden Lehrlinge. Oder aber es kann einem Lehrherrn, der infolge Haltens einer übermäßig großen Anzahl von Lehrlingen in seinem Betrieb deren Ausbildung gefährdet, die Entlassung eines entsprechenden Teils der Lehrlinge auferlegt bzw. die Annahme von Lehrlingen über eine bestimmte

<sup>1)</sup> LEHFELD-EHLERT, Anm. 8b zu § 2 ANG.

<sup>2)</sup> Doch hat das Fehlen der Befugnis zum Lehrherrn nicht Nichtigkeit des Lehrvertrages zur Folge, sondern Strafbarkeit des Lehrherrn, polizeilichen Entlassungszwang und Zulässigkeit jederzeitiger fristloser Kündigung für beide Teile (§§ 144a, 145 Nr. 9, 9a, 9b GewO.).

<sup>3)</sup> Dies gilt freilich nur für die Anleitung, nicht schon für das Halten des Lehrlings. Besitzt daher der Lehrherr diese Eigenschaften nicht selbst, so muß er einen entsprechenden Vertreter bestellen. Es gilt ferner nur für die eigentliche Anleitung, nicht für die Unterweisung in einzelnen technischen Handgriffen und Fertigkeiten (§ 129 Abs. 4).

<sup>4)</sup> Der letzteren stehen gewisse Ersatztatsachen gleich, § 129.

Höchstzahl hinaus verboten werden. In diesem Fall erfolgt die Beschränkung wiederum durch Verfügung der unteren Verwaltungsbehörde unter Zulassung des Rekurs- (Verwaltungsstreit-) Verfahrens (§§ 128, 130, 139 1 GewO.).

B. Der Lehrling bedarf zum Abschluß eines Lehrvertrags, soweit er nicht voll geschäftsfähig ist, stets der Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters, da § 113 BGB. nicht für Lehrverträge gilt. Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund und wird der Lehrvertrag (wie üblich) auf länger als ein Jahr abgeschlossen, so ist außerdem die Genehmigung des Vormundschaftsgerichts erforderlich, das den Minderjährigen vorher hören soll (§§ 1822 Nr. 6, 1827 BGB.).

II. Der Inhalt des Lehrvertrages ist zwingend vorgeschrieben, soweit hierüber Vorschriften der Handwerkskammer oder Innung ergangen sind, im übrigen aber freier Vereinbarung überlassen. Insoweit kann daher die Bestimmung dieses Inhalts auch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung erfolgen (§. 142 Anm. 1). Eine weitere gesetzliche Beschränkung des Inhalts des gewerblichen Lehrvertrages besteht ferner insofern, als bestimmte Fragen des Lehrverhältnisses bei Vermeidung der Nichtigkeit im Lehrvertrag geregelt sein müssen, nämlich das Ausbildungsfach, die Dauer der Lehrzeit, die gegenseitigen Leistungen und die Voraussetzungen einseitiger Auflösung (§ 126 GewO.) Wie diese Fragen freilich geregelt werden, ist grundsätzlich wiederum der Vereinbarung überlassen, sofern eine Regelung nur überhaupt erfolgt. Soweit hierüber eine tarifliche Regelung besteht, ist diese Regelung daher zwar rechtsverbindlich, eine Wiederholung der tariflichen Bestimmungen im einzelnen Lehrvertrag aber erforderlich<sup>1)</sup>.

III. Eine Form ist für den Lehrvertrag zwar nicht eigentlich vorgeschrieben, der formlos durch bloße übereinstimmende Willenserklärung abgeschlossene Lehrvertrag ist vielmehr rechtswirksam. Er entbehrt aber der Vollwirkung insofern, als die Geltendmachung wichtiger Rechte aus dem Lehrvertrage für beide Vertragsparteien an die Beobachtung einer bestimmten Form bei Abschluß des Lehrvertrages geknüpft ist<sup>2)</sup>. Auch ist für den gewerblichen Lehrvertrag die Nichtbeachtung der Formvorschriften mit Strafe bedroht (§ 150 Nr. 4 a).

Die hiernach vorgeschriebene Form ist regelmäßig die Schriftform (§ 126 b GewO., § 79 HGB.), wobei der gewerbliche Lehrvertrag einerseits vom Lehrherrn oder seinem Stellvertreter, andererseits sowohl vom Lehrling wie von dessen gesetzlichem Vertreter zu unterschreiben und 1 Exemplar dem letzteren auszuhändigen ist<sup>3)</sup>. Bei Handwerkslehrlingen kann indessen die Innung Abschluß des Lehrvertrages vor der Innung vorschreiben. In diesem Fall erhalten Lehrherr und gesetzlicher Vertreter des Lehrlings Abschrift des Lehrvertrages (§ 129 b Abs. 2 GewO.).

### § 43. Pflichten des Lehrlings.

Die Pflichten des Lehrlings gegenüber dem Lehrherrn aus dem Lehrvertrage sind grundsätzlich die gleichen wie die Pflichten jedes Arbeitnehmers aus dem allgemeinen Arbeitsvertrage, bestehen also wie diese in Dienstpflicht, Treupflicht und Haftpflicht. Doch sind diese Pflichten hier teilweise abgewandelt; auch kann dazu als weitere Pflicht die Verpflichtung zur Zahlung eines Lehrgeldes treten.

<sup>1)</sup> Über die Unzulässigkeit koalitionsbeschränkender Abreden vgl. S. 233, Anm. 2.

<sup>2)</sup> Nämlich bei gewerblichen Lehrverträgen die beiderseitigen Schadensersatzansprüche bei vorzeitiger Kündigung sowie der Anspruch des Lehrherrn auf Rückkehr des unbefugt die Lehre verlassenden Lehrlings (§§ 127 f und d GewO.), bei kaufmännischen Lehrverträgen der Anspruch des Lehrherrn gegenüber dem die Lehre unbefugt verlassenden Lehrling auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses und Schadensersatz, (§ 79 HGB).

<sup>3)</sup> Der schriftliche Abschluß soll bei gewerblichen Lehrlingen binnen vier Wochen nach Beginn der Lehrzeit vorgenommen werden. Ausnahmen bestehen für Lehrlinge in staatlich anerkannten Lehrwerkstätten und für Lehrverhältnisse zwischen Eltern und Kindern, bei welchen letzteren schriftliche Anzeige an die Handwerkskammer genügt (§ 126 b Abs. 3 GewO.).

I. Die Dienstpflicht des Lehrlings ist gegenüber der allgemeinen Dienstpflicht sonstiger Arbeitnehmer teilweise beschränkt (A). Ihre Erfüllung unterliegt aber bei gewerblichen Lehrlingen einer wesentlich erweiterten rechtlichen Erzwingbarkeit (B).

A. Eine Beschränkung der Dienstpflicht des Lehrlings ist durch den Zweck des Lehrvertrages, also die Ausbildung des Lehrlings, bedingt. Denn der Lehrherr kann zwar auch Arbeiten vom Lehrling verlangen, die dieser Ausbildung nicht unmittelbar dienen. Er darf aber dem Lehrling die zu seiner Ausbildung erforderliche Zeit und Gelegenheit nicht durch Verwendung zu anderen Dienstleistungen entziehen. Doch kann der gewerbliche Lehrling, der in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen ist, innerhalb angemessener Grenzen auch zu häuslichen Dienstleistungen herangezogen werden (§ 127 Abs. 2 GewO., § 76 Abs. 3 HGB).

B. Während ein unmittelbarer Zwang zur Erfüllung der Dienstpflicht sonst nach § 888 ZPO. ausgeschlossen ist (S. 78), kann die Erfüllung der Dienstpflicht gegenüber einem gewerblichen Lehrling, der die Lehre unbefugt verläßt, polizeilich erzwungen werden<sup>1)</sup>. Auf Antrag des Lehrherrn, der indessen an eine Ausschlußfrist von 1 Woche nach dem Austritt des Lehrlings geknüpft ist, kann nämlich die Polizeibehörde (in Preußen Ortspolizeibehörde) den Lehrling durch Geldstrafe oder Haft anhalten, bis zur rechtmäßigen Auflösung des Lehrverhältnisses<sup>2)</sup> in der Lehre zu bleiben bzw. im Fall unbegründeter Weigerung in die Lehre zurückzutreten, ihn im letzteren Fall auch gewaltsam zurückzuführen (§ 127 d GewO.).

II. Die Treupflicht ist durch das hier bestehende Verhältnis einerseits stärkerer personenrechtlicher Gemeinschaft der Vertragsparteien, andererseits der Unterordnung des Lehrlings unter den Lehrherrn (S. 141) hier zu einer auch über das Arbeitsverhältnis hinausreichenden Gehorsamspflicht gesteigert, die bei gewerblichen Lehrlingen durch ein Züchtigungsrecht des Lehrherrn gesichert ist<sup>3)</sup>, § 127 a.

III. Die Haftpflicht ist insofern abgeschwächt, als von einem Lehrling grundsätzlich nur Anfängerleistungen gefordert werden können, andererseits aber für den Fall des Vertragsbruchs durch unbefugten Austritt aus der Lehre trotz formgerechten Abschlusses des Vertrages besonders gesichert (S. 148).

IV. Eine Verpflichtung zur Zahlung eines Lehrgeldes durch den Lehrling an den Lehrherrn als Vergütung für dessen Ausbildung besteht nur, soweit dies ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart ist. Das Lehrgeld gilt nicht als Arbeitslohn des Lehrherrn, seine Zahlung untersteht daher lediglich den allgemeinen für Geldschulden geltenden Vorschriften des BGB. Verläßt der Lehrling die Lehre unbefugt, so gerät er damit bezüglich der Ausbildung in Annahmeverzug, bleibt daher zur Zahlung des Lehrgeldes verpflichtet.

#### § 44. Pflichten des Lehrherrn.

Die Hauptpflicht des Lehrherrn ist die Ausbildungspflicht (I), während eine Lohnzahlungspflicht hier gänzlich fehlen kann oder höchstens eine Nebenpflicht bildet (II).

I. Die Ausbildungspflicht enthält die Verpflichtung des Lehrherrn, den Lehrling in allen im Betrieb vorkommenden Arbeiten zu unterweisen oder durch Vertreter (für die er nach § 278 BBG. haftet)<sup>4)</sup>, unterweisen zu lassen. Nichterfüllung

<sup>1)</sup> Jedoch nur bei schriftlich abgeschlossenem Lehrvertrag.

<sup>2)</sup> D. h. bis zur Auflösung durch Urteil des zuständigen Gerichts (ordentlichen Gerichts oder Innung) oder Erlaß einer einstweiligen Verfügung, wonach dem Lehrling gestattet wird, der Lehre fernzubleiben.

<sup>3)</sup> Überschreitung dieses Rechts durch den Lehrherrn ist indessen strafbar und gibt dem Lehrling das Recht zum fristlosen Austritt aus der Lehre sowie bei Verschulden des Lehrherrn zum Schadensersatz (§ 127 b Abs. 3.).

<sup>4)</sup> R.G. Jur. Woch. 1909, S. 685.

dieser Pflicht macht schadensersatzpflichtig und strafbar (§ 76 Abs. 2 HGB., § 127 Abs. 1, § 148 Nr. 9 GewO.).

II. Die Nebenpflichten des Lehrherrn aus dem Lehrvertrage sind die gleichen wie die des Arbeitgebers aus dem allgemeinen Arbeitsvertrage. Doch ist die Fürsorgepflicht hier erweitert: der Lehrherr muß für das körperliche, geistige und sittliche Wohl des Lehrlings sorgen, ihn zur Arbeitsamkeit und guten Sitten anhalten, vor Ausschweifungen bewahren, gegen Mißhandlungen schützen, dafür sorgen, daß ihm nicht Arbeiten übertragen werden, denen er körperlich nicht gewachsen ist, ihm die zum Besuch des Gottesdienstes an Sonn- und Festtagen erforderliche Zeit gewähren, ihn zum Besuch des Fortbildungs- und Fachschulunterrichts anhalten und diesen Besuch überwachen. Nichterfüllung auch dieser Pflicht macht den Lehrherrn strafbar (§§ 127, 139i, 148 Nr. 9, 150 Nr. 4 GewO., §§ 76, 82 HGB.).

Zu den sonstigen Nebenpflichten tritt die Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung nur, soweit dies ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart ist. In diesem Fall gelten für die Vergütung die Grundsätze über den Arbeitslohn<sup>1)</sup>.

### § 45. Beendigung des Lehrvertrages.

Das Lehrverhältnis endet wie ein sonstiges Arbeitsverhältnis entweder dadurch, daß es von selbst erlischt (I), oder daß es durch Kündigung aufgelöst wird (II). Dazu tritt in den gesetzlich zulässigen Fällen der Rücktritt vom Lehrvertrag (III). An die Beendigung schließen sich auch hier für beide Teile besondere Rechtsfolgen (IV).

I. Das Lehrverhältnis erlischt durch Zeitablauf<sup>2)</sup>. Der Lehrvertrag muß für eine bestimmte Zeitdauer geschlossen werden, was für gewerbliche Lehrlinge ausdrücklich bestimmt ist (§ 126 b GewO.), aber auch für andere Lehrlinge aus dem Zweck des Lehrvertrages entnommen werden muß. Die Dauer des Lehrvertrages ist grundsätzlich der Vereinbarung der Parteien überlassen, nur für Handwerkslehrlinge in der Regel auf 3 Jahre, höchstens aber auf 4 Jahre gesetzlich beschränkt (§ 130 a GewO.)<sup>3)</sup>. Nach Ablauf der Lehrzeit erlischt der Lehrvertrag ohne weiteres, insbesondere ohne daß es einer besonderen Erklärung der Parteien bedarf<sup>4)</sup>.

II. Eine Kündigung des Lehrvertrages ist im Gegensatz zum sonstigen Arbeitsvertrag niemals als regelmäßige Kündigung (also als Kündigung in Ausübung des vertragsmäßigen Kündigungsrechts unter Einhaltung bestimmter Kündigungsfristen und ohne Rücksicht auf das Vorhandensein eines Kündigungsgrundes) zulässig. Denn die Festsetzung einer bestimmten Dauer der Lehrzeit enthält den Ausschluß einer solchen Kündigung. Vielmehr gibt es beim Lehrvertrage nur eine außerordentliche Kündigung, also fristlose Entlassung bzw. fristlosen Austritt aus besonderem Kündigungsgrunde<sup>5)</sup>. Diese Kündigungsgründe, die eine sofortige Auflösung des Lehrverhältnisses rechtfertigen, sind für gewerbliche Lehrlinge im

<sup>1)</sup> A. M. HUECK, Handb. II S. 246.

<sup>2)</sup> Von den sonstigen Gründen des Erlöschens des Arbeitsverhältnisses (S. 119) findet ein Erlöschen wegen Erreichung des Zweckes hier nicht statt. Ein Erlöschen wegen Konkurses ist unpraktisch, denn das Lehrverhältnis erschöpft sich niemals in einer Geschäftsbesorgung; im übrigen ist der Konkurs für die Beendigung des Lehrverhältnisses von gleicher Bedeutung wie für ein sonstiges Arbeitsverhältnis. Ein Erlöschen durch Tod erfolgt nur im Fall des Todes des Lehrlings, während im Fall des Todes des Lehrherrn sowohl dessen Erben wie der Lehrling innerhalb von vier Wochen (bei kaufmännischen Lehrlingen einem Monat) zur Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigt sind (§ 127 b Abs. 4 GewO., § 77 Abs. 4 HGB.).

<sup>3)</sup> Auch kann hier die Handwerkskammer mit Zustimmung der höheren Verwaltungsbehörde und nach Anhörung von Innungen und Gewerbevereinen die Dauer der Lehrzeit für einzelne Gewerbe oder Gewerbszweige festsetzen, die Lehrlinge andererseits aber auch in Einzelfällen von der Einhaltung der Lehrzeit entbinden.

<sup>4)</sup> Über Recht und Pflicht zur Weiterarbeit als Geselle entscheidet ausschließlich der Wille der Parteien hierüber; KG. 11. 4. 23, NZfA. 1924, Sp. 52.

<sup>5)</sup> Damit entfällt zugleich ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung bei Auflösung des Lehrvertrages (S. 134).

§ 127 b Abs. 2 und 3 sowohl für den Lehrherrn wie für den Lehrling erschöpfend aufgezählt, während für kaufmännische Lehrlinge gemäß § 77 Abs. 3 HGB. jeder wichtige Grund hierfür genügt.

III. Ein Rücktritt vom Lehrvertrage ist einmal während der Probezeit und andererseits im Fall eines vom Lehrling beabsichtigten Berufswechsels zulässig.

A. Während der Probezeit können beide Vertragsparteien jederzeit fristlos vom Lehrvertrag zurücktreten. Eine solche Probezeit ist sowohl bei gewerblichen wie bei kaufmännischen Lehrlingen zwingend vorgeschrieben und beträgt mindestens 4 Wochen (für kaufmännische Lehrlinge 1 Monat)<sup>1)</sup> und höchstens 3 Monate (§ 127 b Abs. 1 GewO., § 77 Abs. 2 HGB.). Dieses Rücktrittsrecht kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden. Doch kann im gewerblichen Lehrvertrag für den Fall seiner Ausübung ein Schadensersatz in bestimmter Höhe vereinbart werden (§ 127 f GewO.).

B. Im Fall eines beabsichtigten Berufswechsels des Lehrlings kann der gesetzliche Vertreter oder, falls der Lehrling volljährig ist, dieser selbst vom Lehrvertrag mit einer Frist von 4 Wochen (bei kaufmännischen Lehrlingen 1 Monat) zurücktreten. Die Erklärung bedarf schriftlicher Form unter Angabe des Grundes. Erfolgt eine solche Erklärung, so kann der Lehrherr seinerseits schon vor Ablauf dieser Frist vom Lehrvertrage fristlos zurücktreten.

Auch dieses Rücktrittsrecht des Lehrlings kann nicht ausgeschlossen oder erschwert werden. Doch darf ein solcher Lehrling ohne Zustimmung seines bisherigen Lehrherrn innerhalb der nächsten 9 Monate nicht in demselben Gewerbe von einem anderen Arbeitgeber beschäftigt werden, widrigenfalls der neue gewerbliche Arbeitgeber in Strafe verfällt, bzw. der kaufmännische Lehrling zum Schadensersatz verpflichtet ist und neben ihm als Gesamtschuldner der neue Lehrherr haftet, wenn er den Lehrling in Kenntnis des Sachverhalts angenommen hatte (§§ 127 e, 148 Nr. 10 GewO., § 78 HGB.).

IV. Auch an die Beendigung des Lehrverhältnisses knüpfen sich bestimmte Rechtsfolgen. Denn trotz grundsätzlichen Erlöschens der beiderseitigen Pflichten aus dem Lehrvertrage erfahren auch hier die bisherigen Pflichten infolge der Beendigung eine gewisse Abänderung, während andererseits auch die Entstehung neuer Pflichten an die Beendigung geknüpft ist.

A. Eine Änderung der bisherigen Pflichten tritt auch im Lehrvertrage bezüglich der Haftpflicht ein, wenn die fristlose Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teils veranlaßt ist. Dann ist dieser zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der durch die Aufhebung des Lehrverhältnisses entstanden ist (§§ 70, 77 Abs. 3 HGB.). Eine solche Haftpflicht kann indessen aus dem Lehrvertrage einmal nur geltend gemacht werden, wenn der Vertrag formgerecht abgeschlossen war (§ 127 f GewO., § 79 HGB., S. 145)<sup>2)</sup>. Und besteht ferner dieses vertragswidrige Verhalten im unbefugten Verlassen der Lehre, so ist bei gewerblichen Lehrverträgen der Betrag der Entschädigung abweichend vom allgemeinen Arbeitsvertrage auf einen Höchstbetrag in Höhe der Hälfte des ortsüblichen Lohnes für jeden Tag des Vertragsbruches, höchstens aber auf 6 Monate festgesetzt. Hierfür haften neben dem Lehrling gesamtschuldnerisch sein Vater, wenn ihm die Sorge für die Person des Lehrlings zusteht, sowie ein Arbeitgeber, der den Lehrling zum Verlassen der Lehrstelle verleitet oder ihn in Kenntnis der Sachlage in Arbeit genommen hat. Dieser Schadensersatzanspruch muß indessen bei Vermeidung des Ausschlusses binnen 4 Wochen nach Beendigung des Lehrverhältnisses<sup>3)</sup> im Wege der Klage oder Einrede geltend gemacht werden (§§ 127 f Abs. 2, 127 g GewO.).

<sup>1)</sup> Diese Mindestprobezeit gilt zugleich als Regel und daher im Zweifel als vereinbart.

<sup>2)</sup> Ausnahme nur für die Ansprüche der kaufmännischen Lehrlinge.

<sup>3)</sup> Gegenüber dem neuen Arbeitgeber 4 Wochen nach Kenntnis von der Person desselben (§ 127 g GewO.).

B. An neuen Pflichten des Lehrherrn entsteht durch die Beendigung des Lehrverhältnisses die Verpflichtung zur Ausstellung des Zeugnisses und zur Anhaltung des Lehrlings zur Gesellenprüfung. Dagegen ist die Ausbedingung eines Wettbewerbsverbots (S. 140) für Lehrlinge unzulässig und nichtig (§ 76 Abs. 1 HGB.).

1. Das Zeugnis muß der Lehrherr dem Lehrling im Gegensatz zum allgemeinen Arbeitsvertrage (S. 138) auch dann ausstellen, wenn der Lehrling es nicht verlangt (bestritten!), und muß es ferner auch ohne ausdrückliches Verlangen auf Kenntnisse, Fertigkeiten und Betragen erstrecken (§ 127c GewO., § 80 HGB.). An die Stelle des Zeugnisses treten für gewerbliche Lehrlinge, wenn Innungen oder andere Vertretungen von Gewerbetreibenden bestehen, die von diesen ausgestellten Lehrbriefe (§ 127c).

2. Handwerkslehrlingen ist Gelegenheit zu geben, sich nach Ablauf der Lehrzeit der Gesellenprüfung zu unterziehen. Auch sind sie vom Lehrherrn hierzu anzuhalten. Die Prüfung soll den Nachweis erbringen, daß der Lehrling die normalen Kenntnisse erlangt hat (§ 131b und c GewO.).

## III. Teil.

### Arbeiterschutzrecht.

#### Erstes Kapitel.

#### Allgemeines.

#### § 46. Begriff und Wesen<sup>1)</sup>.

I. Begrifflich enthält das Arbeiterschutzrecht die Gesamtheit der Rechtsnormen über das Verhältnis des Arbeitgebers zum Staat. Ein rechtliches Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Staat entsteht für jeden Arbeitnehmer dadurch, daß der Staat dem Arbeitgeber in der Gestaltung dieses Arbeitsverhältnisses Beschränkungen auferlegt. Diese Beschränkungen sollen im allgemeinen (öffentlichen) Interesse vorbeugend verhindern, daß der Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis an seiner (zugleich ein Stück Nationalgut bildenden) Arbeitskraft Schaden erleidet (S. 40). Zu diesem Zwecke begründet deshalb der Arbeiterschutz einen besonderen staatlichen Schutz der Arbeitnehmer bei der Ausübung des Arbeitsverhältnisses. Im Gegensatz zum Arbeitsvertrage, der das privatrechtliche Verhältnis des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis zum Gegenstande hat, umfaßt daher der Arbeiterschutz das öffentlichrechtliche Verhältnis des Arbeitgebers zum Staat aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses.

II. Das Wesen des Arbeiterschutzes ist bestritten: Da die Arbeiterschutzvorschriften mindestens mittelbar auch die Regelung des Arbeitsverhältnisses selbst beeinflussen, indem sie der Freiheit der Vertragschließung unübersteigliche Schranken setzen, hat man den Arbeiterschutz als die Gesamtheit der Beschränkungen der Freiheit des Arbeitsvertrages bezeichnet und ihn seinem Wesen nach als Bestandteil des Arbeitsvertrages behandelt<sup>2)</sup>.

Dies ist unrichtig: Der Arbeiterschutz ist seinem Gegenstand nach vom Arbeitsvertrag verschieden (A), vom Vorhandensein eines Arbeitsvertrages überhaupt unabhängig (B), bedient sich anderer rechtlicher Mittel (C), beruht auf anderer rechtlicher Grundlage (D), wird in anderer Weise rechtlich verwirklicht (E) und wird gesetzestechisch vom Arbeitsvertrag bewußt unterschieden (F).

A. Gegenstand des Arbeitsvertrages ist alles, was die Vertragsparteien einander zusagen, kann alles sein, was sie einander als vertragliche Leistung zusagen können. Der Arbeiterschutz legt dagegen dem Arbeitgeber auch solche Pflichten auf, die als Gegenstand eines Arbeitsvertrages, als Inhalt einer Verpflichtung des Arbeit-

<sup>1)</sup> KASKEL, Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes (Festschrift der Berl. Jur. Fakultät für HEINR. BRUNNER), auch Sonderabdruck.

<sup>2)</sup> So vor allem JASTROW, Archiv für Rechts- und Wirtschaftsphilosophie Bd. 6 S. 33/44, 317/33, 501/13.

gebers gegenüber dem Arbeitnehmer unmöglich wären. So muß der Arbeitgeber auf Grund des Arbeiterschutzes die Arbeiter ärztlich überwachen lassen, Krankenbücher führen, diese den Aufsichtsbeamten vorlegen, erkrankte Arbeiter auch gegen ihren Willen von der Arbeit fernhalten und sogar entlassen, ihnen den Aufenthalt im Arbeitsraum, das Einnehmen der Mahlzeiten daselbst verbieten, sie zu bestimmten Verrichtungen anhalten usw. (S. 161). Die Erfüllung dieser Pflichten ist aber für den einzelnen Arbeitnehmer regelmäßig ohne Interesse, richtet sich sogar vielfach gegen ihn selbst und kann daher nicht den Gegenstand einer ihm gegenüber bestehenden Vertragspflicht bilden.

B. Die Arbeiterschutzplichten bestehen ferner auch in Fällen, in denen ein Arbeitsvertrag überhaupt nicht abgeschlossen ist. So bestehen Arbeiterschutzplichten auch für solche Arbeitgeber, die eigene Kinder beschäftigen, obwohl hier ein Arbeitsvertrag fehlt, so liegen den Arbeitgebern von Heimarbeitern auf Grund des Arbeiterschutzes Pflichten ob, obwohl der Heimarbeiter mit dem Auftraggeber keinen Arbeitsvertrag abschließt, sondern rechtlich selbständig ist (S. 35). Hier bestehen also Arbeiterschutzplichten ohne Vorhandensein eines Arbeitsvertrages, können daher nicht mit diesem identisch sein, bzw. einen Bestandteil desselben bilden.

C. Als rechtliche Mittel zur Erreichung seines Zweckes enthält der Arbeitsvertrag gegenseitige Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeneinander, von denen jeweils die einen um der anderen willen in wechselseitiger Abhängigkeit übernommen werden, und die von annähernd gleicher rechtlicher und wirtschaftlicher Bedeutung sind. Dagegen enthält der Arbeiterschutz als rechtliches Mittel zur Erreichung des Schutzzweckes grundsätzlich nur einseitige Pflichten der Arbeitgeber in bezug auf die Beschäftigung ihrer Arbeitnehmer, seien es Pflichten zu einem positiven Tun, wonach sie die Beschäftigung in bestimmter Weise gestalten müssen, seien es Pflichten zu einem negativen Unterlassen, wonach ihnen die Beschäftigung in bestimmter Weise verboten wird. Pflichten der Arbeitnehmer bestehen dagegen auf Grund des Arbeiterschutzes grundsätzlich nicht oder doch nur in wenigen Einzelfällen insoweit, als es notwendig ist, um die Verwirklichung der Pflichten der Arbeitgeber praktisch möglich zu machen<sup>1)</sup>. Aber auch dann sind solche Pflichten der Arbeitnehmer weder Gegenpflichten gegenüber den Verpflichtungen der Arbeitgeber, noch überhaupt primäre Pflichten, sondern sie sind höchstens sekundäre Pflichten zur Ergänzung der Pflicht der Arbeitgeber.

Der Inhalt dieser einseitigen Pflichten der Arbeitgeber, deren Auferlegung hiernach die rechtliche Form des Arbeiterschutzes bildet, besteht in einer bestimmt gearteten Fürsorge für die Arbeitnehmer. Diese Fürsorge ist aber einerseits (abgesehen von den Jugendlichen) auf die Betriebstätigkeit beschränkt. Sie ist ferner keine allgemeine, sondern besteht nur, soweit das Gesetz sie ausdrücklich oder stillschweigend vorschreibt. Und sie ist endlich keine gleichartige für alle Arbeitsverhältnisse, sondern sie ist differenziert einerseits nach der besonderen Fürsorgebedürftigkeit der einzelnen Personen (Alter, Geschlecht und Gesundheitszustand), andererseits der einzelnen Arbeitsprozesse nach Kräfteverbrauch, Gefährlichkeit und Gesundheitsschädlichkeit.

D. Die Grundlage des Arbeiterschutzes ist nicht der Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Arbeiterschutz beruht vielmehr auf dem öffentlichen Interesse, das die Allgemeinheit an der Erhaltung der physischen, wirtschaftlichen und moralischen Leistungsfähigkeit des Arbeiterstandes nimmt (S. 2). Diesem öffentlichen Interesse wird daher durch Schaffung einer öffentlich rechtlichen Pflicht Ausdruck gegeben, die nicht gegenüber dem Arbeitnehmer als Gegen-

<sup>1)</sup> So wird im Betriebsschutz die Pflicht der Arbeitgeber zur Anbringung von Schutzvorrichtungen durch die Pflicht der Arbeitnehmer ergänzt, diese Schutzvorrichtungen auch zu benutzen.

kontrahenten des Arbeitsvertrages, sondern gegenüber dem Staat als dem Hüter des Nationalgutes der Arbeitskraft seiner Bürger besteht. Die Arbeiterschutzplichten sind daher nicht privatrechtliche Vertragspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer auf Grund des Arbeitsvertrages, sondern öffentlichrechtliche Pflichten gegenüber dem Staat aus Gründen des öffentlichen Wohles! Sie sind lediglich äußerlich an den Abschluß von Arbeitsverträgen, oder richtiger (da ein Arbeitsvertrag gar nicht erforderlich ist, vgl. B) an die Tatsache einer Beschäftigung von Arbeitnehmern geknüpft, wie auch zahlreiche sonstige öffentlichrechtliche Pflichten der Gewerbetreibenden an die Tatsache des Abschlusses privater Verträge geknüpft sind (z. B. an Kauf-, Lieferungsverträge usw.), sie verfolgen aber andere rechtliche Ziele mit anderen rechtlichen Mitteln.

Ob die Pflichten des Arbeitgebers, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen, auf zwingenden oder nachgiebigen Rechtsnormen beruhen, ob sie also vertraglicher Änderung zugänglich sind oder nicht, ist für ihre Zuweisung zum Arbeiterschutz nicht entscheidend, denn auch das Privatrecht kennt zwingende Vorschriften, die durch Parteivereinbarung nicht geändert werden können (Pfändungsverbot, Vorschriften über Kündigungsfristen usw.) und die darum doch nicht zum Arbeiterschutz gehören<sup>1)</sup>. Maßgebend ist vielmehr lediglich, ob die Vorschriften das privatrechtliche Vertragsverhältnis zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages oder das öffentlichrechtliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Staat regeln wollen. Die Gesamtheit der ersteren gehört dem Arbeitsvertrage, die Gesamtheit der letzteren dem Arbeiterschutz an. Freilich sind auch die Vorschriften des Arbeiterschutzes durch den Arbeitsvertrag unabänderlich. Denn der Arbeitnehmer ist ja gar nicht der Berechtigte aus den Arbeiterschutzplichten und kann daher auch nicht auf die Erfüllung von Pflichten verzichten bzw. darüber paktieren, die nicht ihm, sondern einem Dritten, nämlich dem Staat gegenüber bestehen. Nur der Staat (niemals der Arbeitnehmer) kann daher allein durch seine Organe wirksam von diesen Pflichten entbinden.

E. Daraus ergibt sich zugleich die verschiedene Form der Durchführung der Pflichten des Arbeiterschutzes von denen des Arbeitsvertrages. Als öffentlichrechtliche Pflichten gegenüber dem Staat ist die Erfüllung der Arbeiterschutzplichten durch Aufsicht, Zwang und Strafe gesichert (S. 212ff.). Für ihre Durchführung besteht ein eigener Apparat von Verwaltungsbehörden in Gestalt der Gewerbe- (Arbeits-) Aufsicht. Die Durchführung von Pflichten aus dem Arbeitsvertrage ist dagegen den Parteien des Arbeitsvertrages überlassen, die sich zu diesem Zweck im Streitfall an die Gerichte, also die Arbeitsgerichte zu wenden haben. Die Trennung von Arbeiterschutz und Arbeitsvertrag ist daher auch für die Abgrenzung der Zuständigkeit der Arbeitsbehörden von Bedeutung:

Die Durchführung des Arbeiterschutzes ist Sache der Gewerbeaufsicht. Dagegen hat der einzelne Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber keinerlei eigenes Recht auf Durchführung dieses Schutzes. Der einzelne Arbeitnehmer kann daher die Erfüllung der Arbeiterschutzplichten niemals von sich aus verlangen und erzwingen, sondern ist, wenn der Arbeitgeber die Arbeiterschutzvorschriften nicht einhält, darauf angewiesen, die Beamten der Gewerbeaufsicht hierauf hinzuweisen<sup>2)</sup>. Nur wenn

<sup>1)</sup> Sie doch dazu zu rechnen, ist darum irreführend, weil damit nicht nur die klare logische Scheidung von Arbeiterschutz und Arbeitsvertrag ohne Sinn und Zweck aufgegeben würde, sondern weil die praktische Durchführung und Verteilung der behördlichen Zuständigkeit (vgl. E) auf dieser Unterscheidung beruht. Unrichtig MATTHAEI, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 174.

<sup>2)</sup> Dies gilt natürlich nicht, soweit kraft besonderer Vereinbarung zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages die Beachtung einzelner Arbeiterschutzplichten zugleich zum Bestandteil des Arbeitsvertrages gemacht ist. Auch kann der Arbeitgeber, soweit ihm die Verpflichtung zur Beschaffung des Arbeitssubstrates obliegt (S. 115), verpflichtet sein, einen normal (d. h. auch mit normaler Arbeitsgefahr) funktionierenden Betrieb zur Verfügung zu stellen.

er einen Schaden durch Verletzung der Arbeiterschutzpflichten erlitten hat, kann er, da die Arbeiterschutzvorschriften ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. bilden, wegen Verletzung dieses Gesetzes Schadensersatz verlangen (Näheres S. 212).

Dagegen sind andererseits die Beamten der Gewerbeaufsicht nicht zuständig, soweit es sich um die Erfüllung einer Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrage handelt. Ist vielmehr hier im Streitfall ihr gütlicher Zuspruch erfolglos, so bleibt ihnen nur die Möglichkeit, die Arbeitnehmer auf den Weg der Klage vor dem ordentlichen Gericht bzw. Arbeitsgericht zu verweisen, während öffentlichrechtlicher Zwang und Strafe hier niemals zu Gebote stehen.

F. Die Trennung von Arbeiterschutz und Arbeitsvertrag ist nicht nur logisch gerechtfertigt und zur Abgrenzung der verwaltungsmäßigen bzw. gerichtlichen Zuständigkeit notwendig, sondern auch gesetzestechnisch durchgeführt. Denn das Gesetz selbst unterscheidet bewußt einerseits die Pflichten des Arbeitgebers auf Grund des Arbeitsvertrages und andererseits die Pflichten des Arbeitgebers auf Grund des Arbeiterschutzes, indem es in einzelnen Fällen beide Arten von Pflichten mit gleichem Inhalt erfüllt, sie aber trotzdem selbständig nebeneinanderstellt und mit verschiedenen Rechtsfolgen ausstattet. Der Hauptfall<sup>1)</sup> dieser Art ist der Betriebsschutz der Handlungsgehilfen (S. 162). Als Vertragspflicht der Arbeitgeber hatte ein solcher Schutz schon allgemein nach § 62 HGB. bestanden. In der Novelle zur GewO. von 1900 aber wurde er als § 139g für Angestellte in offenen Verkaufsstellen daneben auch noch zur Arbeiterschutzpflicht erhoben, indem die Polizeibehörden hier ermächtigt wurden „im Wege der Verfügung für einzelne offene Verkaufsstellen diejenigen Maßnahmen anzuordnen, welche zur Durchführung der in § 62 Abs. 1 HGB. enthaltenen Grundsätze erforderlich und nach Beschaffenheit der Anlage ausführbar erscheinen“, unter Zulassung von Zwang und Strafe bei Übertretung dieser Verfügungen. Damit wurde neben die unverändert bestehenbleibende privatrechtliche Vertragspflicht des Prinzipals gegenüber dem Gehilfen eine öffentlichrechtliche Schutzpflicht des Prinzipals gegenüber dem Staat geschaffen, obwohl der Inhalt hier und dort der gleiche war. Daraus folgt, daß auch der Gesetzgeber beide Arten von Pflichten als wesensverschieden empfindet und behandelt.

#### § 47. Geschichtliche Entwicklung<sup>2)</sup>.

Die Rechtsform des Arbeiterschutzes, also die Auferlegung öffentlichrechtlicher, durch Zwang und Strafe gesicherter Pflichten auf den Arbeitgeber in bezug auf die Beschäftigung seiner Arbeitnehmer, ist im Gegensatz zum Arbeitsvertrage dem älteren Recht unbekannt<sup>3)</sup> und erst durch das Arbeitsrecht übernommen. Die Geschichte des Arbeiterschutzes beginnt daher erst mit der Geschichte des Arbeitsrechts, das seinerseits mit der Ausbildung eines Arbeiterschutzes in die Rechtsgeschichte eintrat (S. 5/6). Deutschland hat hierbei, im Gegensatz zu anderen Ländern, vor allem England, in der ersten Periode der Geschichte des Arbeitsrechts (bis zum Jahre 1890) den Arbeiterschutz zugunsten einer Arbeiterversicherung vernachlässigt (I), in der zweiten Periode (bis zum Ausbruch des Weltkrieges) diese Lücke ausgefüllt (II), während die dritte Periode bisher, abgesehen vom Achtstundentag, wiederum für den Arbeiterschutz nur wenig Interesse zeigt (III).

<sup>1)</sup> Weitere Fälle sind vor allem die Verletzung des Truckverbotes (vgl. S. 92 bzw. S. 189) und der Pflichten aus dem Lehrvertrage (vgl. S. 146/47 bzw. S. 209).

<sup>2)</sup> ANTON, Geschichte der preuß. Fabrikgesetzgebung (Leipzig 1891), POERSCHKE, Die Entwicklung der Gewerbeaufsicht, 2. Aufl., Jena 1913.

<sup>3)</sup> Einzelne ältere Bestimmungen schutzrechtlicher Art, vor allem über Truckverbot und Mindestlohnsätze, vgl. indessen bei STEPHAN BAUER, Arbeiterschutzgesetzgebung im Handw. d. Staatswiss., 4. Aufl., Bd. I, S. 402ff.

I. In der ersten Periode haben sowohl Preußen (A) wie die anderen Länder (B) Ansätze eines Arbeiterschutzes ausgebildet, die indessen im wesentlichen auf einen Jugendschutz beschränkt waren. Diese Vorschriften wurden in die GewO. von 1869 übernommen (C) und dort in der Novelle von 1878 nur unwesentlich erweitert (D).

A. In Preußen ging der erste Anstoß zur Schaffung eines Jugendschutzes nach englischem Vorbild von dem Unterrichtsminister v. ALTENSTEIN aus. Er hatte zufällig von den traurigen Verhältnissen der Fabrikkinder in den Industriegegenden erfahren und daher im Jahre 1824 hierüber eine Enquete veranstaltet. Doch fand er für seine gesetzgeberischen Pläne Widerstand bei dem ressortmäßig zuständigen Minister des Innern v. SCHUCKMANN und mußte sich deshalb zunächst darauf beschränken, die Befolgung der Vorschriften über den Schulbesuch in Erinnerung zu bringen, der unter der Fabrikarbeit völlig vernachlässigt wurde. Im Jahre 1828 machte ein Landwehrgeschäftsbericht des Generalleutnants v. HORN an den König darauf aufmerksam, daß die Industriebezirke nicht mehr genügend militärtaugliche Mannschaften zu stellen vermochten, und bezeichnete als Ursache hierfür die Kinderarbeit in den Fabriken. Der König forderte die Minister zum Bericht und zur Erwägung von Gegenmaßnahmen auf, die aber infolge von Meinungsverschiedenheiten zwischen ALTENSTEIN und SCHUCKMANN wiederum erfolglos verliefen. Erst als im Jahre 1835 der Oberpräsident der Rheinprovinz v. BODELSCHWINGH den Entwurf einer Provinzialverordnung zum Schutz der Fabrikkinder vorlegte und auch der Rheinische Provinziallandtag 1837 hierfür eintrat, entschloß sich das Staatsministerium, statt dieser provinziellen Regelung ein Gesetz für die ganze Monarchie auszuarbeiten, das als „Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken“ am 9. 3. 39 erlassen wurde. Es verbot in Fabriken, Berg-, Hütten- und Pochwerken die Arbeit von Kindern unter 9 Jahren und beschränkte die Arbeitszeit von Jugendlichen zwischen 9—16 Jahren auf 10 Stunden, schrieb die Gewährung von Pausen vor und untersagte Nachtarbeit und Sonntagsarbeit; auch wurde der gesetzliche Schulbesuch (d. h. 5 Stunden täglich) zur Pflicht gemacht. Dieses Gesetz hatte indessen nur geringen Erfolg, da es formell keine besonderen Organe zu seiner Durchführung vorsah, materiell unzureichend war und die Verbindung einer 10stündigen Arbeitszeit mit fünfstündigem Schulbesuch praktisch nicht durchgeführt werden konnte. Es wurde daher in einem zweiten Gesetz von 1853 durch Schaffung solcher Organe im Wege der Errichtung einer wenigstens fakultativen Fabrikaufsicht ergänzt („wo sich dazu ein Bedürfnis ergibt“). Auch wurde das Schutzalter von 9 auf 12 Jahre erhöht und die Beschäftigungsdauer der Jugendlichen zwischen 12 und 14 Jahren auf 6 Stunden beschränkt.

Schon vorher war in der Preuß. GewO. von 1845 ein (freilich unzulänglicher) Anfang eines Schutzes gegen Betriebsgefahren (Betriebsschutz) gemacht und in der VO. vom 9. 2. 49, betr. Errichtung von Gewerbeämtern, auf Betreiben von SCHUCKMANN das Trucksystem (S. 92), also die Entlohnung durch Waren, einschließlich der Kreditierung von Waren, verboten worden.

B. In den anderen deutschen Ländern war die Entwicklung eine ähnliche<sup>1)</sup>:

1. In Bayern war im Jahre 1840 eine VO. über die Verwendung der werktagschulpflichtigen Kinder in Fabriken erlassen und durch VO. vom 10. 7. 54 verschärft worden. Hier war das Schutzalter auf 10 Jahre festgesetzt, die Arbeitszeit der Jugendlichen auf 9 Stunden beschränkt, ihre Nachtarbeit verboten. Daneben bestand für einzelne gefährliche Betriebe der Anfang eines Betriebsschutzes.

2. In Sachsen brachte das Gewerbegesetz vom 15. 10. 61 einen Jugendschutz (Verbot der Beschäftigung von Kindern unter 12 Jahren, Beschränkung der Arbeitszeit für Jugendliche unter 14 Jahren auf 10 Stunden, Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit), ferner einen bereits weiter ausgebildeten Betriebsschutz und das Verbot des Trucksystems.

3. In Württemberg verbot die GewO. vom 12. 2. 62 das Trucksystem, beschränkte die Beschäftigung Jugendlicher unter 18 Jahren (jedoch ohne Strafordrohung), und sah für einzelne gefährliche Betriebe einen Betriebsschutz vor.

4. In Baden beruhte der Arbeiterschutz auf einer Ministerialverordnung von 1840 und dem Gew.-Gesetz von 20. 9. 62. Es enthielt einen Jugendschutz unter besonderer Berücksichtigung der Unterrichtsstunden, Verbot der Nachtarbeit und Feiertagsarbeit und einen Betriebsschutz.

5. Von den übrigen Ländern hatten nur Hessen-Darmstadt und Coburg einige Bestimmungen über Beschäftigung von Kindern in Fabriken.

C. In der GewO. v. 1869 wurden diese bisherigen Bestimmungen der Länder in Titel 7 aufgenommen, und zwar einerseits die preussischen Vorschriften über Jugendschutz, Truckverbot und fakultative Gewerbeaufsicht, und andererseits eine der sächsischen und badischen Gesetzgebung entsprechende Vorschrift über Betriebsschutz, wonach jeder Unternehmer die Einrichtungen zu tunlichster Sicherung des Betriebes gegen Gefahren herzustellen und zu unterhalten hatte.

D. Die Novelle zur Gew.O. von 1878 erweiterte diese Vorschriften durch ihre Erstreckung über den Kreis der Fabriken hinaus auf Motorbetriebe, Hüttenwerke, Bauhöfe und Werften, sie brachte ferner die ersten Ansätze eines Frauenschutzes, sah einen erhöhten Betriebsschutz für

<sup>1)</sup> Näheres bei STEPHAN BAUER, a. a. O., S. 435/36.

Jugendliche vor, erstreckte das Truckverbot auf alle gewerblichen Arbeiter und ersetzte vor allem für das ganze Reichsgebiet die bisher nur fakultative durch eine obligatorische Gewerbeaufsicht.

Im übrigen beschränkte sich die Reichsgesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeiterschutzes auf die Entwicklung einer besonderen berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütung im Rahmen der Arbeiterversicherung.

II. Die zweite Periode ist im Anschluß an die Kaiserlichen Erlasse vom 4. 2. 90 durch das Arbeiterschutzgesetz beherrscht, dessen Entstehung und hauptsächlichlicher Inhalt in der allgemeinen Geschichte des Arbeitsrechts behandelt sind (S. 6/7). Neben der Durchführung dieses Gesetzes durch Erlaß der erforderlichen Ausführungsvorschriften für die einzelnen Industrien ist diese Periode vor allem durch Erweiterung des Arbeiterschutzes auf weitere Berufsstände (Angestellte in offenen Verkaufsstellen, Seeleute, Heimarbeiter) und durch die Ausbildung eines allgemeinen gewerblichen Kinderschutzes charakterisiert. Dazu trat in Ausführung der internationalen Berner Konvention (S. 331) eine Erweiterung des Frauenschutzes sowie die Erweiterung der berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütung.

III. Die dritte Periode endlich ist für den Arbeiterschutz weniger ergiebig gewesen. Seine bei Kriegsausbruch durch Gesetz vom 4. 8. 14 vorgenommene Suspendierung wurde zwar durch VO. vom 12. 11. 18 wieder beseitigt. Die Staatsumwälzung brachte ferner in Erfüllung des sozialdemokratischen Parteiprogramms die Einführung des achtstündigen Maximalarbeitstages, die bereits im Aufruf des Rates der Volksbeauftragten verheißen und in den beiden VO. vom 23. 11. 18 für Arbeiter und vom 18. 3. 19 für Angestellte gesetzlich durchgeführt, durch die VO. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 23 aber durch zahlreiche Ausnahmen durchbrochen wurde, sowie eine andere Regelung der Feiertagsruhe im Handelsgewerbe. Dazu kamen einzelne Ausführungsverordnungen im Gebiete des Betriebschutzes und die Einführung eines Lohnschutzes für Heimarbeiter nach dem Heimarbeiterlohngesetz vom 27. 6. 23. Neuartig ist die Beteiligung der Betriebsvertretungen an der Durchführung des Arbeiterschutzes, wie sie schon im Hilfsdienstgesetz angebahnt, in der VO. vom 23. 12. 18 erweitert und im BRG. unter die gesetzlichen Aufgaben der Betriebsvertretungen aufgenommen wurde.

#### § 48. Arten und Quellen.

I. Der Arbeiterschutz weist zwei verschiedene Arten des Schutzes auf, die selbständig nebeneinander bestehen, von verschiedenen Stellen ausgehen, auf verschiedenen Vorschriften beruhen und einer verschiedenen Durchführung unterliegen, nämlich den staatlichen und den berufsgenossenschaftlichen Arbeiterschutz.

A. Der staatliche Arbeiterschutz steht der Gewerbepolizei nahe und wurde lange überhaupt dazu gerechnet, geht aber durch die andersartigen und weitergehenden Aufgaben der Gewerbeaufsicht (S. 216) darüber hinaus. Er beruht auf gesetzlicher Grundlage, wird durch staatliche Beamte durchgeführt und durch die ordentlichen staatlichen Strafgerichte gesichert. Der staatliche Arbeiterschutz umfaßt das Gesamtgebiet des Arbeiterschutzes.

B. Der berufsgenossenschaftliche Arbeiterschutz oder die Unfallverhütung bildet dagegen einen Teil der berufsgenossenschaftlichen Selbstverwaltung. Er wird durch die Berufsgenossenschaften, d. h. Zwangsverbände von Unternehmern gleichartiger Betriebe zum Zweck der Durchführung der reichsgesetzlichen Unfallversicherung ausgeübt und beruht auf dem Gedanken, daß diese Berufsgenossenschaften aus eigenem Interesse zur Verringerung der ihnen aus Betriebsunfällen obliegenden Rentenlast sowie infolge der in ihnen vereinigten besonderen Fachkenntnisse am ehesten und wirksamsten in der Lage sein werden, den Eintritt von Unfällen und damit von Versicherungsfällen zu verhüten. Darum sind diese Berufsgenossenschaften nach §§ 848, 1030, 1199 RVO. berechtigt und verpflichtet, Unfallverhütungsvorschriften zu erlassen (vgl. unten zu II) und

ihre Durchführung durch eigene „technische Aufsichtsbeamte“ (S. 216) zu überwachen. Auch der berufsgenossenschaftliche Arbeiterschutz wird durch Strafen gesichert, die gegen Unternehmer durch den Genossenschaftsvorstand, gegen Versicherte durch das Versicherungsamt festgesetzt werden, unter Zulassung der Beschwerde an die Beschlußkammer des Obergewerksamts, §§ 851, 870 RVO. Die berufsgenossenschaftliche Unfallverhütung steht selbständig neben dem staatlichen Arbeiterschutz<sup>1)</sup>, ist aber nur auf den Betriebsschutz beschränkt.

II. Entsprechend diesen beiden Arten des Arbeiterschutzes bestehen zwei Gruppen verschiedenartiger Quellen desselben:

A. Quelle des staatlichen Arbeiterschutzes ist vor allem der Titel 7 der GewO. mit den Ausführungsverordnungen des Reichs und der Länder und seine Ergänzung im Kinderschutzgesetz und in den Arbeitszeitverordnungen der Nachkriegszeit. Dazu treten die besonderen Gesetze für die einzelnen Berufsstände, vor allem für die Bergarbeiter die landesrechtlichen Berggesetze, für die Seeleute die Seemannsordnung, für die Heimarbeiter das Hausarbeitgesetz, während für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer außerhalb der landwirtschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften ein Arbeiterschutz nicht besteht<sup>2)</sup>.

B. Quelle des berufsgenossenschaftlichen Arbeiterschutzes sind dagegen die Unfallverhütungsvorschriften. Ihrer rechtlichen Natur nach sind sie auf Verbandsautonomie beruhende Rechtsverordnungen, bilden aber zugunsten der Versicherten kein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB.<sup>3)</sup> Sie gelten nur jeweils für diejenigen Unternehmer, welche der einzelnen Berufsgenossenschaft angehören, von der sie erlassen sind, also für die Unternehmer bestimmter gleichartiger oder verwandter Berufs- und Wirtschaftszweige. Inhaltlich enthalten sie Normen über Art und Maß der an die Einrichtung der einzelnen Betriebe in unfalltechnischer Beziehung zu stellenden Anforderungen unter Anpassung und Spezialisierung für die verschiedenen Arten von Betrieben. Sie haben daher vor allem die erforderlichen Vorschriften darüber zu enthalten, welche Einrichtungen und Anordnungen die Unternehmer in ihren Betrieben zur Verhütung von Unfällen zu treffen haben, daneben aber auch welches Verhalten die Versicherten zu diesem Zweck beobachten müssen.

Die Vorschriften werden unter Zuziehung von Vertretern der Versicherten von den Organen der Berufsgenossenschaft aufgestellt und bedürfen der Genehmigung des RVA. Kommen sie nicht zustande, so kann sie das RVA. für gewerbliche Berufsgenossenschaften selbst erlassen, für landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften dagegen nur im Aufsichtswege auf den Erlaß hinwirken (§ 975 Abs. 2 RVO.).

Um den Schutz gegen gleichartige Gefahren möglichst gleichmäßig zu gestalten, hat sowohl der Verband der gewerblichen wie der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften Normalunfallverhütungsvorschriften ausgearbeitet, die zwar für die einzelnen Berufsgenossenschaften nicht verbindlich sind, von ihnen aber im wesentlichen angenommen und nur durch Zusätze ergänzt worden sind<sup>4)</sup>.

## § 49. System und Literatur.

I. Besteht der Arbeiterschutz seinem Wesen nach in öffentlichrechtlichen Pflichten der Arbeitgeber in bezug auf die Beschäftigung ihrer Arbeitnehmer, so ergibt sich das System des Arbeiterschutzes aus dem System dieser Pflichten.

<sup>1)</sup> Über das Verhältnis beider vgl. S. 216/17.

<sup>2)</sup> Darüber, daß die LAO. keinen solchen Schutz enthält, sondern lediglich Vertragsrecht ist, vgl. S. 38 Anm. 4.

<sup>3)</sup> RGZ. 48, S. 327; 95, S. 180 u. 238.

<sup>4)</sup> Gewerbliche Normalunfallverhütungsvorschriften, Berlin, Heymanns Verlag 1913, landwirtschaftliche Unfallverhütungsvorschriften, herausgegeben von NOETEL, Posen 1914, besondere Normalunfallverhütungsvorschriften der Bauwerks-Berufsgenossenschaften 1913. Dazu HARTMANN in Monatschr. f. Arb.- u. Angest.-Vers. 1915, Sp. 361; STEBLER, das. 1916, Sp. 628.

Solche Pflichten bestehen nun einmal bezüglich der Art und Weise, wie der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zu beschäftigen hat, um die mit dem Betrieb verbundenen Gefahren möglichst zu verringern. Die Gesamtheit dieser Pflichten bildet den Betriebs- oder Gefahrenschutz (Zweites Kapitel).

Solche Pflichten bestehen ferner bezüglich der Zeit, wann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu beschäftigen bzw. die Beschäftigung zu unterlassen hat. Die Gesamtheit dieser Pflichten bildet den Arbeitszeitschutz (Drittes Kapitel).

Und solche Pflichten bestehen endlich bezüglich der vertraglichen Bedingungen, unter denen der Arbeitgeber die Arbeiter zu beschäftigen hat, um ihre Stellung als ebenbürtiger Vertragskontrahent zu sichern. Die Gesamtheit dieser Pflichten bildet den Vertragsschutz (Viertes Kapitel).

Diese dreifachen Pflichten der Arbeitgeber bestehen aber nicht allen Personen gegenüber in gleichem Maße. Bezüglich bestimmter, besonders schutzbedürftiger Gruppen bedarf es vielmehr einer über die normale Fürsorge hinausgehenden besonderen Fürsorge, nämlich bei Jugendlichen und Frauen. Diesen Personengruppen gegenüber sind daher die allgemeinen (normalen) Fürsorgepflichten nach Art (erhöhter Betriebsschutz), Zeit (erhöhter Arbeitszeitschutz) und Bedingungen der Beschäftigung (erhöhter Vertragsschutz) erhöht und qualifiziert (Fünftes Kapitel).

Die Verwirklichung dieser normalen und erhöhten Pflichten geschieht endlich durch Gewerbeaufsicht, Zwangsmittel und Strafen, deren Behandlung daher die Lehre vom Arbeiterschutzzrecht beschließt (Sechstes Kapitel).

II. Literatur: Systematische juristische Darstellungen fehlen. Vortreffliche sozialpolitische Darstellung von STEPHAN BAUER, Artikel „Arbeiterschutzgesetzgebung“ im Handw. d. Staatswiss., 4. Aufl. Für die allgemeinen Grundlagen: KASKEL, Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes, Berlin 1914. Im übrigen die Kommentare zur GewO. und den Sondergesetzen, vgl. S. 53. Dazu GOTTSCHALK, Die Arbeiterschutzbestimmungen der GewO., Berlin 1911. Zusammenstellung der Arbeiterschutzbestimmungen, herausgegeben vom Reichsamt des Innern, Berlin, Heymanns Verlag 1913 (enthält nur Betriebsschutz). Beachtlich sind für den Arbeiterschutz ferner die sozialtechnischen Schriften von HARTMANN (Unfallverhütung für Industrie und Landwirtschaft) und PREGGER-LEHMANN (Grundzüge der Unfallverhütungstechnik) sowie die sozialhygienischen Schriften (insbesondere FISCHER, Grundriß der sozialen Hygiene, BETKE, Gewerbehygiene, Sammlung Göschen, Berlin 1924 und SOMMERFELD, Der Gesundheitsschutz im Betriebe, 2. Aufl., Berlin 1922).

Zeitschriften: Neben den S. 11 angegebenen ist von besonderer Bedeutung für den Arbeiterschutz das „Gewerbearchiv“, ferner die Entscheidungssammlungen der obersten Verwaltungsgerichte sowie der ordentlichen Gerichte in Strafsachen.

## Zweites Kapitel.

### Betriebsschutz<sup>1)</sup>.

#### § 50. Übersicht.

I. Begriff. Der Betriebsschutz oder Gefahrenschutz beruht auf der Erwägung, daß die modernen Arbeitsmethoden die Gefährlichkeit der Arbeit für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit erhöht haben. Denn die Maschinenarbeit vermehrt die Unfallgefahr, die Bearbeitung von Giften (chemische Industrie) ist geeignet, die Gesundheit zu zerstören, und die Massendarbeit bringt die Möglichkeit der Verführung durch schlechte Elemente. Der Betriebsschutz erstrebt daher tunlichste Herabsetzung dieser Gefahr durch geeignete Maßnahmen der Unfallverhütung, der Gewerbehygiene und des Sittlichkeitsschutzes. Dies geschieht in der rechtlichen Form, daß dem Arbeitgeber die öffentlichrechtliche, durch Zwang und Strafe gesicherte Verpflichtung auferlegt wird, in seinem Betriebe durch geeignete Maßnahmen diese Gefahren auf das möglichste Mindestmaß zu verringern. Die Gesamtheit der Rechtsnormen über Voraussetzung, Inhalt und Durchführung dieser Verpflichtung bildet das Recht des Betriebsschutzes.

II. Der Betriebsschutz ist teils ein allgemeiner, für alle Betriebe schlechthin geltender, teils ein besonderer für die Unternehmer einzelner Betriebe.

<sup>1)</sup> DOCHOW, Gewerbebetriebsrecht, Berlin 1923, behandelt auch den Betriebsschutz. Im übrigen vgl. die oben angeführten sozialtechnischen Schriften.

A. Der allgemeine Betriebsschutz besteht in der Verpflichtung der Arbeitgeber, die Beschäftigung ihrer Arbeitnehmer so zu gestalten, daß diese gegen Gefahren für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit geschützt sind, d. h. alle Maßnahmen zu treffen, die erfahrungsgemäß einem solchen Schutze dienen. Diese Verpflichtung besteht für alle Unternehmer gewerblicher (d. h. der GewO. unterstehender<sup>1)</sup>, vgl. S. 36/37) Betriebe schlechthin bezüglich der Beschäftigung ihrer Arbeiter und technischen Angestellten auf Grund der §§ 120a bis e GewO. Sie besteht bezüglich der Gefahren für Leben und Gesundheit (Unfall- und Krankheitsschutz) nur soweit die Natur des Betriebes es gestattet, d. h. innerhalb der Grenzen der technischen und wirtschaftlichen Möglichkeit, bezüglich der Gefahren für die Sittlichkeit (Sittlichkeitsschutz) dagegen grundsätzlich unbegrenzt<sup>2)</sup>, jedoch nur soweit solche Maßnahmen tatsächlich erforderlich sind. Eine Strafbarkeit im Fall der Übertretung besteht hier nur nach Maßgabe der allgemeinen Strafgesetze (§§ 220, 230, 232 StrGB.), soweit nicht ein besonderer Betriebsschutz durch behördliche Verfügung angeordnet ist (B), wohl aber eine Haftbarkeit nach § 823 Abs. 2 BGB.

B. Darüber hinaus, jedoch nur im Rahmen dieses allgemeinen Betriebsschutzes, kann im Wege des besonderen Betriebsschutzes diese allgemeine Verpflichtung für die Unternehmer einzelner Arten von Betrieben oder bestimmter einzelner Betriebe nach Inhalt und Umfang unter Berücksichtigung gerade der besonderen Gefahren dieser Betriebe näher spezialisiert werden. Soweit eine solche Spezialisierung auf den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften beruht, ergibt sie sich aus dem S. 156 Gesagten. Aber auch auf Grund des staatlichen Arbeiterschutzes ist eine solche Spezialisierung, also die Auferlegung besonderer Arbeiterschutzplichten möglich, und zwar einerseits durch allgemeine Anordnung für ganze Gruppen gleichartiger Betriebe, andererseits durch besondere Verfügung für bestimmte einzelne Betriebe. Wer diesen Verpflichtungen zuwiderhandelt, unterliegt aber nicht nur den allgemeinen Strafgesetzen, sondern ist nach den besonderen Strafvorschriften der §§ 146, 147 Abs. 1 Nr. 4 GewO. strafbar. Auch kann in diesem Fall die Polizeibehörde bis zur Herstellung des ordnungsmäßigen Zustandes die Einstellung des Betriebes anordnen, falls die Fortsetzung erhebliche Nachteile und Gefahren herbeizuführen geeignet wäre (§ 147 Abs. 4 GewO.).

1. Allgemeine Verordnungen für gleiche Gruppen gleichartiger Betriebe können gemäß § 120e und g GewO. erlassen werden durch die Reichsregierung (früher den Bundesrat) und, soweit diese von ihrer Befugnis keinen Gebrauch macht, durch die obersten Landesbehörden bzw. die zuständigen Polizeibehörden. Diese Verordnungen sind ihrer rechtlichen Natur nach Rechtsverordnungen über Inhalt und Umfang der Arbeiterschutzplichten in diesen Betrieben und bilden eine Ergänzung und Spezialisierung der Normen des allgemeinen Betriebsschutzes auf bestimmte Industrien, Branchen usw. Sie sind, soweit sie von der Reichsregierung erlassen sind<sup>3)</sup>, im Reichsgesetzblatt zu veröffentlichen und dem Reichstag zur Kenntnis vorzulegen.

2. Verfügungen an den Inhaber eines einzelnen Betriebes können zur Durchführung der Grundsätze des allgemeinen Betriebsschutzes von den zuständigen Polizeibehörden (Preußen Gewerbeaufsichtsbeamten bzw. Ortspolizeibehörden) erlassen werden. Sie enthalten die Auflage an den Inhaber des einzelnen Betriebes,

<sup>1)</sup> Dazu gehören jedoch nach der Praxis auch die nicht auf Gewinn gerichteten Betriebe öffentlicher Körperschaften (städtische Gaswerke, staatliche Werkstätten usw.), ausgenommen sind dagegen Apotheken (§ 154 Abs. 1 Nr. 1.).

<sup>2)</sup> Doch gilt dies für die an sich vorgeschriebene Trennung der Geschlechter bei der Arbeit ebenfalls nur in den Grenzen der Betriebsmöglichkeit, sowie ferner nur wo die Aufrechterhaltung der guten Sitte nicht ohnehin durch die Einrichtung des Betriebes, besonders die Selbstdisziplin der Arbeiter gewahrt ist.

<sup>3)</sup> Die bisher erlassenen Vorschriften sind aufgezählt bei LANDMANN-ROHMER, Anm. 2 zu § 120e und daselbst im Anhang abgedruckt.

welchen Anforderungen gerade er in seinem Betrieb zur Durchführung des Betriebsschutzes zu genügen hat. Solche Anordnungen sind insoweit zulässig, als sie zur Durchführung des allgemeinen Betriebsschutzes erforderlich und nach der besonderen Beschaffenheit der einzelnen Anlage durchführbar erscheinen. Sie sind indessen an eine doppelte Beschränkung gebunden und unterliegen der Nachprüfung im Beschwerdeverfahren:

a) Solche Verfügungen sind einmal insoweit beschränkt, als sie für die Durchführung der angeordneten Maßregeln eine angemessene Frist lassen müssen, soweit es sich nicht um die Beseitigung einer dringenden, Leben und Gesundheit bedrohenden Gefahr handelt.

b) Gegenüber Anlagen, die zur Zeit des Erlasses des Arbeiterschutzgesetzes (also am 1. 6. 91) bereits bestanden haben, können nur solche Anforderungen gestellt werden, die entweder zur Beseitigung erheblicher, Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit der Arbeiter gefährdender Mißstände erforderlich sind, oder aber die ohne unverhältnismäßige Aufwendungen ausführbar erscheinen. Diese Beschränkung fällt indessen fort, wenn eine Erweiterung oder ein Umbau der Anlage vorgenommen ist.

c) Die Beschwerde<sup>1)</sup> gegen derartige Verfügungen steht dem Unternehmer, bei Verstoß gegen eine Unfallverhütungsvorschrift auch dem Vorstand der Berufsgenossenschaft zu. Sie ist an die höhere Verwaltungsbehörde (in Preußen Regierungspräsident) zu richten und an eine Ausschlußfrist von 2 Wochen gebunden. Auch gegen diese Entscheidung ist binnen einer Ausschlußfrist von 4 Wochen eine weitere Beschwerde an die Zentralbehörde (in Preußen Ministerium für Handel und Gewerbe) zulässig. Diese entscheidet endgültig, also unter Ausschluß weiterer Rechtsmittel, des Verwaltungsstreitverfahrens<sup>2)</sup> und der gerichtlichen Nachprüfung.

III. Gegenstand der Arbeiterschutzpflichten aus dem Betriebsschutz, wie er sich aus diesem allgemeinen oder besonderen Schutz ergibt, sind einerseits die Betriebsmittel, die für die Arbeit zur Verfügung gestellt werden (§ 51), andererseits die Betriebsordnung, wonach die Arbeit vorgenommen werden soll (§ 52). Die hierüber geltenden Vorschriften bestehen grundsätzlich nur für gewerbliche Unternehmer. Für die Unternehmer anderer Wirtschaftszweige sind sie durch einen besonderen Betriebsschutz teilweise abgewandelt (§ 53).

### § 51. Betriebsmittel.

Die Betriebsmittel bestehen einerseits aus der Betriebsstätte, wo die Arbeit vorgenommen wird (I), andererseits aus der Betriebseinrichtung, die der Verrichtung der Arbeit dienen soll (II).

#### I. Die Betriebsstätte.

A. Begrifflich bedeutet die Betriebsstätte die Gesamtheit der offenen oder verdeckten Räumlichkeiten, in denen jemand (einen oder mehrere) Arbeitnehmer (S. 30) in seinem Interesse berufsmäßig Arbeit verrichten läßt. Dazu gehören nicht nur solche Räume, die unmittelbar und ausschließlich dieser Berufsarbeit dienen, sondern alle dem Arbeitgeber gehörigen oder seiner tatsächlichen Verfügungsmacht unterworfenen Räume, in denen die Arbeitnehmer anlässlich ihrer Berufstätigkeit sich aufhalten oder verkehren<sup>3)</sup>. Die Berufstätigkeit in diesem Sinne umfaßt nicht nur die eigentliche für den Betrieb geleistete Arbeit, sondern jedes Verhalten im Interesse des Betriebes, insbesondere auch das untätige Verweilen sowie die Arbeitsbereitschaft. Die Betriebsstätte wird im Großgewerbe als Fabrik, im Kleingewerbe (Handwerk) und in der Hausarbeit als Werkstatt bezeichnet.

B. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Herabsetzung der Gefahr in bezug auf die Betriebsstätte umfaßt die Verpflichtung zu ihrer möglichst gefahrlosen Einrichtung, zu ihrer mög-

<sup>1)</sup> Die Durchführung des Beschwerdeverfahrens unterliegt landesrechtlicher Regelung, ebenso die Frage des Suspensiveffekts. In Preußen soll die angefochtene Verfügung vor endgültiger Entscheidung nur dann ausgeführt werden, wenn sie nicht ohne Nachteil für das Gemeinwohl ausgesetzt werden kann; als solcher Nachteil gilt auch erhebliche Gefährdung von Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit der Arbeiter.

<sup>2)</sup> Preuß. OVG. 20. 2. 13, GewArch. 1913, S. 127.

<sup>3)</sup> Z. B. Fabrikantinen, Schlafsäle zur Überwachung usw., dagegen nicht bloße Werkwohnungen.

licht gefahrlosen Unterhaltung (z. B. den erforderlichen Reparaturen) und zu ihrer Ergänzung durch etwa erforderliche Nebenräume neben dem eigentlichen Arbeitsraum (Waschraum, Ankleide- raum, Baderaum, Speiseraum, Unterkunftsraum, Abort). Insoweit ist der Arbeitgeber verpflichtet, einerseits alles Erforderliche zu tun, was die Gefahr für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit ver- ringern, und alles zu unterlassen, was jene Gefahr erhöhen kann.

C. Im einzelnen erstrecken sich diese Pflichten sowohl auf die allgemeine hygienische wie auf die besondere technische Einrichtung:

1. In allgemeiner hygienischer Beziehung bedarf der Arbeitsraum hinreichender Größe (Mindesthöhe, Mindestzahl von Kubikmetern Luftraum pro Arbeiter), Wärme (Heiz- oder Kühlvorrichtung), Sauberkeit (Reinigung von Fußboden, Wänden und Decke), Beleuchtung (Fenster oder künstliches Licht), Lüftung (an Zahl und Größe ausreichende, ins Freie führende Fenster, Ventilatoren) und Feuersicherheit (Löschapparate, nach außen aufgehende Türen, aus- reichende Ausgänge und Treppen).

2. In technischer Beziehung bedarf der Arbeitsraum in besonderer Anpassung an Arbeitsweise und Gefahren der einzelnen Betriebe einerseits erhöhter Anforderungen in bezug auf die zu 1. angegebenen allgemeinen Eigenschaften der Arbeitsräume, vor allem Reinigung und Lüftung (Entstaubung, Beseitigung von Dünsten, Gasen und Abfällen), andererseits besonderer Vorrichtungen, die nach den Grundsätzen der Unfallverhütung oder Gewerbehygiene gerade für diesen Betrieb erforderlich sind.

## II. Die Betriebseinrichtung.

A. Begrifflich umfaßt die Betriebseinrichtung alle Gegenstände, die zur Herbeiführung des Arbeitsergebnisses unmittelbar oder mittelbar dienen. Dazu gehört das zu bearbeitende Material (Rohstoffe, Hilfsstoffe)<sup>1)</sup>, die Maschinen, das Handwerkszeug und das Schutzgerät (d. h. besondere Gerätschaften zur Verringerung der Betriebsgefahr).

B. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Herabsetzung der Arbeitsgefahr in bezug auf die Betriebseinrichtung umfaßt auch hier sowohl ihre Beschaffung wie ihre Unterhaltung in möglichst gefahrlosem Zustand.

C. Im einzelnen ist die Regelung in Anpassung an die technischen Erfordernisse der ein- zelnen Gewerbe und Industrien eine überaus verschiedene. So wird die Verwendung bestimmten Materials (z. B. von weißem oder gelbem Phosphor bei der Züchholzherstellung nach dem Phos- phorgesetz vom 10. 5. 1903) verboten oder nur in bestimmtem (z. B. angefeuchtetem) Zustande oder in bestimmter Verpackung gestattet. Der Maschinenschutz wird durch die Verpflichtung zur Verkleidung gefährlicher Maschinenteile oder zur Verwendung bestimmter, bereits durch Bau und Verwendungsweise gesicherter Maschinen geregelt. Bei bestimmten gefährlichen Ar- beiten wird die Verwendung von Schutzkleidung (Anzug, Mütze, Schuhwerk, Handschuhe), Schutzbrillen, Respiratoren, Mundschwämmen u. dgl. vorgeschrieben oder die Bereithaltung bestimmter Gegenstände zur Reinigung nach der Arbeit (Handtuch, Seife, Bürste) verlangt.

## § 52. Betriebsordnung.

### I. Allgemeines.

A. Begrifflich umfaßt die Betriebsordnung die Regelung der Verrichtung der Arbeit, also einerseits die Organisation des Betriebes und andererseits die Regelung des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betriebe. Kraft des Betriebsschutzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, neben einer gefahrlosen Einrichtung der Betriebsmittel auch für eine gefahrlose Gestaltung der Be- triebsordnung zu sorgen, und zwar sowohl in Ansehung des Unfall- und Krankheitssschutzes nach § 120a Abs. 4 wie in Ansehung des Sittlichkeitsschutzes nach § 120b Abs. 1 GewO.

B. Die Form des Erlasses der Betriebsordnung ist teilweise gesetzlich vorgeschrieben, teil- weise dem Arbeitgeber überlassen.

1. Gesetzliche Vorschriften hierüber bestehen für den Fall der Aufnahme der Be- triebsordnung in die Arbeitsordnung, für bestimmte gefährliche Betriebe, für die Unfallverhü- tungsvorschriften und für diejenigen Arbeiterschutzeinrichtungen, die zugleich Anordnungen über das Verhalten der Arbeiter im Betrieb enthalten.

a) In Betrieben mit einer Arbeitsordnung kann die Betriebsordnung ganz oder teilweise in diese aufgenommen werden und gehört dann zu ihrem fakultativen Teil (S. 24). In diesem Fall gelten für ihren Erlaß und die Form ihrer Bekanntmachung die Vorschriften der Arbeitsordnung, also § 134e Abs. 2 GewO.

b) In bestimmten gefährlichen Betrieben (vgl. S. 26 Anm. 3) muß der Arbeitgeber Vorschriften über einzelne Fragen der Betriebsordnung erlassen und sie durch Aushang an ge- eigneter Stelle bekannt machen. Auch muß er in einzelnen Betrieben Merkblätter über die besonderen Gefahren und die Möglichkeit ihrer Verhütung an die Arbeiter verteilen (z. B. Blei- merkblatt).

c) Die Unfallverhütungsvorschriften (S. 156) enthalten zugleich eine Regelung der Betriebsordnung. Sie müssen daher nach § 848 RVO. in den einzelnen Betrieben bekannt ge-

<sup>1)</sup> Zu eng RG. in Seuff. Archiv 36, S. 151.

macht werden<sup>1)</sup>, und zwar, wenn im Betrieb Arbeiter beschäftigt sind, die des Deutschen nicht mächtig sind, und 25 gemeinsam eine andere Muttersprache sprechen, in dieser Sprache.

d) Die Arbeiterschutzverordnungen (S. 158), die Vorschriften über das Verhalten der Arbeitnehmer im Betriebe enthalten, sind nach § 120e GewO. in Abschrift oder Abdruck an geeigneter, allen Arbeitnehmern zugänglicher Stelle auszuhängen und in lesbarem Zustande zu erhalten.

2. Im übrigen, soweit also gesetzliche Vorschriften über den Erlaß der Betriebsordnung nicht bestehen, ist die Form dieses Erlasses dem Arbeitgeber überlassen. Nur muß diese Form genügen, um wirklich zur Kenntnis der einzelnen Arbeitnehmer zu kommen. Soweit dies der Fall ist, genügt daher auch mündliche Anweisung.

C. Auch der Inhalt der Betriebsordnung ist nur insoweit vorgeschrieben, als er auf den Unfallverhütungsvorschriften beruht, oder bestimmte Merkblätter vorgeschrieben sind, oder in den Arbeiterschutzverordnungen über den Erlaß von Vorschriften in bestimmten gefährlichen Betrieben (S. 26 Anm. 3) die Aufnahme einzelner Bestimmungen in diese Vorschriften verlangt wird (z. B. daß wiederholtes Zuwiderhandeln gegen die Vorschriften als sofortiger Kündigungsgrund gilt).

Im übrigen ist dagegen der Inhalt der Betriebsordnung der freien Ordnung durch Betriebsvereinbarung überlassen (S. 25ff.), sofern sie nur den Anforderungen des Betriebsschutzes, also der Herabsetzung der Arbeitsgefahr, genügt. Doch muß diese Regelung sowohl die Organisation des Betriebes (II) wie das Verhalten der Arbeitnehmer im Betriebe (III) umfassen.

II. Die Organisation des Betriebes erstreckt sich auf seine technische, personelle und sanitäre Regelung.

A. Die technische Regelung umfaßt die Verwendung der Betriebsmittel, also die Einteilung und Benutzung der Betriebsräume (getrennte Arbeits-, Lager- und Trockenräume) und die Art des Gebrauchs der Betriebseinrichtung (möglichst gefahrlose Fabrikationsmethode).

B. Die personelle Regelung erfordert die Stellung eines persönlich und fachlich ausreichenden und geeigneten Aufsichtspersonals (Bestellung besonderer Betriebsleiter mit eigener Verantwortung in gefährlichen Betrieben, bzw. von Abteilungs- und Unterabteilungsvorsteher und Vorarbeitern), die Auswahl der Arbeiter selbst, soweit es sich um schwierige oder gefährliche Arbeiten handelt, nach Alter und Erfahrung, das Vorhandensein einer genügenden Zahl von Arbeitern, die Verteilung der Arbeit unter diese, ihre regelmäßige Ablösung bei schwierigen Arbeiten usw.

C. Die sanitäre Regelung verlangt eine Kontrolle über den Gesundheitszustand der Arbeiter. Zu diesem Zweck ist in einzelnen gefährlichen Betrieben die Überwachung der Arbeiter einem approbierten Arzt zu übertragen, der von der höheren Verwaltungsbehörde hierzu ermächtigt sein muß und dem Gewerbeaufsichtsbeamten namhaft zu machen ist. Dieser Arzt hat die Arbeiter periodisch (meist allmonatlich) auf Zeichen beginnender bzw. in den einzelnen Betrieben besonders drohender Erkrankung zu untersuchen. Nach Maßgabe dieser Untersuchung sind die erkrankten oder minderwiderstandsfähigen Arbeiter von den ihnen schädlichen Arbeiten vorübergehend bis zur Genesung oder sogar dauernd fernzuhalten. Um ein Bild über den Gesundheitszustand in solchen gefährlichen Betrieben zu ermöglichen, ist dort endlich ein besonderes Krankenbuch zu führen. Hier sind die Namen der erkrankten Arbeiter, der Tag ihrer Erkrankung und Genesung und die Art der Krankheit zu vermerken und das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung einzutragen.

III. Die Regelung des persönlichen Verhaltens der Arbeiter ist (abgesehen von den Jugendlichen) auf den Aufenthalt auf der Betriebsstätte bzw. auf die Arbeitszeit beschränkt. Hier umfaßt sie aber nicht nur das Verhalten der Arbeiter bei der Arbeit selbst (Art der Verwendung des Gerätes, insbesondere Schutzgerätes), sondern auch ihr Verhalten außerhalb der eigentlichen Arbeit, vor allem Waschen, Baden, Umkleiden vor dem Verlassen des Betriebes oder dem Betreten des Speiseraumes, Einnehmen der Speisen außerhalb des Arbeitsraumes, Verbot des Alkoholgenusses, Rauchens oder Schnupfens, des unnötigen Aufenthalts in gefährlichen Räumen, des Tragens von langen Haaren und Bärten, sowie die Beachtung von Anstand und guten Sitten (möglichste Trennung der Geschlechter bei der Arbeit<sup>2)</sup>, getrennte Ankleide- und Waschräume, hygienisch einwandfreie Aborte).

### § 53. Besonderer Betriebsschutz einzelner Berufsstände.

Ein besonderer, vom allgemeinen abweichender Betriebsschutz besteht für kaufmännische Angestellte (I), Heimarbeiter (II), landwirtschaftliche Arbeitnehmer (III), Bergleute (IV) und Seeleute (V).

I. Die kaufmännischen Angestellten sind nach § 154 Abs. 1 Nr. 2 GewO. dem Betriebsschutz der GewO. grundsätzlich nicht unterstellt. Sie sind vielmehr

<sup>1)</sup> Die Art der Bekanntmachung ist in den Vorschriften selbst zu bestimmen. § 848 Abs. 3 RVO.; meist Aushang.

<sup>2)</sup> Vgl. S. 158 Anm. 2.

erst durch die Novelle zur GewO. vom 30. 6. 00 einem besonderen Betriebsschutz unterworfen, der in den §§ 139 g, h und m gesetzlich niedergelegt ist.

Danach besteht eine allgemeine, durch Zwang und Strafe gesicherte Pflicht der Prinzipale bezüglich der Handlungsgehilfen zum Betriebsschutz überhaupt nicht, die Pflicht zur gefahrlosen Einrichtung und Unterhaltung des kaufmännischen Betriebes beruht vielmehr im allgemeinen lediglich auf der Vertragspflicht des § 62 HGB. Nur für die Angestellten in offenen Verkaufsstellen<sup>1)</sup> (S. 38 Anm. 1) besteht daneben auch noch ein öffentlichrechtlicher Betriebsschutz. Aber auch dieser Schutz ist kein allgemeiner, für alle Betriebsgefahren geltender nach Art des Betriebsschutzes der § 120 a und b GewO. (S. 158), sondern lediglich ein besonderer, d. h. er besteht nur, soweit er entweder durch allgemeine Verordnung für alle offenen Verkaufsstellen oder durch besondere Verfügung für einzelne bestimmte Verkaufsstellen geregelt ist, ist aber insoweit ebenso wie der gewerbliche Betriebsschutz gemäß § 147 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 4 durch Zwang und Strafe gesichert.

A. Allgemeine Verordnungen über Betriebsschutz können gemäß § 139 h für alle offenen Verkaufsstellen wie für bestimmte Arten solcher Anlagen von der Reichsregierung (früher vom Bundesrat) erlassen werden<sup>2)</sup>, und soweit diese von ihrer Befugnis keinen Gebrauch macht, von den Landeszentralbehörden und Polizeibehörden. Sie sind indessen im Gegensatz zum gewerblichen Betriebsschutz auf die Betriebsmittel (also Betriebsstätte und Betriebseinrichtung) beschränkt, dagegen nicht auch für die Betriebsordnung (S. 160) zugelassen.

Der Bundesrat hat von dieser Befugnis bisher lediglich in der VO. vom 28. 1. 00, betr. die Einrichtung von Sitzgelegenheit für Angestellte in offenen Verkaufsstellen, Gebrauch gemacht. Danach muß in den Räumen, in denen die Kundschaft bedient wird, also unmittelbar in den Verkaufsräumen selbst, sowie in den zu den offenen Verkaufsstellen gehörenden Kontoren für die dort beschäftigten Gehilfen und Lehrlinge eine nach der Zahl dieser Personen ausreichende Sitzgelegenheit vorhanden sein. Sie muß so eingerichtet sein, daß sie auch während kürzerer Betriebsunterbrechungen vom Verkaufspersonal benutzt werden kann. Und die Benutzung muß während der Zeit gestattet werden, in welcher der Angestellte nicht durch seine Beschäftigung daran gehindert wird.

B. Verfügungen für die einzelnen Verkaufsstellen können dagegen gemäß § 139 g neben den Betriebsmitteln auch die Betriebsordnung regeln, soweit dies zur Durchführung des § 62 HGB. erforderlich und nach der Beschaffenheit der Anlage ausführbar erscheint. Auch für diese Verfügungen bestehen indessen die gleichen Beschränkungen wie bei dem gewerblichen Betriebsschutz (S. 159), also die Notwendigkeit, eine angemessene Frist zur Ausführung zu setzen, eine Beschränkung gegenüber bestehenden Anlagen und die Zulassung der Beschwerde gegen die Verfügung. Zuständig zum Erlaß der Verfügung sind hier nur die ordentlichen Polizeibehörden (unter Ausschluß der Gewerbeaufsichtsbeamten).

II. Die Heimarbeiter unterstehen den Pflichten des allgemeinen Betriebsschutzes der GewO. nur, soweit sie Arbeitgeber sind, also ihrerseits auf Grund von Arbeitsverträgen hausgewerbliches Personal beschäftigen. Soweit sie dagegen Arbeitnehmer sind, sind sie durch das Hausarbeitsgesetz vom 20. 12. 11 (neue Fassung vom 30. 6. 23) einem besonderen Betriebsschutz unterstellt<sup>3)4)</sup>. Dieser Betriebsschutz ist dadurch gekennzeichnet, daß einmal mangels eines eigentlichen Arbeitgebers die Verpflichtung zum Betriebsschutz hier anderen Trägern auferlegt bzw. in anderer Weise durchgeführt werden muß (A), und daß es ferner hier einer besonderen Kon-

<sup>1)</sup> Gleiche Pflichten gelten auch für die Angestellten in Konsum- und anderen Vereinen (§ 139 m).

<sup>2)</sup> In diesem Fall müssen sie im RGBl. veröffentlicht und dem Reichstag zur Kenntnis vorgelegt werden.

<sup>3)</sup> Über den Begriff des Heimarbeiters vgl. S. 34, über die Einschränkung dieses Begriffes durch das Hausarbeitsgesetz S. 36 Anm. 2.

<sup>4)</sup> Kommentar zum Hausarbeitsgesetz von ROHMER, Berlin 1924, GAEBEL (Bücherei des Arbeitsrechts Bd. 15), Berlin 1924, und SELL, Berlin 1924.

trolle für die Durchführung des Schutzes bedarf (B), während die Verpflichtung selbst, also Art und Umfang des Betriebsschutzes, auch hier entweder durch allgemeine Verordnung oder besondere Verfügung zu regeln ist (C).

A. Träger des Betriebsschutzes der Heimarbeiter, also diejenige Person, der die Erfüllung der Verpflichtung auferlegt wird, kann in der Regel nicht der „Auftraggeber“ (Verleger) sein. Denn da die Heimarbeiter außerhalb der Betriebsstätte ihres Auftraggebers tätig sind, so ist dieser zur Fürsorge in bezug auf Betriebsmittel und Betriebsordnung in der Regel gar nicht in der Lage, weil ihm die tatsächliche Möglichkeit zu einer unmittelbaren Einwirkung auf Betriebsstätte oder Betriebseinrichtung fehlt. Die Arbeiterschutzplichten sind daher hier entweder überhaupt anderen Personen als dem Auftraggeber auferlegt, oder sie liegen zwar dem Auftraggeber ob, werden aber in anderer Form durchgeführt.

1. Statt dem Auftraggeber ist die unmittelbare Verpflichtung zum Betriebsschutz hier demjenigen auferlegt, der „das Verfügungsrecht über den als Werkstätte<sup>1)</sup> oder Lagerraum benutzten Raum hat“, §§ 9, 11. An ihn sind die erforderlichen polizeilichen Verfügungen zu richten, er ist für die Beobachtung der allgemeinen Verordnungen wie der besonderen Verfügungen verantwortlich, und ihm liegt die Anzeigepflicht (unten B) ob. Nur soweit der Schutz sich auf diejenigen Räume bezieht, in denen die Hausarbeit nicht verrichtet, sondern nur ausgegeben oder entgegengenommen wird, ist der Auftraggeber der Verpflichtete (§§ 3, 5). Auch ist ihm die Kontrollpflicht zur Führung des Verzeichnisses seiner Hausarbeiter (unten B) auferlegt<sup>2)</sup>.

2. Aber auch dem Auftraggeber liegt eine wenigstens mittelbare Verpflichtung zum Betriebsschutz ob: Einmal muß er nämlich die Ausgabe von Hausarbeit unterlassen, wenn er weiß oder den Umständen nach annehmen muß, daß Einrichtung und Betrieb der Werkstätte des Heimarbeiters den Anforderungen nicht entsprechen, die durch allgemeine Verordnung vorgeschrieben sind, (§ 50 Nr. 2). Und ferner kann die Beschaffung von Ausweisen dafür vorgeschrieben werden, daß Räume, in denen Hausarbeit verrichtet wird, den gestellten Anforderungen entsprechen. Soweit dies geschehen ist, darf der Arbeitgeber Hausarbeit nur für solche Werkstätten ausgeben, für welche ihm dieser Ausweis vorgelegt wird (§ 13 Abs. 1 Nr. 2, § 51). Diese Verpflichtung liegt auch den Zwischenmeistern ob (S. 35).

B. Der Kontrolle<sup>3)</sup> über die Beachtung der Schutzpflichten dient einmal die Anzeigepflicht und ferner die Pflicht zur Führung von Verzeichnissen der beschäftigten Heimarbeiter.

1. Eine Anzeigepflicht besteht nur, soweit Verrichtungen in der Hausarbeit vorgenommen werden sollen, über die allgemeine Verordnungen ergangen sind (s. unten Anm. 4). In diesem Fall ist dies vor Beginn der Beschäftigung unter Angabe der Lage der Werkstätte der Heimarbeiter der Ortspolizeibehörde schriftlich anzuzeigen. Die Anzeigepflicht liegt demjenigen ob, der die Verfügung über die Werkstätte hat (vgl. oben).

2. Die Pflicht zur Führung von Verzeichnissen über die beschäftigten Heimarbeiter liegt dagegen allen Auftraggebern oder Zwischenmeistern ob, die Hausarbeit ausgeben. Diese Verzeichnisse müssen die Betriebsstätte dieser Heimarbeiter angeben und auf Verlangen der Ortspolizeibehörde bzw. dem Gewerbeaufsichtsbeamten vorgelegt oder eingereicht werden. Die weitere Einrichtung der Verzeichnisse sowie eine regelmäßige Vorlegungspflicht kann durch Polizeiverordnung geregelt werden (§§ 13 Nr. 1, 14, 51).

C. Die Verpflichtung selbst ist auch hier eine öffentlichrechtliche, durch Zwang und Strafe gesicherte Schutzpflicht, deren Erfüllung dem besonderen Träger (oben zu A) obliegt und deren Inhalt darin besteht, die Arbeitsgefahr möglichst zu verringern. Doch ist diese Verpflichtung keine allgemeine, für alle Arten von Heimarbeitern gleichartig bestehende Pflicht; es gibt vielmehr für Heimarbeiter keinen allgemeinen, sondern nur einen besonderen Betriebsschutz (S. 158), d. h. eine Verpflichtung zum Betriebsschutz besteht nur insoweit, als sie im einzelnen Fall entweder auf allgemeiner Verordnung oder auf besonderer Verfügung beruht.

1. Allgemeine Verordnungen für Gruppen von Heimarbeitern gleichartiger Gewerbezweige können gemäß §§ 10, 49, 50 Nr. 1 von der Reichsregierung (früher vom Bundesrat) erlassen werden<sup>4)5)</sup>, und, soweit diese von ihrer Befugnis keinen Gebrauch macht, auch von den

<sup>1)</sup> Als Werkstätte gelten dabei auch solche Räume, die zum Schlafen, Wohnen oder Kochen dienen, wenn darin gewerbliche Arbeit verrichtet wird, oder im Freien belegene Arbeitsstellen (§2).

<sup>2)</sup> Das Hausarbeitsgesetz enthält zugleich Vorschriften zur Verhütung von Gefahren für die öffentliche Gesundheit, insbesondere bei Herstellung von Nahrungs- und Genußmitteln (§§ 7, 9 Abs. 2, 11 Satz 2). Die dadurch begründeten Pflichten sind aber keine Arbeiterschutzplichten und daher nicht hier zu behandeln. Ihre Durchführung liegt regelmäßig den Heimarbeitern selbst ob.

<sup>3)</sup> Eine wirksame Kontrolle ist bei den Hausarbeitern freilich praktisch fast unmöglich.

<sup>4)</sup> Dies ist geschehen für die Tabakindustrie (Bek. vom 17. 11. 13), Verbot des Trennens, Schneidens und Sortierens von Hadern und Lumpen in der Hausarbeit (VO. vom 11. 4. 20), Verbot der Anfertigung und Verpackung von Präservativen, Sicherheitspessarien, Suspensorien usw. in der Hausarbeit (VO. vom 1. 2. 21), Verarbeitung von Zellhorn (VO. vom 4. 5. 23).

<sup>5)</sup> Soweit solche Verordnungen von der Reichsregierung erlassen werden, sind sie im RGBl. zu veröffentlichen und dem Reichstag zur Kenntnis vorzulegen.

Landeszentralbehörden und zuständigen Polizeibehörden. Diese Verordnungen zur Sicherung der Heimarbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sind grundsätzlich auf die Regelung der Betriebsmittel (Betriebsstätte und Betriebseinrichtung) beschränkt, können aber auch für die Betriebsordnung vorschreiben, daß bestimmte Arbeiten nur in Räumen ausgeführt werden dürfen, die hierfür ausschließlich bestimmt sind. Auch kann die Verrichtung bestimmter Arbeiten in der Hausarbeit völlig verboten werden, wenn sie mit erheblichen Gefahren für Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit der Heimarbeiter verbunden sind.

2. Verfügungen über die Einrichtung der einzelnen Werkstätten sind zulässig sowohl bezüglich der Werkstätten der Heimarbeiter selbst, wie bezüglich der Betriebe, die Hausarbeit ausgeben.

a) Bezüglich der Werkstätte der Heimarbeiter kann nach §§ 6 Abs. 1, 8, 50 Nr. 1 in den Grenzen des wirtschaftlich und technisch Möglichen die Vornahme aller Maßnahmen verlangt werden, die zum Schutz für Leben und Gesundheit erforderlich sind, jedoch wiederum grundsätzlich nur bezüglich der Betriebsmittel (Betriebsstätte und Einrichtung), dagegen bezüglich der Betriebsordnung nur die Verrichtung bestimmter Arbeiten in ausschließlich dafür bestimmten Räumen. Für solche Verfügungen bestehen auch hier die gleichen Beschränkungen wie beim gewerblichen Betriebsschutz (S. 159), also einmal das Erfordernis der Setzung einer angemessenen Frist und andererseits eine Einschränkung gegenüber solchen Anlagen, die zur Zeit des Erlasses des Gesetzes (20. 12. 11) bereits bestanden haben.

b) Bezüglich des Betriebes der Auftraggeber können zwar nach §§ 5, 51 von der zuständigen Polizeibehörde ebenfalls Anordnungen im Wege der Verfügung für den einzelnen Betrieb getroffen werden. Diese Anordnungen sind aber einmal räumlich auf diejenigen Räume dieses Betriebes beschränkt, in denen Hausarbeit ausgegeben oder abgenommen wird, und andererseits inhaltlich auf eine Regelung der Betriebsstätte und der Betriebsordnung dahin, daß eine ungerechtfertigte Zeitversäumnis der Heimarbeiter bei Empfangnahme und Ablieferung der Arbeit vermieden wird.

Im übrigen bestehen auch hier die gleichen Beschränkungen bezüglich der Setzung einer angemessenen Frist und gegenüber bestehenden Anlagen. Auch ist gegen die Verfügung Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde (Preußen: Regierungspräsident) zulässig, die endgültig entscheidet.

III. Die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer unterstehen einem öffentlichrechtlichen Betriebsschutz nur nach Maßgabe der Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft, welcher ihr Arbeitgeber angehört (S. 156). Ein gesetzlicher Betriebsschutz besteht dagegen hier nicht<sup>1)</sup>. Die landwirtschaftlichen Normal-Unfallverhütungsvorschriften (S. 156) sind auf Einrichtung und Verwendung landwirtschaftlicher Maschinen (Kraft- und Arbeitsmaschinen) beschränkt, enthalten dagegen keine Vorschriften über die sonstige Einrichtung der Betriebsmittel oder die Betriebsordnung. Nur wird in Nr. 41 allgemein die Beschäftigung geisteskranker, schwachsinniger, betrunkenen oder offensichtlich trunksüchtiger, tauber oder blinder Personen an landwirtschaftlichen Maschinen untersagt.

IV. Die Bergleute bedürfen wegen der besonderen Gefahren, denen sie durch ihre Berufstätigkeit ausgesetzt sind, eines erhöhten Betriebsschutzes. Dieser Schutz äußert sich, abgesehen von der stärkeren Mitwirkung ihrer eigenen Vertreter (S. 256), durch das Erfordernis behördlicher Prüfung der Anlage des Unternehmens (A) und der besonderen Befähigung des Aufsichtspersonals (B) und der Bergleute selbst (C), während im übrigen die Pflichten der Bergwerksbesitzer nach Art und Umfang auch hier durch allgemeine Verordnungen oder besondere Verfügungen der Behörden der Bergpolizei geregelt werden (D).

A. Eine Prüfung der Anlage erfolgt gemäß §§ 67—70 ABG. in der Weise, daß der Betrieb eines Bergwerks nur auf Grund eines Betriebsplans geführt werden darf, welcher zuvor der Bergbehörde zur Prüfung einzureichen ist. Diese Prüfung erstreckt sich in Ansehung des Betriebsschutzes darauf, ob Leben und Gesundheit der Arbeiter gesichert und die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes durch die Einrichtung des Betriebes gewährleistet ist. Gibt die Prüfung zu Bedenken Anlaß, so kann die Bergbehörde gegen den Plan binnen 14 Tagen Einspruch einlegen, den Bergwerksbesitzer zur Erörterung vorladen, mangels Verständigung mit ihm die erforderlichen Änderungen des Betriebsplanes durch Beschluß festsetzen und Betriebe, die diesen Vorschriften zuwider geführt werden, einstellen. Dies gilt auch für spätere Änderungen des ursprünglichen Betriebsplanes, soweit nicht infolge unvorhergesehener Ereignisse eine sofortige Änderung erforderlich wird, die dann binnen 14 Tagen der Bergbehörde anzuzeigen ist.

B. Die Aufsichtspersonen (Betriebsführer, Steiger, technische Aufseher usw.) bedürfen nach §§ 73—77 der nachweislichen Befähigung für ihren Posten. Zu diesem Zweck sind sie vor Übernahme ihres Amtes der Bergbehörde unter Angabe ihres Geschäftskreises namhaft zu machen, haben dieser Behörde ihre Befähigung nachzuweisen, sich auf Erfordern einer Prüfung zu unterziehen und dürfen ihre Geschäfte erst übernehmen, nachdem die Behörde ihre Befähigung anerkannt hat. Sie sind für die Innehaltung der Betriebspläne und die Befolgung der gesetz-

<sup>1)</sup> Darüber, daß die LAO. nur Vertragsrecht und kein Schutzrecht enthält, vgl. S. 38 Anm. 4.

lichen und sonstigen Vorschriften und Anordnungen selbständig verantwortlich. Auch sind sie verpflichtet, die Bergbeamten bei dienstlichen Inspektionen zu begleiten und ihnen Auskunft zu geben. Soweit Aufsichtspersonen ohne die erforderliche Befähigung tätig sind, kann ihre sofortige Entlassung verlangt und der Betrieb so lange behördlich eingestellt werden, bis eine als befähigt anerkannte Person angenommen ist.

C. Die erforderliche Sachkunde der Bergleute wird durch die Einrichtung des Abkehrscheins gewährleistet, ohne dessen Vorlegung ein Arbeiter, der schon früher im Bergbau beschäftigt gewesen ist, nicht angenommen werden darf; §§ 85, 207 c Nr. 1. Dadurch soll der Bergwerksbesitzer schon bei der Annahme von Bergleuten erkennen, welcher Art ihre Tätigkeit bisher gewesen ist, und wie sie daher, ohne ihr und ihrer Mitarbeiter Leben zu gefährden, beschäftigt werden können.

D. Art und Umfang der Pflichten der Bergwerksbesitzer in Ansehung des Betriebsschutzes beruht auch im Bergbau einerseits auf bergpolizeilichen Verordnungen und andererseits auf „bergpolizeilichen Anordnungen“, d. h. polizeilichen Verfügungen. Sie haben die Sicherheit der Baue, den Schutz von Leben und Gesundheit und die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes durch die Einrichtung des Betriebes zum Gegenstande (§ 196<sup>1</sup>). Ihre Übertretung wird gemäß § 208 bestraft.

1. Allgemeine Verordnungen zur Durchführung dieser Grundsätze können gemäß § 197 durch die Oberbergämter erlassen werden. Sie bedürfen der Verkündung im Regierungs-Amtsblatt.

2. Verfügungen für einzelne Bergwerke sind grundsätzlich ebenfalls vom Oberbergamt nach Vernehmung des Bergwerksbesitzers durch Beschluß festzusetzen, wenn eine Gefahr besteht. Ist diese Gefahr eine dringende, so ist die Verfügung vom Revierbeamten ohne vorhergehende Vernehmung zu treffen und bedarf dann der Bestätigung des Oberbergamts. Doch muß in diesem Fall die Verfügung schon vor ihrer Bestätigung und unbeschadet ihrer Anfechtbarkeit im Rekurswege sofort ausgeführt werden. Soweit eine Bekanntmachung des Inhalts der Verfügung an die Arbeiter erforderlich ist, erfolgt sie auf Anweisung des Revierbeamten durch Verlesen oder Aushang auf dem Werke. Wird den Anordnungen nicht Folge geleistet, so werden sie, unbeschadet der Strafandrohung gemäß § 208, durch den Revierbeamten auf Kosten des Bergwerksbesitzers ausgeführt.

V. Auch in der Schifffahrt erfordern die besonderen Gefahren einen besonders gearteten Betriebsschutz der Schiffsmannschaft, der einerseits auf den Vorschriften der SeemO. und andererseits auf den Unfallverhütungsvorschriften der See-Berufsgenossenschaft beruht. Seine Erfüllung liegt sowohl dem Reeder wie als dessen Stellvertreter dem Kapitän ob, und zwar bei Vermeidung von Strafe, §§ 4, 111—120 SeemO. Dieser Betriebsschutz umfaßt Größe und Einrichtung der Räumlichkeiten. Ausrüstung mit Sicherheitsvorrichtungen, vorschriftsmäßige Vermessung und Beladung und die Führung des Schiffes.

A. Größe und Einrichtung der Räume (Logisraum, Waschraum, Baderäume, Krankenzimmer, Abort) sind durch Bek. vom 2. 7. 05 in Verbindung mit § 56 Nr. 2 SeemO. geregelt (Bodenfläche, Luftraum, Höhe, Schutz gegen Kälte und Nässe, Beleuchtung, Lüftung, Heizung, Ausstattung, Gelegenheit zur Reinigung und zum Zeugwaschen, Entnahme von warmem Wasser und Süßwasser, Zahl und Einrichtung sowie Reinigung der Aborte).

B. Die Ausrüstung mit Sicherheitseinrichtungen erfordert insbesondere das Vorhandensein nach Zahl und Größe ausreichender Anker, Ketten und Trossen, Rettungsboten und Rettungsgeräten, welche letztere mindestens alljährlich auf ihre Brauchbarkeit zu untersuchen sind, sowie einer Reeling oder Schanzkleidung von genügender Höhe und Dichtigkeit, Instandhaltung der Pumpen, Einrichtung zur Abgabe von Notsignalen, Verbindung durch Sprachrohr bzw. Maschinentelegraph zwischen Kommandobrücke und Maschinenraum, Sicherung der Kessel- und Maschinenanlage. Besondere Sicherungsmittel sind ferner hier gegen Feuersgefahr notwendig (Feuerspritze, Löschvorrichtungen, Rauchhelme, Blitzableiter von der Mastspitze zum Wasserspiegel). Auch sind endlich Medikamente bestimmter Art und Menge mitzunehmen, vorschriftsmäßig zu verwahren und kenntlich zu machen.

C. Zum Schutz gegen übermäßige Beladung bedarf es der Vermessung des Schiffes und seiner Beladung höchstens bis zur festgesetzten Ladelinie.

D. Die ordnungsmäßige Führung des Schiffes erfordert vor allem die genügende Befähigung der Schiffsoffiziere und Steuerleute (Bek. vom 16. 1. 04) und die ständige ordnungsmäßige Besetzung von Steuer und Ausguck mit Personen mit genügendem Sehvermögen. Auch bedarf es einer genügenden Zahl von Schiffsteuten und Offizieren, um einer übermäßigen Arbeitsvermehrung, die hier gefährlich werden könnte, vorzubeugen. Darum muß hier eine Ergänzung vorgenommen werden, soweit während der Reise eine Verminderung eingetreten ist (§§ 50, 114 Nr. 9).

<sup>1</sup>) Auch körperliche Untersuchung (z. B. auf Wurmkrankheit) kann auf diese Weise rechtswirksam angeordnet werden; KG. 28. 11. 22, NZfA. 1923, Sp. 568.

### Drittes Kapitel. Arbeitszeitschutz.

#### § 54. Übersicht.

I. Begriff. Der Arbeitszeitschutz beruht auf hygienischen und kulturellen Erwägungen: Arbeits- und Ruhezeit müssen einmal in hygienischer Beziehung so bemessen sein, daß Verbrauch und Ergänzung der körperlichen Kräfte und der Nervensubstanz in richtigen Verhältnis stehen, so daß nicht eine vorzeitige Abnutzung der Arbeitskraft eintritt. Andererseits muß in kultureller Beziehung dem Lohnarbeiter neben seiner durch Maschinenarbeit und Arbeitsteilung immer eintöniger werdenden Berufstätigkeit die erforderliche Zeit zum Lebensgenuß, vor allem zum Familienleben, sowie zu weiterer Fortbildung verbleiben<sup>1)</sup>. Der Arbeitszeitschutz erstrebt daher eine angemessene Verteilung von Arbeits- und Ruhezeiten im Arbeitsverhältnis durch gesetzliche Beschränkung der zulässigen Beschäftigungszeit. Dies geschieht in der rechtlichen Form, daß dem Arbeitgeber die öffentlichrechtliche, durch Zwang und Strafe gesicherte Verpflichtung auferlegt wird, die Beschäftigung seiner Arbeitnehmer zu bestimmten Zeiten bzw. über eine bestimmte Dauer hinaus zu unterlassen. Die Gesamtheit der Rechtsnormen über Voraussetzung, Inhalt und Durchführung dieser Unterlassungspflicht bildet das Recht des Arbeitszeitschutzes.

II. Eine Regelung der Arbeitszeit im Sinne einer solchen Beschränkung muß einerseits bestimmte Zeitabschnitte im Arbeitsverhältnis abgrenzen und jeweils einer besonderen Regelung zugrunde legen, und andererseits für diese Regelung selbst bestimmte Formen festsetzen.

A. Die Zeitabschnitte im Arbeitsverhältnis, die jeweils einer besonderen Regelung unterliegen, sind nach geltendem Recht einerseits der einzelne Arbeitstag und andererseits die einzelne Arbeitswoche. Der Arbeitszeitschutz ist daher zur Zeit einerseits ein Tagesschutz und andererseits ein Wochenschutz<sup>2)</sup>.

B. Die Formen, in denen eine Regelung der Arbeitszeit innerhalb dieser Zeitabschnitte stattfindet, sind Bestimmung der Höchstdauer, Verteilung und Unterbrechung der Beschäftigung.

1. Bei der Bestimmung der Höchstdauer wird ein bestimmtes Maximum an Arbeitszeit festgesetzt, das innerhalb des einzelnen Zeitabschnitts nicht überschritten werden darf, über das hinaus also eine Beschäftigung von Arbeitnehmern seitens des Arbeitgebers zu unterlassen ist. Zu diesem Zweck wird deshalb für den einzelnen Arbeitstag ein „Maximalarbeitstag“, für die einzelne Arbeitswoche eine „Maximalarbeitswoche“ bestimmt.

2. Bei der Verteilung der Beschäftigung wird davon ausgegangen, daß innerhalb der einzelnen Zeitabschnitte deren einzelne Zeitbestandteile für Arbeit und

<sup>1)</sup> LIPPMANN, Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1924.

<sup>2)</sup> Dazu dürfte künftig als weiterer Zeitabschnitt das Arbeitsjahr treten, das aber bisher nur in wenigen Ausnahmefällen der zeitlichen Regelung zugrunde gelegt wird (Jahresschutz). Auch ein Jahresschutz würde in den unter B. angeführten drei Formen der Höchstdauer, Verteilung und Unterbrechung der Beschäftigung erfolgen. 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 im Jahr nicht übersteigen dürfen.

b) In der LAO. ist die Höchstdauer der Arbeitszeit für die verschiedenen Jahresdrittel verschieden bestimmt (S. 76). Eine ähnliche Bestimmung galt auch schon bisher nach § 14 der Preuß. VO. für Spiegelbeleganstalten vom 18. 5. 89 (HMbl. S. 77).

c) Eine Unterbrechung des Arbeitsjahres durch Urlaubszeiten beruht zurzeit nur auf Vertragsrecht (Tarifverträgen bzw. Einzelarbeitsverträgen), vgl. S. 116, dürfte aber künftig auch im Wege des gesetzlichen Arbeiterschutzes geregelt werden, wie dies landesrechtlich für Hausgehilfen bereits geschehen ist.

Ruhe nicht in gleicher Weise geeignet sind, daß vielmehr die Nachtstunden in hygienischer Beziehung, die Abende und Feiertage in kultureller Beziehung sich für die Ruhezeit vorzugsweise eignen. Darum findet innerhalb der einzelnen Zeitabschnitte eine Verteilung von Arbeits- und Ruhezeit auf die hierzu besonders geeigneten zeitlichen Unterabschnitte in der Weise statt, daß für den einzelnen Arbeitstag „Feierstunden“ (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit), für die einzelne Arbeitswoche „Feiertage“ (Sonn- und Festtage) festgesetzt werden, an denen der Arbeitgeber wiederum die Beschäftigung seiner Arbeitnehmer zu unterlassen hat.

3. Bei der Unterbrechung der Beschäftigung endlich ist das Bedürfnis nach Nahrung, Schlaf und Erholung zu berücksichtigen, zu dessen Befriedigung in die Arbeitszeit zeitliche Zwischenräume einzuschieben sind, während derer der Arbeitgeber die Beschäftigung seiner Arbeitnehmer zu unterlassen hat. Demgemäß werden für den einzelnen Arbeitstag „Pausen“ innerhalb einer Arbeitsschicht und „Mindestruhezeiten“ zwischen zwei Arbeitsschichten festgesetzt, für die Arbeitswoche einzelne „Ruhetage“ neben den Feiertagen vorgesehen.

III. Die Gliederung für eine rechtliche Darstellung des Arbeitszeitschutzes ergibt sich daher einerseits nach dem Tagesschutz (§ 55), andererseits nach dem Wochenschutz (§ 56) und zerfällt für jeden von ihnen in die Regelung der Höchstdauer, der Verteilung und der Unterbrechung der Beschäftigung. Die hierbei geltenden Vorschriften bestehen indessen ebenso wie beim Betriebsschutz grundsätzlich nur für gewerbliche Unternehmer in Ansehung ihrer gewerblichen Arbeiter. Für andere Arbeitnehmergruppen (vor allem für die Angestellten) bzw. für die Unternehmer anderer Wirtschaftszweige sind die Vorschriften durch einen besonderen Zeitschutz teilweise abgewandelt (§ 57).

### § 55. Tagesschutz.

Der Tagesschutz geht vom vierundzwanzigstündigen Werktag aus und zerfällt in die Lehre vom Maximalarbeitstag (I), den Feierstunden (II) und den Pausen (III).

I. Ein Maximalarbeitstag, also die Bestimmung eines Maximums an Arbeitszeit für einen Werktag, über das hinaus ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht beschäftigen darf, bestand nach bisherigem Recht nur in der Form des hygienischen Maximalarbeitstages<sup>1)</sup>, wonach nur bei gesundheitsschädlichen Arbeiten eine behördliche Beschränkung der Beschäftigungsdauer angeordnet werden konnte. (A). Erst nach der Staatsumwälzung ist daneben der allgemeine gesetzliche Maximalarbeitstag getreten (B).

A. Der hygienische Maximalarbeitstag ist durch das Arbeiterschutzgesetz von 1891 eingeführt worden (S. 7)<sup>2)</sup> und beruht zurzeit auf § 120f GewO. Im Gegensatz zum allgemeinen Maximalarbeitstag wird dadurch eine (gemäß § 146 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 und § 147 GewO. durch Strafandrohung geschützte) Beschränkung der zulässigen Beschäftigungsdauer nur insoweit herbeigeführt, als bei Vorhandensein der gesetzlichen Voraussetzungen (1) entweder durch behördliche Verordnung (2) oder durch polizeiliche Verfügung (3) eine solche Beschränkung ausdrücklich angeordnet ist<sup>3)</sup>.

1. Die Voraussetzungen, unter denen eine behördliche Beschränkung durch Verordnung oder Verfügung zulässig ist, sind Einwirkung auf die Gesundheit (hygienischer Schutz), Gefährdung derselben, übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit und ursächlicher Zusammenhang zwischen der Gesundheitsgefährdung und

<sup>1)</sup> Über den besonderen Maximalarbeitstag der Jugendlichen und Frauen vgl. S. 202ff.

<sup>2)</sup> Wenigstens fehlte hierfür bis dahin eine gesetzliche Grundlage, wenn auch der Bundesrat für Betriebe mit besonderen Gefahren schon vorher zeitliche Beschränkungen angeordnet hatte.

<sup>3)</sup> Eine solche Anordnung ist auch über den allgemeinen Maximalarbeitstag hinaus (also z. B. auf 7 Stunden) zulässig, so daß der hygienische Maximalarbeitstag neben dem allgemeinen Maximalarbeitstag seine Bedeutung behalten hat.

der Beschäftigungsdauer. Das Vorhandensein dieser Voraussetzungen ist lediglich von der zuständigen Behörde zu prüfen, welche die Verordnung oder Verfügung erläßt, und unterliegt nicht der gerichtlichen Nachprüfung<sup>1)</sup>.

Im einzelnen gilt für diese Voraussetzungen folgendes:

a) Das geschützte Rechtsgut ist lediglich die (körperliche oder geistige) Gesundheit. Der Schutz ist also auf hygienische Gründe beschränkt, während sonstige (kulturelle) Momente, z. B. Ausbildung oder Familienleben, hier unberücksichtigt bleiben.

b) Doch genügt bereits die bloße Gefährdung dieser Gesundheit, ein Schaden braucht also bisher noch nicht eingetreten zu sein, sofern eine Beeinträchtigung nur mit Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.

c) Wann die Arbeitszeit als übermäßig anzusehen ist, ist Tatfrage, unterliegt dem pflichtmäßigen Ermessen der anordnenden Behörde und richtet sich nach den besonderen Anforderungen, die der Betrieb in den einzelnen Gewerben stellt.

d) Die Gesundheitsgefährdung muß endlich gerade auf der Übermäßigkeit der Arbeitszeit beruhen, mit ihr in ursächlichem Zusammenhang stehen, dagegen nicht durch sonstige Momente bedingt sein.

2. Allgemeine Verordnungen für ganze Gruppen gleichartiger Betriebe zum Zweck der Beschränkung der Beschäftigungsdauer können unter den zu 1 genannten Voraussetzungen von der Reichsregierung (früher vom Bundesrat) erlassen werden und, soweit diese von ihrer Befugnis keinen Gebrauch macht, von den obersten Landesbehörden bzw. den zuständigen Polizeibehörden (von letzteren aber nur nach Anhörung beteiligter Gewerbetreibender und Arbeiter). Sie sind, soweit sie von der Reichsregierung erlassen sind<sup>2)</sup>, im RGBl. zu veröffentlichen und dem Reichstag zur Kenntnis vorzulegen, § 120g GewO.

3. Verfügungen an den Inhaber eines einzelnen Betriebes zur Beschränkung der Beschäftigungsdauer in diesem Betriebe können unter den zu 1 genannten Voraussetzungen von der zuständigen Polizeibehörde (in Preußen Gewerbeaufsichtsbeamter bzw. Ortspolizeibehörde) erlassen werden. Sie sind indessen nur zulässig, soweit keine allgemeinen Verordnungen hierüber ergangen sind (vgl. 2), und bedürfen der vorherigen Anhörung beteiligter Gewerbetreibender und Arbeiter. Auch ist gegen solche Verfügungen die Beschwerde in gleicher Weise zulässig wie gegen Verfügungen auf Grund des Betriebsschutzes (S. 159).

B. Ein allgemeiner Maximalarbeitstag, d. h. ein Maximalarbeitstag für jedermann, ohne Unterschied der besonderen Schutzbedürftigkeit des Einzelindividuums oder der besonderen Gefährlichkeit des einzelnen Arbeitsprozesses, also auch für den gesunden männlichen Arbeiter im gewöhnlichen Betriebe, war vor dem Kriege in Deutschland zwar verschiedentlich als Zwölfstundentag, Elfstundentag, bzw. Zehnstundentag im Parlamente von den verschiedenen Fraktionen beantragt, als Achtstundentag im sozialdemokratischen Parteiprogramm verlangt, gesetzlich aber nicht eingeführt worden. Erst durch den Aufruf des Rates der Volksbeauftragten wurde er als Achtstundentag verheißen und als solcher durch die DemobVO. vom 23. 11. 18 (mit Ergänzung vom 17. 12. 18) für Arbeiter, vom 18. 3. 19 für Angestellte durchgeführt. Daneben bestand außerhalb des Demobilmachungsrechts ein besonderer Maximalarbeitstag für Arbeiter in Bäckereien nach der VO. vom 23. 11. 18 und für Bergarbeiter unter Tage auf Grund des Ges. vom 17. 7. 22.

Gegen die starre Durchführung des Achtstundentags setzten indessen heftige Angriffe der Arbeitgeber ein, und auch die Gewerkschaften erklärten sich infolge der wirtschaftlichen Krise im Jahre 1923 im Interesse der Steigerung der Produktion zu Konzessionen bereit. Demgemäß erfolgte eine Neuregelung durch die (auf Grund des Ermächtigungsges. vom 8. 12. 23 erlassene) VO. über die Arbeitszeit vom

<sup>1)</sup> Die gerichtliche Nachprüfung ist vielmehr auf die formelle Zulässigkeit beschränkt (Gew. Arch. 1912, S. 673; 1913, S. 307).

<sup>2)</sup> Solche Vorschriften sind erlassen und bestehen zurzeit noch für Gast- und Schankwirtschaften vom 23. 1. 02 und Getreidemühlen vom 15. 11. 03. Weitere zeitliche Beschränkungen finden sich in den auf Grund des § 120e erlassenen Verordnungen (S. 158 Anm. 3).

21. 12. 23<sup>1)</sup>). Inhaltlich hält sie zwar grundsätzlich am Achtstundentag fest, durchbricht ihn aber durch zahlreiche Ausnahmen zugunsten des Zehnstundentags. Formell halten sie die VOn. über die Arbeitszeit der Arbeiter bzw. Angestellten vom 23. 11. 18 bzw. 18. 3. 19 aufrecht<sup>2)</sup>, verändern sie aber vielfach und ergänzen sie durch Zusätze. Völlig aufgehoben ist lediglich das Gesetz über die Arbeitszeit im Bergbau unter Tage, dessen Inhalt aber teilweise in die neue VO. über die Arbeitszeit aufgenommen ist. Dagegen ist die VO. über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien unverändert aufrecht erhalten, und ferner die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten durch eine besondere VO. vom 13. 2. 24 neu geregelt.

Im folgenden soll an dieser Stelle lediglich die Regelung des allgemeinen Maximalarbeitstags für Arbeiter zur Darstellung kommen; wegen der Regelung für Angestellte vgl. S. 178, wegen der Regelung im Bergbau S. 184, wegen der Regelung in Bäckereien und Konditoreien S. 182, wegen der Regelung in Krankenpflegeanstalten S. 183.

Die Regelung des allgemeinen Maximalarbeitstags für Arbeiter umfaßt einerseits den Geltungsbereich dieser Regelung (1), ferner ihren Inhalt (2) und endlich ihre Wirkung (3).

1. Der Geltungsbereich des allgemeinen Maximalarbeitstags umfaßt in persönlicher Beziehung alle Arbeiter (S. 32) ohne Rücksicht auf die Höhe ihres Verdienstes, in sachlicher Beziehung das gesamte Gewerbe im Sinne der GewO., also einschließlich des Handelsgewerbes und Verkehrsgewerbes (einschließlich der sonst der GewO. nicht unterstehenden Eisenbahnen, vorbehaltlich einzelner Ausnahmen), sowie ferner den Bergbau (S. 39) und die staatlichen und gemeindlichen Betriebe, auch wenn sie nicht zum Zwecke der Gewinnerzielung betrieben werden<sup>4)</sup>.

2. Der Inhalt der Regelung besteht in der Einführung eines allgemeinen Maximalarbeitstags, also der Festsetzung einer Höchstdauer an zulässiger Beschäftigung an Werktagen, über die hinaus, soweit der rechtliche Geltungsbereich der Regelung reicht, kein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer beschäftigen darf. Diese Beschäftigungsdauer umfaßt indessen nur die „reine“ Arbeitszeit, also nicht die Pausen, die daher auf die zulässige Beschäftigungsdauer nicht anzurechnen sind; sie umfaßt ferner zwar grundsätzlich auch die Zeit bloßer Arbeitsbereitschaft, doch braucht diese auf die Arbeitszeit nicht angerechnet zu werden, soweit sie für einzelne Gewerbszweige oder Gruppen von Arbeitnehmern regelmäßig und in größerem Umfang vorkommt (z. B. Kellner, Verkäufer, Bahnpersonal<sup>5)</sup>). Und sie umfaßt endlich nicht die Zeit des Fortbildungsschulunterrichts<sup>6)</sup>.

Die hiernach zulässige Beschäftigungsdauer ist einerseits eine normale (a), andererseits eine (darüber hinausgehende bzw. dahinter zurückbleibende) besondere Arbeitszeit (b).

a) Der normale Maximalarbeitstag beträgt 8 Stunden, kann indessen durch eine Maximalarbeitswoche von entsprechender Dauer ersetzt werden (S. 174). Dieser

1) Kommentare von SYRUP, KLEHMET, ERDMANN, NEITZEL, WÖBLING-RIESE, v. ENDE und LEIPART; systematische Darstellungen von SYRUP, NZfA. 1924, Sp. 1ff. u. 89ff., KASKEL, Neuerungen im Arbeitsrecht, S. 12ff.

2) Dazu AusfBestn. des RAM. vom 17. 4. 24 (RGBl. I, S. 416).

3) Diese DemobVOn. waren bisher regelmäßig verlängert worden, zuletzt bis zum 17. 12. 23. Da eine Neuregelung bis zu diesem Termin nicht gelungen war, entstand damals zunächst ein Zwischenzustand, währenddessen lediglich das Vorkriegsrecht galt. Die VO. vom 21. 12. 23 hat die damaligen DemobVOn. unter Umwandlung in Bestandteile der ordnungsmäßigen Gesetzgebung wieder eingeführt.

4) Ausgenommen sind also nach wie vor die Landwirtschaft einschl. ihrer gewerblichen Nebenbetriebe (S. 38, für letztere zweifelnd MOLITOR, AR. 1924, Sp. 613), die Schifffahrt (S. 185), und die Hauswirtschaft (hier fehlt überhaupt jede reichsrechtliche Regelung). Über sonstige Sonderregelung der Arbeitszeit vgl. S. 177ff.

5) In solchem Falle ist vielmehr nach § 2 durch Tarifvertrag oder Anordnung des RAM. abweichende Regelung zugelassen.

6) OLG. Dresden 21. 12. 21 u. 8. 3. 22, NZfA. 1922, Sp. 455 u. 698, vgl. auch unten S. 210.

normale Maximalarbeitstag wird aber bis zur Höchstgrenze des besonderen zehnstündigen Maximalarbeitstags (vgl. unten zu b) durch drei Gruppen von Ausnahmen durchbrochen, die auf Vereinbarung ( $\alpha$ ), behördlicher Anordnung ( $\beta$ ) oder einseitiger Bestimmung des Arbeitgebers ( $\gamma$ ) beruhen können<sup>1</sup>):

a) Im Wege der Vereinbarung ist zwar eine Verlängerung des Normalarbeitstags zugelassen, jedoch ausschließlich im Wege des Tarifvertrags<sup>2</sup>), dagegen weder im Wege des Einzelarbeitsvertrags<sup>3</sup>) noch der Betriebsvereinbarung<sup>4</sup>). Ob der Tarifvertrag freiwillig abgeschlossen oder durch Verbindlicherklärung eines Schiedsspruchs entstanden ist, macht keinen Unterschied. Soweit der Normalarbeitstag bis zur zulässigen Höchstgrenze von 10 Stunden durch Tarifvertrag erweitert ist, tritt die tariflich vereinbarte Arbeitszeit an die Stelle des gesetzlichen Normalarbeitstags, gilt also nunmehr für die tarifbeteiligten Arbeitnehmer als Maximalarbeitstag<sup>5</sup>).

$\beta$ ) Auch durch behördliche Anordnung kann eine Überschreitung des achtstündigen Normalarbeitstags bis zur Höchstgrenze von 10 Stunden zugelassen werden<sup>6</sup>). Zuständig hierfür sind die Gewerbeaufsichtsbeamten nach Anhörung<sup>7</sup>) der Betriebsvertretung. Die Zulassung einer solchen Anordnung wird zwar an die Voraussetzung geknüpft, daß sie „aus betriebstechnischen Gründen oder allgemein

1) Dazu treten als weitere Ausnahme die kontinuierlichen Betriebe, d. h. Betriebe, deren Natur eine Unterbrechung nicht verträgt (Gas-, Wasser-, Elektrizitätswerke, Hochöfen usw.), bei denen also die Feiertagsruhe entfällt (S. 175), oder bei denen eine ununterbrochene Sonntagsarbeit im öffentlichen Interesse nötig ist (Versorgung mit Kohlen, Lebensmitteln usw.). Hier dürfen nach Art. IV die Wechselschichten  $2 \times 8 = 16$  Stunden betragen. Zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels dürfen nämlich innerhalb eines Zeitraums von 3 Wochen erwachsene männliche Arbeiter einmal zu einer Arbeit von höchstens 16stündiger Dauer einschließlich Pausen herangezogen werden, wenn ihnen in diesen drei Wochen zweimal eine ununterbrochene Ruhezeit von je 24 Stunden gewährt wird. Mit dieser Bestimmung und der Einführung des Achtstundentags ist die früher viel erörterte Frage der Beseitigung der 24stündigen Sonntagswechselschicht praktisch erledigt.

2) Doch gilt auch dies nicht unbeschränkt. Einmal sind vielmehr Beschränkungen der zulässigen Arbeitszeit, die auf sonstigen Gesetzen beruhen, also vor allem für Jugendliche und Frauen, sowie auf dem hygienischen Maximalarbeitstag, durch Tarifvertrag nicht zu beseitigen. Ferner hat die oberste Landesbehörde (Preußen: Handelsminister) bzw. (bei Tarifverträgen für mehrere Länder) der RAM. das Recht der Beanstandung gegenüber einer übermäßigen Ausdehnung der Arbeitszeit durch Tarifvertrag und (falls daraufhin keine Änderung vorgenommen wird) zur selbständigen Festsetzung der zulässigen Höchstarbeitszeit im Wege der VO. (also losgelöst vom sonstigen Tarifvertrag). Und endlich darf die oberste Landesbehörde, soweit Tarifverträge die Arbeitszeit nicht selbst regeln, sondern diese Regelung besonderer Vereinbarung oder der Entscheidung durch besondere Stellen vorbehalten, falls eine solche Vereinbarung oder Entscheidung innerhalb angemessener Frist nicht zustande kommt, selbst die erforderliche Bestimmung treffen. Ein verbindlich erklärter Schiedsspruch gilt auch hier als Tarifvertrag; RAM. 10. 4. 24, NZfA. 1924, Sp. 503.

3) Einzelverträge über verlängerte Arbeitszeit oder Verzicht auf die Maximalarbeitszeit seitens des Arbeitnehmers sind also rechtsunwirksam. Über die Milderung der Strafbarkeit bei freiwilliger Überarbeit vgl. S. 172.

4) Der Betriebsrat als solcher ist daher niemals berechtigt, die Verlängerung der Arbeitszeit über den Normalarbeitstag zu vereinbaren, sondern lediglich einmal nach § 78 Nr. 2 BRG. eine Verkürzung der Arbeitszeit unter 8 Stunden und andererseits Beginn und Ende der Arbeitszeit bzw. der Pausen, also die Lage, aber nicht die Dauer der Arbeitszeit. Doch können natürlich die Mitglieder des Betriebsrats, falls die Belegschaft sich zu einer eigenen Organisation zusammenschließt und die Betriebsratsmitglieder zu Vorstandsmitgliedern dieser Organisation bestellt, nunmehr in dieser neuen Eigenschaft einen Werktarif mit dem Arbeitgeber schließen und hier auch die Arbeitszeit regeln.

5) Soweit daher der Arbeitgeber einseitig die gesetzliche Arbeitszeit ausnahmsweise überschreiten darf (S. 171), steht ihm dieses Recht auch gegenüber der tariflich vereinbarten Arbeitszeit zu.

6) Doch hat eine solche behördliche Anordnung gegenüber einer tariflichen Regelung nur subsidiäre Bedeutung, tritt daher ohne weiteres außer Kraft, wenn nachträglich eine tarifliche Regelung erfolgt.

7) Zustimmung ist also nicht erforderlich.

wirtschaftlichen Gründen geboten ist“, doch wird hiermit praktisch eine Beschränkung um so weniger herbeigeführt, als eine gerichtliche Nachprüfung hier nicht möglich ist, die Bewilligung vielmehr ausschließlich vom pflichtmäßigen Ermessen abhängt. Die Bewilligung erfolgt durch Bescheid, gegen den lediglich Beschwerde an die etwa vorgesetzte Behörde (S. 215) zulässig ist, die endgültig entscheidet. Eine solche Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

γ) Ein Recht des Arbeitgebers, einseitig von sich aus, also ohne tarifliche Vereinbarung oder behördliche Zulassung, den achtstündigen Maximalarbeitstag bis zur Grenze von 10 Stunden zu erstrecken, besteht allgemein für 30 Mehrarbeitstage, ferner für bestimmte Betriebsausnutzungsarbeiten und endlich für Notarbeiten:

aa) Die 30 „Mehrarbeitstage“, an denen der Arbeitgeber hierzu ohne weiteres kraft Gesetzes berechtigt ist<sup>1)</sup>, und zwar ohne daß ein besonderes Bedürfnis hierfür zu bestehen braucht, werden einseitig von ihm bestimmt und ausgewählt, während die Betriebsvertretung auf bloße Anhörung beschränkt ist. Doch muß diese Bestimmung einheitlich für den ganzen Betrieb oder für eine (räumlich oder organisatorisch) selbständige Betriebsabteilung erfolgen, darf also die Mehrarbeitstage nicht innerhalb der Arbeiterschaft für die einzelnen Arbeitnehmer verschieden bestimmen<sup>2)</sup>.

bb) Zur besseren Ausnutzung des Betriebs darf der Arbeitgeber einseitig und nach bloßer Anhörung des Betriebsrats die Beschäftigungsdauer für bestimmte Arten von Arbeiten erweitern<sup>3)</sup>, vor allem für Bewachung, Reinigung und Instandhaltung sowie für Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebs arbeitstechnisch abhängt, und deren Beaufsichtigung.

cc) Notarbeiten endlich können überhaupt unbeschränkt, also auch über die Dauer von 10 Stunden vorgenommen werden. Es sind dies sowohl Arbeiten in Notfällen<sup>4)</sup>, wie vorübergehende Arbeiten zur Verhütung des Verderbens von Waren oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen. Auch hier steht die Entscheidung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, und zwar ohne daß es in diesem Fall auch nur der Anhörung der Betriebsvertretung bedarf.

b) Der besondere Maximalarbeitstag bildet gesetzlich die Ausnahme. Er geht einerseits als verlängerter Maximalarbeitstag über den Normalarbeitstag hinaus ( $\alpha$ ), und bleibt andererseits als verkürzter Maximalarbeitstag dahinter zurück ( $\beta$ ).

$\alpha$ ) Der verlängerte Maximalarbeitstag beträgt 10 Stunden. Er gilt in allen Fällen, in denen infolge von Vereinbarung, behördlicher Anordnung oder einseitigem Vorgehen des Arbeitgebers eine Überschreitung des Normalarbeitstags zulässig ist, und bildet die Höchstgrenze dieser zulässigen Überschreitung. Eine Überschreitung auch dieses verlängerten Maximalarbeitstags ist nur zulässig, wenn entweder „dringende Gründe des Gemeinwohls“ es erfordern oder wenn es sich um Notarbeiten handelt.

$\beta$ ) Ein verkürzter Maximalarbeitstag gilt für gefährliche Betriebe. Er besteht einmal kraft Gesetzes, also abgesehen von einer behördlichen Anordnung aus hygienischen Gründen (S. 167), für den Bergbau (S. 184). Aber auch andere einzelne

<sup>1)</sup> Natürlich kann dieses „Recht“ des Arbeitgebers vertraglich oder tariflich ausgeschlossen oder beschränkt werden, da es nicht etwa ein subjektives öffentliches Recht, sondern lediglich eine Lockerung des staatlichen Verbots der Mehrarbeit und demgemäß der Strafbarkeit bildet. Inwieweit der Arbeitnehmer zu solcher Mehrarbeit verpflichtet ist, vgl. S. 77, 172.

<sup>2)</sup> Die Beschäftigung einzelner Arbeitnehmer über den Normalarbeitstag hinaus gilt also für sämtliche Arbeitnehmer als einer der 30 Mehrarbeitstage.

<sup>3)</sup> Jedoch für jugendliche Arbeiter bis zu 16 Jahren, soweit eine Beschäftigung nach der GewO. noch zulässig ist, nur für 1 Stunde.

<sup>4)</sup> D. h. nicht nur bei Notständen für die Allgemeinheit, sondern auch bei solchen, die im privaten Interesse beseitigt werden müssen; doch muß die unverzügliche Vornahme einem dringenden erheblichen Interesse entsprechen (im Gegensatz zu bloßen Eilfällen). Bay. ObLG. 26. 6. 22, NZfA. 1923, Sp. 130, RG. 15. 6. 22, das. 1923, Sp. 390, andererseits aber (bei falscher geschäftlicher Disposition) OLG. Dresden 7. 2. 23, das. Sp. 699. Vgl. auch über das Vorliegen eines öffentlichen Interesses RG. a. a. O. und OLG. Dresden 24. 11. 22, NZfA. 1923, Sp. 568.

Gewerbszweige und -gruppen von Arbeitern, die unter besonderen Gefahren für Leben und Gesundheit arbeiten, kann der R.A.M. als gefährlich bezeichnen<sup>1)</sup>. In diesem Falle gilt eine doppelte Verschärfung der allgemeinen Bestimmungen: Einmal ist nämlich hier eine Überschreitung des Normalarbeitstags nur insoweit zulässig, als sie einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen darf, also für 30 Mehrarbeitstage, Betriebsausnutzungsarbeiten und Notarbeiten. Dagegen ist hier eine Überschreitung auf Grund Tarifvertrags oder behördlicher Anordnung nur zulässig, wenn sie aus Gründen des Gemeinwohls dringend erforderlich ist, oder wenn sie sich in langjähriger Übung als unbedenklich erwiesen hat, und darf auch in diesem Falle die Dauer einer halben Stunde nicht überschreiten. Und andererseits ist hier eine Überschreitung des verlängerten Maximalarbeitstags von 10 Stunden überhaupt niemals zulässig; nur Notarbeiten dürfen auch darüber hinaus vorgenommen werden, wenn die unverzügliche Vornahme erforderlich ist.

3. Die Wirkung der Einführung des allgemeinen Maximalarbeitstags besteht lediglich in einer öffentlichrechtlichen Beschränkung des Arbeitgebers. Sie hat also nur strafrechtliche Folgen für ihn im Falle eines Verstoßes (a), enthält dagegen als solche keinerlei zivilrechtliche Verpflichtung zu einer bestimmten Arbeitsdauer für den Arbeitnehmer (b).

a) Der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer über die hiernach zulässige Höchstarbeitszeit hinaus beschäftigt<sup>2)</sup>, ist strafbar<sup>3)</sup>, und zwar sowohl bei Überschreitung der gesetzlich bestimmten wie der darüber hinaus tariflich vereinbarten Arbeitszeit, dagegen nicht bei Überschreitung einer hinter dem Achtstundentag zurückbleibenden tariflichen Arbeitszeit<sup>4)</sup>. Dagegen ist der Arbeitnehmer, der über die Dauer der Höchstarbeitszeit hinaus arbeitet, stets straflos, da die Pflicht zur Nichtbeschäftigung als Arbeiterschutzpflicht lediglich dem Arbeitgeber und nicht dem Arbeitnehmer obliegt<sup>5)</sup>. Straflos bleibt auch ein Arbeitgeber, wenn er Arbeit nach Hause mitgibt oder Arbeiter beschäftigt, die schon von anderen Arbeitgebern am gleichen Tage 8 Stunden hindurch beschäftigt worden sind („Pfuscharbeit“), da es für diesen Fall an einer dem § 137a GewO. entsprechenden Strafbestimmung fehlt. Dagegen ist der Arbeitgeber grundsätzlich auch dann strafbar, wenn der Arbeitnehmer mit der längeren Beschäftigung einverstanden ist, da die Pflicht zur Unterlassung der Beschäftigung als Arbeiterschutzpflicht gegenüber dem Staate und nicht gegenüber dem Arbeitnehmer besteht und daher auch nicht vom Arbeitnehmer erlassen werden kann (S. 71, 76, 150)<sup>6)</sup>. Doch entfällt die Strafbarkeit in diesem Falle bei Duldung oder Annahme von Mehrarbeit (also nicht, wenn sie verlangt war), wenn die Mehrarbeit durch besondere Umstände veranlaßt und keine dauernde ist, wenn sie nicht durch Ausbeutung der Notlage oder der Unerfahrenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber erwirkt ist, und wenn sie endlich nicht offensichtlich eine Gesundheitsgefährdung mit sich bringt. Doch müssen diese drei Voraussetzungen kumulativ vorliegen, um ausnahmsweise die Straffreiheit des Arbeitgebers zu begründen. § 11 Abs. 3.

b) Eine privatrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers über die Dauer der Arbeitszeit wird dagegen durch die Regelung der Arbeitszeit überhaupt nicht berührt. Gegenstand dieser Regelung ist vielmehr ausschließlich die Frage, inwieweit ein Arbeitgeber dem Staate gegenüber die Beschäftigungsdauer straflos ausdehnen kann, inwieweit er sich also durch Überarbeit strafbar macht. Inwieweit dagegen der Arbeitnehmer zu Überarbeit verpflichtet ist bzw. in welcher Höhe die Über-

<sup>1)</sup> Geschehen für Kokereien und Hochöfenwerke (VO. v. 20. I. 25).

<sup>2)</sup> Dazu gehört auch die Beschäftigung von Lehrlingen bei Aufräumungsarbeiten, Hans. OLG. 4. 5. 21, NZfA. 1921, Sp. 422.

<sup>3)</sup> SYRUP, NZfA. 1921, Sp. 369ff.; 1922, Sp. 273ff.

<sup>4)</sup> Bay. ObLG. 28. 4. 21, NZfA. 1922, Sp. 327.

<sup>5)</sup> RG. 6. 7. 20, NZfA. 1921, Sp. 508. A. M. SILBERSCHMIDT, das. Sp. 201ff.

<sup>6)</sup> KASKEL, Rechtliche Natur des Arbeiterschutzes S. 12; SYRUP, a. a. O. S. 275ff.; Bay. ObLG. 4. 12. 20, NZfA. 1921, Sp. 238; RG. 4. 1. 23, das. 1923, Sp. 698.

stundenarbeit zu entlohnen ist, richtet sich ausschließlich nach Arbeitsvertragsrecht (S. 76). Bei der Bedeutung, die alle Parteien sowie der Gesetzgeber der Zulässigkeit einer verlängerten Arbeitszeit beigelegt haben, darf freilich als stillschweigend vereinbart gelten, daß der Arbeitgeber die nunmehr gesetzlich zulässige Arbeitszeit auch voll ausnutzen darf, daß daher der Arbeitnehmer sich bis zu dieser gesetzlich zulässigen Höchstdauer der Arbeitszeit verpflichten will, soweit ein solches Recht des Arbeitgebers nicht vertraglich ausgeschlossen ist (S. 77)<sup>1)</sup>. Eine vertragliche Verpflichtung, über die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit hinaus zu arbeiten, ist dagegen als Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB. rechtsunwirksam.

II. Feierstunden, an denen der Arbeitgeber die Beschäftigung seiner Arbeitnehmer zu unterlassen hat, sind regelmäßig in der Weise festgesetzt, daß Beginn und Ende der zulässigen Arbeitszeit bestimmt werden. Auch diese Bestimmung war bisher für gewerbliche Arbeiter nur im Wege der Anordnung aus hygienischen Gründen möglich (A), bedarf dagegen nunmehr allgemein der Regelung durch Betriebsvereinbarung (B).

A. Die Anordnung aus hygienischen Gründen beruht ebenso wie beim hygienischen Maximalarbeitstage auf § 120f GewO. Danach darf unter den gleichen hygienischen Voraussetzungen durch die gleichen Behörden im gleichen Wege der allgemeinen Verordnung für ganze Arten gleichartiger Betriebe oder der speziellen Verfügung für einen bestimmten einzelnen Betrieb Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit behördlich festgesetzt werden (vgl. S. 167/68).

B. Im übrigen erfolgt die Regelung von Beginn und Ende der Arbeitszeit nunmehr allgemein durch Betriebsvereinbarung, Art. VIII VO. vom 23. 11. 18. Diese Vereinbarung gehört, wo eine Arbeitsordnung besteht, zu ihrem notwendigen Inhalt (S. 23) und bildet demgemäß einen Bestandteil von ihr. Wo eine Arbeitsordnung nicht besteht, bedarf es einer Regelung durch selbständige Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung bzw. Arbeiterschaft. Diese Betriebsvereinbarungen können entweder einheitlich für den Gesamtbetrieb oder getrennt für einzelne Abteilungen des Betriebes getroffen werden und sind durch Aushang bekanntzumachen. Sie gehören ihrer rechtlichen Natur nach zu den Dienstvorschriften (S. 26); mangels Einigung über ihren Inhalt entscheidet daher gemäß §§ 75, 80 BRG. der Schlichtungsausschuß endgültig. Ausnahmen von der vereinbarten Regelung sind nur in Notfällen zulässig. Durch sonstige einseitige Abänderung der hiernach festgesetzten Arbeitszeit macht sich der Arbeitgeber aber strafbar<sup>2)</sup>.

III. Pausen innerhalb einer Arbeitsschicht bzw. Mindestruhezeiten zwischen zwei Arbeitsschichten konnten bisher ebenfalls nur im Wege behördlicher Anordnung aus hygienischen Gründen festgesetzt werden (A), sind aber nunmehr ebenfalls durch Betriebsvereinbarung zu regeln (B).

A. Für die Anordnung aus hygienischen Gründen gilt gemäß § 120f GewO. auch hier wiederum das gleiche wie beim hygienischen Maximalarbeitstag bzw. der Bestimmung von Feierstunden (S. 167/68). Danach können unter den dort genannten Voraussetzungen im Wege der allgemeinen Verordnung wie der speziellen Verfügung Dauer, Beginn und Ende der zu gewährenden Pausen und Mindestruhezeiten behördlich festgesetzt werden.

B. Im übrigen ist gemäß Art. VIII auch die Regelung der Pausen nunmehr allgemein durch Betriebsvereinbarung zu regeln, und zwar wiederum, wo eine Arbeitsordnung besteht, in dieser, sonst in besonderer Betriebsvereinbarung

<sup>1)</sup> Die Frage ist von Bedeutung für den Fall der Zulassung von Mehrarbeit durch den Gewerbeaufsichtsbeamten und für die 30 Mehrarbeitstage bzw. Betriebsausnutzungsarbeiten und Notstandsarbeiten. Literatur S. 77 Anm. 2.

<sup>2)</sup> OLG. Dresden 22. 9. 20, NZfA. 1922, Sp. 265/66.

(Dienstvorschrift), die durch Aushang bekanntzumachen ist und über deren Inhalt mangels Einigung der Schlichtungsausschuß endgültig entscheidet.

### § 56 Wochenschutz.

Der Wochenschutz geht von der siebentägigen Kalenderwoche aus und zerfällt in die Lehre von der Maximalarbeitswoche (I), der Feiertagsruhe (II) und den Ruhetagen (III).

I. Eine Maximalarbeitswoche, also die Bestimmung eines Maximums an Arbeitszeit für eine Woche, über das hinaus ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht beschäftigen darf, besteht für gewerbliche Arbeiter ebenso wie ein Maximalarbeitstag teils als hygienische Maximalarbeitswoche (A), teils als allgemeine Maximalarbeitswoche (B), tritt aber in beiden Fällen gegenüber dem Maximalarbeitstage an Bedeutung zurück.

A. Die hygienische Maximalarbeitswoche beruht auf § 120f GewO., der zwar seinem Wortlaut nach nur eine Beschränkung der „täglichen“ Arbeitszeit vorsieht, damit aber nach der Praxis zugleich die Möglichkeit einer Beschränkung der wöchentlichen Arbeitsdauer gibt. Für eine solche Beschränkung gilt daher das für den hygienischen Maximalarbeitstag Gesagte (S. 167).

B. Eine allgemeine Maximalarbeitswoche beruht, ebenso wie der allgemeine Maximalarbeitstag (S. 168ff.), auf der VO. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 23 (§ 1 Satz 3), ist aber dort nur als Eventualfall vorgesehen: der an einzelnen Werktagen für den Betrieb oder eine Betriebsabteilung eintretende Ausfall von Arbeitsstunden kann nämlich nach Anhörung der Betriebsvertretung durch Mehrarbeit an den übrigen Wochentagen der gleichen oder folgenden Woche ausgeglichen, d. h. auf die anderen Werktage<sup>1)</sup> verteilt werden, so daß also an den einzelnen Tagen mehr als 8 Stunden, im Wochenmaximum aber nicht mehr als 48 Stunden gearbeitet wird<sup>2)</sup>.

II. Eine gesetzlich vorgeschriebene Feiertagsruhe<sup>3)</sup> hatte ursprünglich nur als religiöse Vorschrift zur Heilighaltung der Feiertage in deren Freihaltung von der Alltagsarbeit bestanden. Als solche gilt sie auch jetzt noch in landesrechtlichen Polizeiverordnungen über die äußere Heilighaltung der Sonn- und Feiertage<sup>4)</sup> als Verbot aller öffentlich bemerkbaren oder geräuschvollen Arbeiten, vor allem während der Zeit des Hauptgottesdienstes, und enthält damit insoweit mittelbar zugleich ein Beschäftigungsverbot für die Arbeitnehmer aller Berufsstände und Gewerbebezüge.

Daneben ist aber aus den hygienischen und kulturellen Gründen, die dem Arbeitszeitschutz allgemein zugrunde liegen (S. 166), im 19. Jahrhundert eine soziale Feiertagsruhe getreten, deren Regelung dem Arbeitsrecht angehört. Für das Deutsche Reich beruht diese Regelung auf dem Arbeiterschutzgesetz von 1891 (S. 7), dessen diesbezügliche Vorschriften aber infolge der Schwierigkeit der erforderlichen Ausnahmegesetzgebung erst am 1. 4. 1895 in Kraft getreten sind. Sie sind in den §§ 105 b bis i GewO. enthalten und bilden mit den dazu ergangenen Ausführungsverordnungen und geringfügigen Änderungen durch die neuen Arbeitszeitverordnungen des Demobilisationsrechts auch jetzt noch die rechtliche Grundlage des Feiertagschutzes, stellen indessen nur das reichsgesetzliche Mindestmaß dieses Schutzes dar und können landesrechtlich beliebig erweitert werden (§ 105 h).

<sup>1)</sup> Feiertagsarbeit, soweit sie zulässig ist, wird also auf die Maximalarbeitswoche niemals angerechnet.

<sup>2)</sup> Doch gilt dies nur, soweit genügend Arbeitsgelegenheit zu entsprechender voller Beschäftigung vorhanden ist, dagegen nicht, soweit ein Betrieb ohnedies eingeschränkt arbeitet; KASKEL, AR. 1924, Sp. 823, dagegen ERDMANN, „Arbeitgeber“ 1924, S. 341.

<sup>3)</sup> KRANTZ, Sonntagsruhe für Arbeiter und Angestellte in gewerblichen Betrieben, Bücherei des Arbeitsrechts, Bd. 17 (1921). Weitere Spezialliteratur bei LANDMANN-ROHMER, Anm. 1 zu § 105 b GewO.

<sup>4)</sup> In Preußen können solche Verordnungen nur von den Oberpräsidenten und Regierungspräsidenten erlassen werden.

Nach Reichsrecht sind die gewerblichen Arbeiter (A) in den meisten wirtschaftlichen Betrieben (B) vorbehaltlich weitgehender Ausnahmen (C) einer vollständigen Feiertagsruhe unterstellt (D), wonach jede Beschäftigung durch den Arbeitgeber für diesen gemäß § 146 GewO. strafrechtliche Folgen zeitigt.

A. Nur die gewerblichen Arbeiter unterstehen der hier behandelten Feiertagsruhe, während sämtliche Angestellte (im Gegensatz zum früheren Recht also auch die technischen Angestellten) einer besonderen Feiertagsruhe unterstellt sind (S. 181 ff.).

B. Die Betriebe, für welche die Feiertagsruhe gilt, sind einmal alle Fabriken und Werkstätten, also alle gewerblichen Betriebe der Industrie und des Handwerks<sup>1)</sup>, soweit sie nicht dem Geltungsbereich der Gewerbeordnung entzogen sind (S. 36). Dazu kommen ferner Bergwerke (einschließlich Salinen, Aufbereitungsanstalten, Brüche und Gruben, S. 39), Hüttenwerke, Wertten, Ziegeleien, Zimmerplätze und andere Bauhöfe und Bauten aller Art (einschließlich Regie- und Staatsbauten). Eine Erstreckung auf noch weitere Gewerbe ist durch Verordnung der Reichsregierung gemäß § 105g zulässig, bisher aber nicht erfolgt. Der Schutz umfaßt in allen diesen Fällen den gesamten Betrieb, nicht nur die Tätigkeit auf der Betriebsstätte, also z. B. die Tätigkeit von Monteuren auf Kundschaft.

Dagegen fällt das Handelsgewerbe nicht unter den hier geregelten Feiertagsschutz, untersteht vielmehr, auch soweit Arbeiter darin tätig sind, einem besonderen Feiertagsschutz, der gemeinsam für die Arbeiter im Handelsgewerbe und für die Angestellten schlechthin in sämtlichen Gewerben gilt (S. 181 Anm. 2).

C. Von diesem weiten Geltungsbereich des Feiertagsschutzes bestehen indessen weitgehende Ausnahmen, die auf Gesetz (1), Verordnung der Reichsregierung (früher des Bundesrats (2), Anordnung der höheren Verwaltungsbehörde (3) und Verfügung der unteren Verwaltungsbehörde (4) beruhen bzw. beruhen können.

1. Kraft Gesetzes bestehen Ausnahmen vom Feiertagsschutz einmal für bestimmte Sonntagsgewerbe und andererseits für einzelne besonders dringende Arbeiten.

a) Die Sonntagsgewerbe, die im vollen Umfang vom Feiertagsschutz ausgenommen sind, weil für ihren Betrieb gerade an Feiertagen ein besonderes Bedürfnis besteht, sind Gast- und Schankwirtschaftsgewerbe, Verkehrsgewerbe und Lustbarkeiten (einschließlich Theater und Musikaufführungen), § 105i.

b) Dringende Arbeiten (insbesondere unaufschiebbare Arbeiten in Notfällen oder im öffentlichen Interesse, Arbeiten zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder Mißlingens von Arbeitserzeugnissen, Bewachung und Instandhaltung des Betriebes) sind vom Feiertagsschutz ausgenommen, ohne daß der Arbeitgeber zur Vornahme derartiger Arbeiten einer vorherigen behördlichen Erlaubnis bedarf (§ 105c). Doch muß der Arbeitgeber, der solche Arbeiten vornehmen läßt, zur Kontrolle hierüber ein Verzeichnis über die Zahl der beschäftigten Arbeiter und Art und Dauer ihrer Beschäftigung führen und auf Verlangen der Ortspolizeibehörde und dem Gewerbeaufsichtsbeamten zur Einsicht vorlegen.

2. Kraft VO. der Reichsregierung (bisher des Bundesrats) können für bestimmte einzelne Gewerbebezüge, vor allem solche mit ununterbrochenem Feuer, Saison- und Kampagnebetriebe Ausnahmen von der Feiertagsruhe zugelassen werden, jedoch nur gleichmäßig für alle Betriebe derselben Art und unter gleichzeitiger anderweitiger Regelung der Feiertagsruhe für diese Betriebe. Solche Bestimmungen sind im RGBl. zu veröffentlichen und dem Reichstag zur Kenntnis vorzulegen, § 105d.

Der Bundesrat hat von dieser Befugnis in der VO. vom 5. 2. 95 ausgiebigen Gebrauch gemacht und für eine Fülle von Industrien, die in Anlehnung an die Gewerbestatistik nach 8 Gruppen geordnet sind<sup>2)</sup>, Ausnahmen für bestimmte Arbeiten zugelassen, zugleich aber für jede Betriebsgattung die Bedingungen („beschränkte Feiertagsruhe“, S. 177) vorgeschrieben, unter denen die Feiertagsarbeit zulässig ist. Arbeitgeber, die hiernach Arbeiter an Feiertagen beschäftigen, müssen die aus dieser Verordnung für ihren Betrieb in Betracht kommenden Ausnahmevorschriften durch dauernden sichtbaren Aushang innerhalb der Betriebsstätte bekanntmachen.

3. Kraft Anordnung der höheren Verwaltungsbehörde (Preußen Reg.-Präs., Berlin Polizeipräsident) können nach § 105e<sup>3)</sup> Ausnahmen vom Feiertagsschutz einerseits für die sog. Bedürfnisgewerbe, andererseits für Betriebe mit Triebwerken zugelassen werden.

a) Für Bedürfnisgewerbe, d. h. Gewerbe, deren Ausübung zur Befriedigung täglicher oder gerade an Feiertagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich

<sup>1)</sup> Die Bestimmung ist weit auszulegen, so daß nach der Rechtsprechung des RG. sogar Badeanstalten, soweit sie nicht Heilzwecken dienen, dazu gehören. Gew. Arch. 4, S. 149 und 5, S. 113.

<sup>2)</sup> Bergbau, Hütten- und Salinenwesen; Industrie der Steine und Erden; Metallverarbeitung, Maschinen, Apparate; chem. Industrie; forstwirtschaftliche Nebenprodukte, Leuchtstoffe, Fette, Öle und Firnisse; Papier und Leder; Nahrungs- und Genußmittel; Gewerbe, die zu gewissen Zeiten des Jahres zu einer außergewöhnlich verstärkten Tätigkeit genötigt sind.

<sup>3)</sup> Dazu nähere Regelung durch den Bundesrat in der VO. vom 3. 4. 01.

ist (Wasser-, Gas-, Elektrizitätswerke, Konditoreien, Friseure, Blumenhändler usw.), sind solche Ausnahmen durch allgemeine Verordnung für den ganzen Bezirk oder Teile desselben bzw. einzelne Orte zulässig, um die vorwiegend lokalen, von Sitte und Wohntheit beeinflussten Verhältnisse zu berücksichtigen. Solche Verordnungen haben die Ruhezeit dementsprechend anders zu regeln („beschränkte Feiertagsruhe“, S. 177).

b) Für Betriebe mit Triebwerken können Ausnahmen sowohl durch eine derartige allgemeine Verordnung wie auf Antrag auch durch besondere Anordnung für einen einzelnen Betrieb zugelassen werden (Preußen: Entscheidung des Bezirksausschusses unter Zulassung der Beschwerde an den Handelsminister). Voraussetzung hierfür ist, daß der Betrieb ausschließlich oder vorwiegend durch das Triebwerk bewegt und das Triebwerk selbst durch Wind oder unregelmäßige (d. h. durch Elementarereignisse erheblichen Schwankungen unterworfenen) Wasserkraft getrieben wird<sup>1)</sup>.

4. Kraft Anordnung der unteren Verwaltungsbehörde (Preußen: Gewerbeaufsichtsbeamter) dürfen endlich gemäß § 105f Ausnahmen vom Feiertagsschutz für einzelne Betriebe auf bestimmte Zeit zugelassen werden, um einem vorübergehenden dringenden Bedürfnis abzuhelfen. Voraussetzung hierfür ist aber einerseits die Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens, d. h. eines (nachzuweisenden oder wahrscheinlich zu machenden) Schadens in solcher Höhe, daß demgegenüber die Beeinträchtigung der Feiertagsruhe der Arbeiter als das geringere Übel erscheint, und andererseits die Unvorhersehbarkeit eines solchen Arbeitsbedürfnisses (z. B. Fabrikbrand, Hochwasser, eilige überseeische Aufträge, unerwartete Verspätung bei Rohstofflieferungen)<sup>2)</sup>. Der Umfang der Ausnahmebewilligung ist hier der Behörde überlassen. Die entsprechende Verfügung ist schriftlich zu erlassen und vom Arbeitgeber abschriftlich an der Betriebsstätte auszuhängen.

D. Der Inhalt der Feiertagsruhe besteht in der Verpflichtung des Arbeitgebers, an den Feiertagen die Beschäftigung der Arbeitnehmer vollständig zu unterlassen oder (in Ausnahmefällen) einzuschränken, bestimmt sich daher einerseits nach den als Feiertage geltenden Kalendertagen (1), und andererseits nach dem Umfang der Unterlassungspflicht hinsichtlich der Beschäftigungszeit (2).

1. Feiertage sind die Sonn- und Festtage.

a) Die Sonntage bestimmen sich nach dem Kalender.

b) Die Festtage sind nicht reichsgesetzlich festgesetzt, sondern werden unter Berücksichtigung der örtlichen und konfessionellen Verhältnisse von den Landesregierungen bestimmt, § 105a Abs. 2<sup>3)</sup>. In Preußen bestehen hierüber keine allgemeinen für das ganze Land geltenden Bestimmungen, die Regelung ist vielmehr nach Provinzen oder nach kleineren Bezirken erfolgt. In der Regel sind hier gesetzliche Feiertage die beiden Weihnachtstage, der 2. Oster- und Pfingsttag, Neujahr, Himmelfahrtstag und Bußtag<sup>4)</sup>.

2. Der Umfang der Feiertagsruhe bestimmt sich einerseits nach ihrer Dauer (a), andererseits nach den dafür festgesetzten Stunden, also Beginn und Ende (b). Während dieser Zeit ist grundsätzlich jede Beschäftigung bei Vermeidung von Zwang und Strafe zu unterlassen. Doch bestehen von dieser grundsätzlichen Regelung weitgehende Ausnahmen (c).

a) Die Dauer der Ruhezeit beträgt in der Regel mindestens 24 Stunden, für zwei aufeinanderfolgende Feiertage dagegen nur 36 Stunden (vgl. indessen zu b), und nur für das Weihnachts-, Oster- und Pfingstfest wiederum 48 Stunden.

b) Beginn und Ende der Ruhezeit sind in der Weise bestimmt, daß im Regelfall die Ruhezeit um 12 Uhr nachts beginnt (also nicht etwa mit dem tatsächlichen Ende der Beschäftigung am vorhergehenden Werktag) und demgemäß für jeden Einzelfeiertag sowie für die drei großen Feste wiederum bis 12 Uhr nachts dauert; bei zwei anderen aufeinanderfolgenden Feiertagen muß sie indessen bis 6 Uhr abends des zweiten Tages gewährt werden, so daß sie hier also in der Regel mindestens 42 Stunden dauern wird, soweit nicht einer der Ausnahmefälle (c) vorliegt.

c) Ausnahmen von dem Grundsatz, daß an den Feiertagen während der angegebenen Stunden die Beschäftigung völlig zu unterlassen ist, bestehen einmal kraft Anordnung der Landesbehörden (α), ferner für Betriebe mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht (β) und endlich als

<sup>1)</sup> In Preußen sind für Windmühlen und Wassergetreidemühlen Ausnahmen grundsätzlich höchstens an 26 Feiertagen, für die übrigen mit Wasserkraft bewegten Betriebe an 12 Feiertagen zulässig.

<sup>2)</sup> Dagegen regelmäßig nicht bei Saisonarbeiten (vgl. KRANTZ, a. a. O., S. 27).

<sup>3)</sup> Der Karfreitag ist in den 1773 zu Preußen gehörigen Landesteilen durch Edikt vom 23. 1. 1773 zum allgemeinen Feiertag erklärt. Für die übrigen Landesteile ist der Karfreitag nach dem Gesetz vom 2. 9. 99 zwar ebenfalls „allgemeiner bürgerlicher Feiertag“, doch soll in Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung die „bestehende, herkömmliche Werktagstätigkeit“ nicht verboten werden, soweit es sich nicht um öffentlich bemerkbare oder geräuschvolle Arbeiten in der Nähe gottesdienstlicher Gebäude handelt.

<sup>4)</sup> Auch politische Feiertage, z. B. der 1. Mai, können landesrechtlich wirksam zu Festtagen erklärt werden; OLG. Rostock 3. 11. 22, NZfA. 1923, Sp. 394.

„beschränkte Feiertagsruhe“ für diejenigen Fälle, in denen einzelne Betriebe oder Arbeiten, die grundsätzlich unter die Feiertagsruhe fallen, gemäß den oben behandelten Grundsätzen (S. 175/76) davon ausgenommen sind (γ).

α) Die Landeszentralbehörden können nach § 105h Abs. 2 für einzelne Festtage, die nicht auf einen Sonntag fallen (jedoch nicht für das Neujahrs- oder Himmelfahrtsfest oder eines der drei großen Feste), Abweichungen von der Feiertagsruhe gestatten.

β) Für Betriebe mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht, d. h. solche Betriebe, in denen Tag und Nacht durchgearbeitet wird, wobei sich die Arbeiter schichtweise ablösen, ist nach § 105b Abs. 1 eine Verschiebung der für die Ruhezeit bestimmten Stunden um 6 Stunden zulässig, wenn der Betrieb für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden vollständig still liegt. Die Ruhezeit beginnt also in diesem Falle frühestens um 6 Uhr abends des vorhergehenden Werktages, spätestens um 6 Uhr morgens des Feiertages und endet 24 bzw. 36 Stunden später.

γ) Eine beschränkte Feiertagsruhe gilt insoweit, als nach Gesetz, Bundesratsverordnung und behördlicher Anordnung Ausnahmen für einzelne Betriebe oder Arbeiten von der Feiertagsruhe bestehen. In diesem Fall sind nämlich die Betriebe und Arbeiten nicht überhaupt jeder Feiertagsruhe entzogen, sondern nur statt der vollen Feiertagsruhe einer zeitlichen Beschränkung der Feiertagsarbeit unterstellt. Diese beschränkte Feiertagsruhe dauert grundsätzlich, wenn die Feiertagsarbeit länger als 3 Stunden dauert oder die Arbeiter am Besuch des Gottesdienstes hindert, an jedem dritten Sonntag 36 Stunden, oder an jedem zweiten Sonntag von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr abends. Sie gilt stets für die meisten der kraft Gesetzes an Feiertagen zulässigen dringenden Arbeiten (S. 175), soweit nicht die untere Verwaltungsbehörde (Preußen: Gewerbeaufsichtsbeamter) auch hier Ausnahmen zuläßt<sup>1)</sup> (§ 105c Abs. 3). Sie gilt aber grundsätzlich auch für die durch VO. des Bundesrats bzw. Anordnung der höheren Verwaltungsbehörde zugelassenen Ausnahmen (§§ 105d Abs. 2 und 105e Abs. 1 Satz 2), während für die durch die untere Verwaltungsbehörde zugelassenen Ausnahmen ein bestimmter Umfang der Ersatzruhezeit nicht vorgeschrieben ist.

III. Ruhetage zur Unterbrechung der wöchentlichen Arbeit sind nach den Ausführungen zu II grundsätzlich die Feiertage, so daß sich bei den gewerblichen Arbeitern die Lehre von den Ruhetagen im allgemeinen mit der Lehre von der Feiertagsruhe deckt. Ruhetage außerhalb der Feiertage bestehen indessen einmal als Ersatzruhetage an Stelle der Feiertage, wenn an den letzteren ausnahmsweise gearbeitet wird (A), und andererseits für die Wechselschicht bei kontinuierlichen Betrieben (B).

A. Ersatzruhetage, die an Werktagen statt der Feiertage zu gewähren sind, sind gemäß § 105c Abs. 4 für den Fall der Vornahme dringender Arbeiten an Feiertagen unter gleichzeitiger Zulassung von Ausnahmen durch die untere Verwaltungsbehörde auch von der für diesen Fall bestimmten beschränkten Feiertagsruhe vorgesehen (oben zu γ). Dann muß nämlich der Arbeitgeber den am Feiertag von ihm beschäftigten Arbeitnehmern wenigstens an einem Werktag eine 24stündige Ruhezeit gewähren.

B. Bei kontinuierlichen Betrieben kann die Wechselschicht des einzelnen Arbeiters im Laufe von 3 Wochen einmalig bis auf 16 Stunden erstreckt werden (S. 170 Anm. 1). Doch müssen dann im Laufe dieser 3 Wochen mindestens 2 Ruhetage von je 24 Stunden gewährt werden. Art. IV VO. vom 23. 11. 18.

### § 57. Besonderer Zeitschutz einzelner Berufsstände.

Der Arbeitszeitschutz, wie er in den §§ 55 und 56 dargestellt ist, gilt in vollem Umfang nur für die gewerblichen Unternehmer in Ansehung ihrer gewerblichen Arbeiter. Für andere Berufsstände bzw. für die Unternehmer anderer als gewerblicher Betriebe besteht dagegen ein von jenem allgemeinen Arbeitszeitschutz vielfach abweichender besonderer Schutz. Ein solcher besonderer Arbeitszeitschutz besteht einmal in berufsständischer Beziehung vor allem für die Angestellten (I), sowie ferner für die Heimarbeiter (II). Er besteht ferner für einzelne Arten gewerblicher Betriebe, die sonst den Vorschriften der GewO. unterstehen (S. 36), nämlich für das Handelsgewerbe (III), Bäckerei- und Konditorreigewerbe (IV), die Krankenpfelegestalten (V) und die Apotheken (VI). Er besteht endlich außerhalb der eigentlichen gewerblichen Betriebe für den Bergbau (VII) und die Schifffahrt (VIII). Dagegen gibt es für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer (abgesehen von den polizeilichen Vorschriften über die Feiertagsheiligung, vgl. S. 174) einen öffentlich-

<sup>1)</sup> Das ist aber nur zulässig, wenn einerseits die Arbeiter nicht am Besuch des sonntäglichen Gottesdienstes gehindert werden und wenn ihnen andererseits eine Ersatzruhezeit von 24 Stunden an einem Werktag gewährt wird (§ 105c Abs. 4).

rechtlichen Arbeiterschutz bisher überhaupt nicht, insbesondere enthalten die Vorschriften der LAO. über die Regelung der Arbeitszeit lediglich privates Vertragsrecht (S. 38 Anm. 4) und sind daher nicht hier im Arbeiterschutzrecht, sondern im Arbeitsvertragsrecht behandelt (S. 76).

I. Unter den Angestellten waren früher die technischen Angestellten dem gleichen Arbeitszeitschutz unterstellt wie die Arbeiter; die kaufmännischen Angestellten unterstanden einerseits einer beschränkten Feiertagsruhe und andererseits in offenen Verkaufsstellen einem besonderen Schutz, und die Büroangestellten endlich hatten einen Zeitschutz überhaupt nicht. Dagegen sind nunmehr alle Angestellten einem dem Schutz der Arbeiter ähnlichen, umfassenden und im wesentlichen einheitlichen Arbeitszeitschutz unterstellt worden. Dieser Schutz beruhte zunächst in der Hauptsache auf der VO. vom 18. 3. 19 über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung<sup>1)</sup>. Daneben wurde ferner auch noch die Feiertagsruhe der Angestellten dadurch neu geregelt, daß sämtliche Angestellte durch § 8 dieser VO. der Feiertagsruhe im Handelsgewerbe unterstellt wurden, auch soweit sie gar nicht im Handelsgewerbe tätig sind. Damit war die bisherige besondere Feiertagsruhe im Handelsgewerbe zur allgemeinen Feiertagsruhe für sämtliche Angestellte geworden. Die Feiertagsruhe im Handelsgewerbe ist aber ihrerseits in Abänderung des bisherigen § 105b Abs. 2 GewO. durch eine neue VO. vom 5. 2. 19 völlig umgestaltet worden. Diese beiden neuen Verordnungen vom 18. 3. 19 und 5. 2. 19 bildeten daher zunächst die rechtliche Grundlage des nunmehr geltenden Arbeitszeitschutzes der Angestellten. Dazu trat als dritte Rechtsquelle die VO. über die Arbeitszeit vom 21. 12. 23 (S. 168/69), die im Gegensatz zu den bisherigen VOn. den Maximalarbeitstag einheitlich für Arbeiter und Angestellte regelte. Auch diese VO. hielt indessen die bisherige Sonder-VO. für Angestellte vom 18. 3. 19 aufrecht, veränderte und ergänzte sie aber durch zahlreiche Zusätze, die nunmehr sowohl für Arbeiter wie für Angestellte gelten.

Zu den hiernach geschützten Angestellten gehören grundsätzlich alle Angestellten (S. 32) in allen Betrieben und Büros, ohne Unterschied, ob sie einem Privatunternehmer oder einer Körperschaft des öffentlichen Rechts gehören, ob sie in Gewinnabsicht betrieben werden oder welches ihr Gegenstand ist. Ausgenommen sind nur die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft einschließlich ihrer Nebenbetriebe (vgl. S. 169) und die Apotheken (unten VI).

Ausnahmen gelten nur einerseits für leitende Angestellte, die entweder Vorgesetzte von mindestens 20 Angestellten oder 50 Arbeitnehmern sind oder über 6000 Mark<sup>2)</sup> Jahresverdienst beziehen, ferner für technische Angestellte insoweit als sich ihre Arbeitszeit von der der gewerblichen Arbeiter nicht trennen läßt, so daß sie dem Arbeitszeitschutz der Arbeiter unterstellt sind (S. 169 ff.), und endlich für diejenigen Angestellten, die gemeinsam mit Beamten von Körperschaften des öffentlichen Rechts beschäftigt werden und darum mangels abweichender Vereinbarung den für Beamte geltenden Dienstvorschriften unterstehen (§§ 11, 13, 14).

Auch für den Arbeitszeitschutz der Angestellten ist einerseits der Tagesschutz und andererseits der Wochenschutz zu unterscheiden und jeweils nach Höchstdauer, Verteilung und Unterbrechung zu behandeln.

A. Beim Tagesschutz der Angestellten ist der Maximalarbeitstag dem der Arbeiter gleich geregelt (1), Feierstunden (2) und Unterbrechung der Arbeit (3) dagegen wesentlich abweichend gestaltet.

<sup>1)</sup> Erläutert von SYRUP, Berlin 1919. Systematische Darstellung von GORTSCHALK, Jur. Woch. 1919, S. 353. Die VO. v. 18. 3. 19 wurde ebenso wie die entsprechende VO. für Arbeiter (S. 168) in Erfüllung des im Auftruf des Rates der Volksbeauftragten gegebenen Versprechens der Einführung des Achtstundentages erlassen.

<sup>2)</sup> Maßgebend ist die jeweils geltende Versicherungsgrenze für die Angestelltenversicherung, z. Zt. (vom 1. 5. 25 ab) also 6000 M.

1. Der Maximalarbeitstag besteht hier nur als allgemeiner Maximalarbeitstag, während es einen hygienischen Maximalarbeitstag für die Angestellten (abgesehen von den technischen Angestellten, vgl. oben) nicht gibt. Die Durchführung des allgemeinen Maximalarbeitstags entspricht sowohl in der grundsätzlichen Regelung (Achtstundentag) wie in der Zulassung von Ausnahmen völlig der Regelung für Arbeiter (S. 169ff.). Nur der verschärfte Schutz in gefährlichen Betrieben (S. 171/72) gilt hier nicht, sondern ist ausschließlich auf Arbeiter beschränkt.

2. Auch die Regelung der Feierstunden kann bei den Angestellten nicht durch behördliche Anordnung aus hygienischen Gründen erfolgen, bedarf vielmehr in allen Fällen, soweit keine tarifliche Regelung besteht, einer Regelung durch Betriebsvereinbarung, § 3 (S. 173). Unabhängig hiervon unterstehen aber die Angestellten in offenen Verkaufsstellen den gesetzlichen Vorschriften über den Ladenschluß, der für das Handelsgewerbe sowohl für Arbeiter wie für Angestellte gilt. Hierüber vgl. unten zu III.

3. In gleicher Weise können auch Pausen für Angestellte nicht durch behördliche Anordnung aus hygienischen Gründen festgesetzt werden, sondern bedürfen mangels tariflicher Regelung einer Betriebsvereinbarung (§ 3). Doch ist, abweichend von der Regelung für Arbeiter, einmal für die Dauer der Pausen für Angestellte ein gesetzlicher Rahmen geschaffen, innerhalb dessen sich die Regelung durch Betriebsvereinbarung halten muß, ferner ist für alle Angestellten eine gesetzliche Mindestruhezeit vorgeschrieben, und endlich sind wiederum Pausen und Mindestruhezeiten für Angestellte in offenen Verkaufsstellen besonders geregelt.

a) Die Dauer der Pausen muß gemäß § 2 für Angestellte mit mehr als sechsstündiger Arbeitszeit mindestens eine halbe Stunde betragen. Und fällt das Ende der Arbeitszeit nach 4 Uhr nachmittags, so muß den Angestellten, welche die Mittagsmahlzeit außerhalb des die Arbeitsstätte enthaltenden Gebäudes einnehmen, eine Mittagspause von mindestens  $1\frac{1}{2}$  Stunden gewährt werden. Diese Pausen müssen zwischen der Arbeitszeit, sie dürfen nicht vor ihrem Beginn oder nach ihrem Schluß liegen, so daß es also nicht genügt, wenn die Arbeitszeit nur um die Dauer dieser Pausen verkürzt wird.

b) Die Mindestruhezeit für sämtliche Angestellte beträgt gemäß § 2 Abs. 2 elf Stunden. Sie schließt sich an das Ende der täglichen Arbeitszeit an und darf nicht unterbrochen werden. Ausnahmen von der Mindestruhezeit der Angestellten sind in gleichem Umfang zulässig wie beim Maximalarbeitstag.

c) Über Pausen und Mindestruhezeiten der Angestellten in offenen Verkaufsstellen vgl. unten zu III.

B. Der Wochenschutz der Angestellten entspricht hinsichtlich der Maximalarbeitswoche und der Ruhetage der Regelung für Arbeiter. Dagegen ist die Regelung der Feiertagsruhe vielfach abweichend geregelt.

Die Feiertagsruhe der Angestellten deckt sich nämlich mit der Feiertagsruhe im Handelsgewerbe, wie sie durch die Verordnung vom 5. 2. 19 neu geregelt und durch § 8 der Arbeitszeitverordnung auf sämtliche Angestellte erstreckt ist, auch wenn sie nicht im Handelsgewerbe tätig sind. Vgl. daher hierüber unten zu III.

II. Heimarbeiter unterstehen, soweit es sich nicht um Jugendliche oder weibliche Arbeitnehmer handelt (S. 206/7), einem Arbeitszeitschutz im allgemeinen nicht, zumal eine Kontrolle hier nahezu unmöglich wäre. Vielmehr bestehen hier nur Ansätze einer Feiertagsruhe.

Auch diese ist freilich nach Inhalt und Umfang nicht im Gesetz selbst geregelt, vielmehr haben nach § 6 Abs. 2 Satz 3 HausarbG. lediglich die Polizeibehörden die Ermächtigung, durch Verfügung für einzelne Werkstätten die Beschäftigung an Sonn- und Festtagen zu verbieten. Indessen fehlt es versehentlich an einer Strafbestimmung im Falle der Zuwiderhandlung gegen solche Verfügungen.

III. Für das Handelsgewerbe, das sonst grundsätzlich der GewO. untersteht (S. 36), ist der Arbeitszeitschutz vielfach abweichend geregelt. Diese verschiedenartige Behandlung hatte bereits nach bisherigem Recht bestanden: danach unterstanden einmal Handlungsgehilfen und Lehrlinge nach § 154 Abs. 1 Nr. 2 den Vorschriften der GewO. über den Arbeitszeitschutz überhaupt nicht; ferner galt

auf Grund der Novelle zur GewO. vom 30. 6. 00 für offene Verkaufsstellen ein besonderer Arbeitszeitschutz hinsichtlich Ladenschluß, Pausen und Mindestruhezeit; und endlich war nach § 105b Abs. 2 die Feiertagsruhe für das Handelsgewerbe grundsätzlich abweichend vom sonstigen Gewerbe geregelt. Alle diese Vorschriften sind zwar auch jetzt noch aufrechterhalten. Doch gilt einmal die neue VO. über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. 3. 19 auch für die Angestellten im Handelsgewerbe; ferner sind die Vorschriften über den Ladenschluß durch diese VO. vielfach abgeändert; und endlich ist die Regelung der Feiertagsruhe für das Handelsgewerbe im § 105b Abs. 2 GewO. durch die Verordnung vom 5. 2. 19 durch eine Neuregelung ersetzt. Hiernach ist die Regelung z. Zt. folgende:

A. Für den Tagesschutz im Handelsgewerbe bietet der Maximalarbeitstag fast keine Besonderheiten (1), wohl aber Feierstunden (2) und Pausen (3).

1. Ein Maximalarbeitstag besteht als hygienischer Maximalarbeitstag nur für die Arbeiter im Handelsgewerbe (Packer, Kutscher usw.), und zwar in gleicher Weise wie für die Arbeiter im sonstigen Gewerbe (S. 167), gilt dagegen nicht für die Angestellten. Dagegen gilt der allgemeine Maximalarbeitstag (Achtstundentag) für die Arbeiter und Angestellten im Handelsgewerbe einheitlich nach den gleichen Grundsätzen wie im sonstigen Gewerbe (S. 168ff.).

2. Für die Feierstunden im Handelsgewerbe gilt grundsätzlich ebenfalls die hygienische Regelung nur für Arbeiter, die allgemein vorgeschriebene Regelung durch Betriebsvereinbarung (S. 173) für Arbeiter und Angestellte. Hier besteht indessen eine besondere Regelung, die sowohl für Arbeiter wie für Angestellte gilt, soweit die Beschäftigung in offenen Verkaufsstellen<sup>1)</sup> (S. 38 Anm. 1) stattfindet. Die rechtliche Grundlage hierfür bilden die §§ 139e u. f GewO. nach Maßgabe der Änderungen in den §§ 9 u. 10 der VO. vom 18. 3. 19. Danach besteht für offene Verkaufsstellen der sog. Ladenschluß.

Der Ladenschluß bedeutet nicht eigentlich ein Verbot jeglicher Tätigkeit, sondern nur ein Verbot der Verkaufstätigkeit, während andere Arbeiten, vor allem Reinigungs- und Aufräumungsarbeiten, hierdurch nicht berührt werden. Doch wird praktisch die Ruhezeit nicht wesentlich vom Ladenschluß abweichen, da die Tätigkeit in offenen Verkaufsstellen sich im wesentlichen in der Verkaufstätigkeit erschöpft.

a) Grundsätzlich besteht ein solcher Ladenschluß für alle Verkaufsstellen mit Ausnahme der Apotheken allgemein für die Zeit von 7 Uhr abends bis 7 Uhr morgens.

b) Ausnahmen von diesem Grundsatz bestehen einmal kraft Gesetzes für das sog. „Ausbedienen der Kunden“ ( $\alpha$ ) und andererseits kraft besonderer Verkürzung der Zeit des Ladenschlusses durch Geschäftsinhaber oder Behörde in den hierfür besonders zugelassenen Fällen ( $\beta$ ). Dagegen ist die nach früherem Recht auf Antrag von  $\frac{2}{3}$  der beteiligten Geschäftsinhaber vorzunehmende Erweiterung der Zeit des Ladenschlusses nunmehr weggefallen.

$\alpha$ ) Unter dem Ausbedienen der Kunden versteht man den Grundsatz, daß die im Augenblick des Beginns des Ladenschlusses in der Verkaufsstelle bereits anwesenden Kunden noch bedient werden dürfen.

$\beta$ ) Eine Verkürzung des für den Ladenschluß bestimmten Zeitraums kann einerseits durch den Geschäftsinhaber selbst in unvorhergesehenen Notfällen vorgenommen werden<sup>2)</sup>. Ferner kann die Ortspolizeibehörde nach Anhörung der Gewerbeaufsichtsbeamten<sup>3)</sup> Ausnahmen bis zu 20 Tagen im Jahr für die Zeit bis 9 Uhr abends, sowie allgemein für Lebensmittelgeschäfte für die Zeit von 5 bis 7 Uhr zulassen<sup>4)</sup>. Und endlich können die landesrechtlich hierfür zuständigen

<sup>1)</sup> Diese Regelung gilt nach § 139m auch für den Geschäftsbetrieb der Konsumvereine und anderen Vereine. Sie gilt für offene Verkaufsstellen auch dann, wenn dort keine Angestellten beschäftigt werden; RG. 7. 11. 21, NZfA. 1923, Sp. 260.

<sup>2)</sup> Dieser in der GewO. geregelte Fall ist zwar in der ArbeitszeitVO. nicht erwähnt, darf aber wohl als fortbestehend gelten.

<sup>3)</sup> Dagegen ist Anhörung der Betriebsvertretung nicht vorgeschrieben.

<sup>4)</sup> Hält indessen der Gewerbeaufsichtsbeamte eine solche Ausnahmebewilligung für unvereinbar mit dem Schutz der Angestellten, so hat er die Entscheidung der höheren Verwaltungsbehörde herbeizuführen.

Behörden (Preußen: Regierungspräsident) widerruflich auch noch weitere Ausnahmen gestatten, wenn diese Ausnahmen im öffentlichen Interesse, vor allem zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit oder zur Sicherstellung der Volksernährung dringend nötig werden<sup>1)</sup>.

3. Hinsichtlich der Pausen im Handelsgewerbe endlich gilt ebenfalls grundsätzlich die hygienische Regelung nur für Arbeiter (S. 173), die allgemein vorgeschriebene Regelung durch Betriebsvereinbarung für Arbeiter und Angestellte, wobei indessen für Angestellte die besonderen Vorschriften über die Dauer der Pausen und die Mindestruhezeit der Angestellten zu beachten sind (S. 179).

Für offene Verkaufsstellen besteht indessen auch hier eine Sonderregelung für Arbeiter und Angestellte auf Grund der §§ 139 c u. d, die freilich für Angestellte durch die weitergehenden Vorschriften der für alle Angestellten geltenden Bestimmungen teilweise überholt ist (S. 178 ff.), soweit dies aber nicht geschehen ist, auch für Angestellte und jedenfalls in vollem Umfang für Arbeiter in offenen Verkaufsstellen gilt.

a) Grundsätzlich muß hiernach einerseits innerhalb der Arbeitszeit eine angemessene Pause gewährt werden. Sie muß für solche Personen, die ihre Mittagsmahlzeit außerhalb des Gebäudes der Verkaufsstelle einnehmen, mindestens 1½ Stunden betragen. Wird die Mahlzeit in dem Gebäude der Verkaufsstelle eingenommen, so darf die Mittagspause nicht zur Bedienung der Kundschaft unterbrochen werden. Und andererseits beträgt die Mindestruhezeit bei einer Beschäftigung von weniger als 2 Gehilfen oder Lehrlingen 10 Stunden, bei einer Beschäftigung von mindestens 2 Gehilfen oder Lehrlingen in Städten über 20000 Einwohner 11 Stunden, in kleineren Ortschaften eine durch Ortsstatut zu bestimmende Zeit, mindestens aber 10 Stunden (durch die allgemeine Mindestruhezeit der Angestellten von 11 Stunden für diese überholt).

b) Ausnahmen von dieser Regelung können einerseits durch den Geschäftsinhaber selbst für besonders dringende Arbeiten vorgenommen werden (Verhütung des Verderbens von Waren, Aufnahme der gesetzlich vorgeschriebenen Inventur, Neueinrichtungen und Umzüge). Und andererseits kann die Ortsbehörde durch allgemeine Verordnung für alle Geschäftsstellen eines Ortes oder einzelne Geschäftszweige (dagegen nicht durch Verfügung für eine einzelne Geschäftsstelle) bis zu 30 Tage im Jahr bestimmen, an denen wegen erhöhten Geschäftsverkehrs von der Einhaltung der Pausen und Mindestruhezeiten abgesehen werden darf, insbesondere an den Tagen vor Weihnachten und den übrigen großen Festen sowie in der Zeit der Messen und Märkte.

B. Der Wochenschutz im Handelsgewerbe weicht hinsichtlich Maximalarbeitswoche und Ruhetagen von der allgemeinen Regelung für Arbeiter bzw. Angestellte nicht ab, richtet sich also für Arbeiter nach den S. 174, für die Angestellten nach den S. 179 dargestellten Grundsätzen.

Dagegen ist die Feiertagsruhe im Handelsgewerbe abweichend geregelt. Der hierfür grundlegende § 105 b Abs. 2 u. 3 GewO. ist durch VO. vom 5. 2. 19 neu gefaßt worden. Danach ist diese Regelung gleichmäßig für Arbeiter und Angestellte<sup>2)</sup> nunmehr folgende, wobei Geltungsbereich und Inhalt der bisherigen Regelung eine Änderung erfahren haben:

1. Der Geltungsbereich ist insofern erweitert, als eine Reihe von Betrieben, die der GewO. und damit auch den Vorschriften über die Feiertagsruhe im Handelsgewerbe bisher nicht unterstanden, nunmehr dieser Regelung unterstellt worden sind. Es sind dies die Betriebe der Versicherungsunternehmer einschließlich der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, der Versicherungsagenten und der Sparkassen.

2. Der Inhalt der Feiertagsruhe ist sowohl in der grundsätzlichen Regelung wie in den Ausnahmen abgändert.

a) Grundsätzlich ist an die Stelle der bisherigen bloßen Beschränkung der Beschäftigungsdauer an Feiertagen nunmehr ebenso wie für das sonstige Gewerbe das Verbot jeder Beschäftigung an Feiertagen, also die volle Feiertagsruhe, getreten.

b) Ausnahmen von diesem Grundsatz bestehen indessen kraft Gesetzes ( $\alpha$ ) und behördlicher Anordnung ( $\beta$ ), können dagegen abweichend vom sonstigen Gewerbe weder durch die Reichsregierung gemäß § 105 d noch durch die Landeszentralbehörde gemäß § 105 h Abs. 2 zugelassen werden.

<sup>1)</sup> Darum dürfen Lebensmittelgeschäfte in größeren Städten vielfach bis 8 Uhr abends geöffnet bleiben.

<sup>2)</sup> Darüber, daß diese Regelung für alle Angestellten schlechthin gilt, auch wenn sie nicht im Handelsgewerbe tätig sind, vgl. S. 178. Die „Feiertagsruhe im Handelsgewerbe“ ist daher in Wahrheit nunmehr eine Feiertagsruhe für alle Angestellten schlechthin sowie für die Arbeiter im Handelsgewerbe.

a) Kraft Gesetzes sind sowohl Sonntagsgewerbe wie dringende Arbeiten nach § 105i bzw. 105c von der Feiertagsruhe im Handelsgewerbe im gleichen Umfang ausgenommen wie im sonstigen Gewerbe (S. 175). Auch tritt hier die beschränkte Feiertagsruhe in gleicher Weise an die Stelle der vollen Feiertagsruhe (S. 177).

β) Kraft behördlicher Anordnung können einmal gemäß § 105e auch für das Handelsgewerbe durch Anordnung der höheren Verwaltungsbehörde Ausnahmen von der Feiertagsruhe für Bedürfnisgewerbe und Betriebe mit Triebwerken unter gleichzeitiger Einführung einer beschränkten Feiertagsruhe (in Preußen regelmäßig nicht über 2 Arbeitsstunden) zugelassen werden. Hierfür gelten die gleichen Vorschriften wie für das sonstige Gewerbe (S. 175/76)<sup>1)</sup>. 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 an Feiertagen bis zu 2 Stunden zulassen. Und endlich kann allgemein die Polizeibehörde für 6 Feiertage, die höhere Verwaltungsbehörde für weitere 4 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 indessen nur im Wege allgemeiner Verordnung für alle oder doch für einzelne ganze Geschäftszeile, dagegen niemals durch spezielle Vertügung für einzelne Geschäfte erfolgen. Wird sie vorgenommen, so sind gleichzeitig die Beschäftigungsstunden unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit festzusetzen.

IV. Das Bäckerei- und Konditoreigewerbe, das im übrigen der GewO. untersteht, ist hinsichtlich des Arbeitszeitschutzes sowohl vom sonstigen Gewerbe wie vom Handelsgewerbe abweichend geregelt. Eine solche Sonderregelung hatte schon nach bisherigem Recht auf Grund der Bek. betr. den Betrieb von Bäckereien und Konditoreien vom 4. 3. 96 bestanden, die auf Grund des § 120f GewO. erlassen war. Diese Verordnung hatte das von den Bäckergelellen erstrebte Nachtbackverbot indessen noch nicht enthalten, weil man es damals für praktisch undurchführbar hielt. Nachdem ein solches Verbot indessen aus Gründen der Kriegswirtschaft zur Streckung der Mehlvorräte am 15. 1. 15 ergangen und seine praktische Durchführbarkeit im Kriege erwiesen war, wurde es durch die VO. vom 23. 12. 18 über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien auch für die Nachkriegszeit aufrecht erhalten und hier zugleich unter Aufhebung der bisherigen Bäckereiverordnung der gesamte Arbeitszeitschutz für dieses Gewerbe umfassend geregelt. Diese Regelung besteht neben der allgemeinen Neuregelung der Arbeitszeit durch VO. vom 21. 12. 23 unverändert fort.

Die Regelung gilt für die gewerblichen Bäckereien und Konditoreien und für die Arbeiter in Wirtschaften aller Art, die mit der Herstellung von Bäcker- und Konditorwaren beschäftigt werden<sup>2)</sup>.

Sie umfaßt sowohl den Tagesschutz (A) wie den Wochenschutz (B).

A. Für den Tagesschutz weist der Maximalarbeitstag nur wenig Besonderheiten auf (1); dagegen sind die Feiertunden völlig anders geregelt und bilden den Kern des ganzen Schutzes in Bäckereien (2), während die Unterbrechung der Arbeit keinerlei Besonderheiten aufweist.

1. Der Maximalarbeitstag von 8 Stunden enthält für Bäckereien nur insofern Besonderheiten, als die Gewerbeaufsichtsbeamten hier gemäß § 7a und c weitergehende Ausnahmen zulassen können, nämlich einmal an bis zu 20 Tagen im Jahr, wenn dafür ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird, und ferner während der Messen, Jahrmärkte und Volksfeste. Doch ist in solchem Falle zunächst der Betriebsrat bzw. zunächst die Arbeiterschaft zu hören und eine Abschrift des schriftlich zu erteilenden Bescheides sichtbar im Betriebsraum anzubringen. Zur Verhütung des Verderbens von Waren oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen können ferner nach § 2 Arbeiter in Bäckereien über die achtstündige Höchstarbeitszeit hinaus ausnahmsweise beschäftigt werden, auch ohne daß es hierfür einer behördlichen Erlaubnis bedarf.

2. Die Regelung der Feiertunden beruht auf §§ 3—5 und 7b und c. Danach besteht kraft gesetzlicher Vorschrift ein volles Beschäftigungsverbot für die Zeit von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens („Nachtbackverbot“).

Doch ist einmal auf Antrag der Interessenten eine Verschiebung der Ruhestunden durch behördliche Anordnung um höchstens eine Stunde zulässig, so daß also die Ruhezeit von 9 bis 5 bzw. von 11 bis 7 Uhr dauern würde. Und ferner ist ausnahmsweise die Vornahme von Arbeiten

<sup>1)</sup> Über die Bewilligung solcher Ausnahmen im Handelsgewerbe hat der RAM. gemäß § 105e Abs. 2 GewO. am 21. 2. 24 Richtlinien aufgestellt (R.Abl. 1924, aml. Teil, S. 300) und den Landesregierungen zur Nachahmung empfohlen. Über den Inhalt vgl. auch NZfA. 1924, Sp. 610.

<sup>2)</sup> Z. B. Kaffeehäuser, Gast- und Schankwirtschaften einschließlich Bahnhofswirtschaften, Speiseanstalten aller Art, Warenhäuser usw. Das Nachtbackverbot gilt gemäß § 4 auch noch für weitere dem Bäckereigewerbe ähnliche Arbeiten.

während der Ruhezeit gestattet, wenn es sich entweder um bestimmte dringende Arbeiten (in Notfällen oder im öffentlichen Interesse, Bewachung, Ausbesserung) oder um Arbeiten während der Zeit der Messen, Jahrmärkte und Volksfeste handelt. Die Zulassung solcher Ausnahmen erfolgt durch den Gewerbeaufsichtsbeamten nach Anhörung der Betriebsvertretung. Der schriftlich zu erteilende Bescheid ist in den Betriebsräumen an sichtbarer Stelle anzubringen.

B. Der Wochenschutz in Bäckereien entspricht bezüglich der Maximalarbeitswoche und der Ruhetage den allgemeinen Vorschriften für gewerbliche Betriebe. Dagegen sind bezüglich der Feiertagsruhe in Bäckereien die Vorschriften der Gewerbeordnung durch eine besondere Regelung ersetzt, §§ 6—8 und 13<sup>1)</sup>. Danach besteht zwar auch in Bäckereien und Konditoreien grundsätzlich volle Feiertagsruhe, doch gelten hiervon eine Reihe von Ausnahmen:

1. Allgemein dürfen an Feiertagen nach 6 Uhr abends während einer Stunde Arbeiten vorgenommen werden, die zur Wiederaufnahme des regelmäßigen Betriebes am folgenden Werktag erforderlich sind. Folgen zwei Feiertage unmittelbar aufeinander, so gilt das aber nur für den zweiten Feiertag.

2. 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.

3. Arbeiten zur Verhütung des Verderbens von Rohmaterialien oder des Mißlingens von Arbeiterzeugnissen dürfen auch an Feiertagen ausgeführt werden.

4. Die Gewerbeaufsichtsbeamten können auf Antrag nach Anhörung der Betriebsvertretung widerruflich die Ausführung von Arbeiten an Feiertagen gestatten, wenn es sich um dringende Arbeiten oder um Arbeiten in der Zeit der Messe, Jahrmärkte und Volksfeste handelt. Eine Abschrift des schriftlich zu erlassenden Bescheides ist im Betriebsraum sichtbar anzubringen.

5. Folgen 3 Feiertage einander unmittelbar, so gilt der dritte als Werktag, so daß der Feiertagsschutz sich auf ihn nicht mehr erstreckt.

V. Für Krankenpflegeanstalten beruht die Regelung des Arbeitsschutzes auf der VO. vom 13. 2. 24<sup>2)</sup>. Innerhalb dieses besonderen Geltungsbereichs (A) besteht danach ein inhaltlich besonders gearteter Schutz (B).

A. Der Geltungsbereich beschränkt sich sachlich auf Krankenpflegeanstalten (1), persönlich auf das dort tätige Pflegepersonal (2).

1. Als Krankenpflegeanstalten gelten „öffentliche und private Anstalten, in denen Kranke oder Sieche versorgt werden, die ständiger Aufsicht oder fachkundiger Pflege bedürfen, sowie Entbindungsanstalten, Säuglingsheime und Irrenanstalten“. § 1 Abs. 2. Wer Träger der Anstalt ist, ist also unerheblich. Ausgenommen sind nur die dem Reichswehrministerium unterstehenden Krankenpflegeanstalten (Lazarette), wo die Regelung dem Reichswehrminister zusteht, der aber die Grundsätze der VO. möglichst zur Anwendung bringen soll. § 7.

2. Als Pflegepersonal gelten grundsätzlich die Personen, die in Krankenpflegeanstalten „auf Grund eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses überwiegend pflegerische Arbeit leisten oder Arbeiten häuslicher oder sonstiger Art verrichten, die unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen“. Dienstboten bzw. Reinmachefrauen in Pflegeanstalten gehören also nur unter der letztgenannten Voraussetzung dazu. § 2 Abs. 3. Jedoch werden alle Personen, die in einer von der obersten Verwaltungsbehörde als gemeinnützig anerkannten Krankenpflegeanstalt beschäftigt sind, dem gleichen Schutze unterstellt wie das Pflegepersonal, auch wenn sie nicht dazu gehören, sofern nichts anderes vereinbart ist. § 2 Abs. 1.

Alle anderen in Krankenanstalten beschäftigten Personen, die nicht dem besonderen Pflegerschutz unterstellt sind, unterstehen dagegen der allgemeinen Regelung über die Arbeitszeit (S. 167ff.). Nur solche Personen, die nicht Arbeitnehmer im Sinne des § 10 BRG. sind oder um ihrer eigenen Versorgung willen in die Anstalt aufgenommen sind („karitatives Personal“), unterstehen einem Arbeitsschutz überhaupt nicht. § 2.

B. Der Inhalt des besonderen Pflegerschutzes unterscheidet sich vom allgemeinen Schutze dadurch, daß einmal der Schutz hier prinzipialiter kein Tagesschutz, sondern ein Wochenschutz ist, wobei Werktage und Feiertage einander gleichgestellt werden, und daß andererseits die zulässige Höchstarbeitszeit hier länger ist. Demgemäß besteht hier eine allgemeine Maximalarbeitswoche von 60 Stunden, wenn auch „in der Regel“ die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten soll. § 1. Dauer und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen sowie der wöchentlichen Freizeiten regelt die Anstaltsleitung nach Anhörung der leitenden Ärzte und der Betriebsleitung; diese Regelung ist durch sichtbaren Aushang bekannt zu machen<sup>3)</sup>. Die Beschränkungen

<sup>1)</sup> PRIEBE, Die Strafbarkeit der Sonntagsarbeiten, NZfA. 1923, Sp. 529 und dort zit. Entscheidungen.

<sup>2)</sup> Miterläutert von KLEHMET im Kommentar zur Arbeitszeit-VO. Vgl. ferner SYRUP, NZfA. 1924, Sp. 225ff.; PHILIPSBORN, das., Sp. 725; RIESE, AR. 1924, Sp. 741; LÜDERS, RABL. 1924, S. 102.

<sup>3)</sup> Zweckmäßig erfolgt diese Regelung dahin, daß an 6 Tagen je 10 Stunden bei zweistündiger Pause gearbeitet wird, so daß nur regelmäßiger Wechsel zwischen Tag- und Nachtpflege, nicht aber dreimaliger Wechsel erforderlich ist.

der Arbeitszeit finden keine Anwendung auf „vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen unverzüglich vorgenommen werden müssen“. Im übrigen richtet sich die Strafbarkeit der Arbeitgeber bzw. Anstaltsleiter bei Überschreitung der hiernach zulässigen Arbeitszeit nach den allgemeinen Bestimmungen der Arbeitszeit-VO., doch werden Zuwiderhandlungen beamteter Leiter staatlicher oder gemeindlicher Anstalten im Dienstaufsichtswege verfolgt.

VI. Die Apotheken, deren Betrieb zwar im allgemeinen der GewO. untersteht<sup>1)</sup>, waren bisher vom Geltungsbereich der Arbeiterschutzvorschriften der GewO. durch § 154 Abs. 1 Nr. 1 in vollem Umfang ausgenommen, wonach der gesamte Titel VII der GewO. auf Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken keine Anwendung findet. Dieser Grundsatz ist zwar im allgemeinen auch im neuen Arbeitsrecht aufrechterhalten, vor allem sind auch in der neuen Arbeitszeitverordnung für Angestellte vom 18. 3. 19 § 12 Nr. 4 wiederum die Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken allgemein von dem dort geregelten Arbeitszeitschutz ausgeschlossen. Doch enthält die Verordnung vom 5. 2. 19 über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in Apotheken im Art. III zum erstenmal Ansätze eines eigenen Arbeitszeitschutzes für Apotheken.

Hiernach besteht für Apotheken zwar noch kein Tagesschutz, also weder ein Maximalarbeitstag, noch eine Regelung der Feierstunden oder Unterbrechung der Arbeit, und auch für den Wochenschutz fehlt eine Maximalarbeitswoche. Dagegen gibt es nunmehr einerseits eine Regelung der Feiertagsruhe (A) und andererseits Ruhetage als Ersatz etwa wegfallender Feiertage (B).

A. An Feiertagen darf die höhere Verwaltungsbehörde Apotheken für den ganzen Tag oder für einen Teil des Tages bis spätestens 8 Uhr morgens des folgenden Tages 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 zur Zeit geöffneten Apotheken anzugeben sind.

B. Ruhetage bestehen für Apotheken nur als Ersatz der Feiertagsruhe. Wenn nämlich von dem zu A bezeichneten Recht der Schließung einer Apotheke an Feiertagen kein Gebrauch gemacht wird, oder wenn eine Apotheke an Feiertagen länger als 6 Stunden geöffnet bleibt, so müssen den pharmazeutischen Angestellten für jeden Feiertag, an dem sie beschäftigt sind, entweder ein Wochentag oder zwei Nachmittage freigegeben werden.

VII. Der Bergbau war bisher dem Arbeitszeitschutz der GewO. im allgemeinen entzogen, §§ 6, 154a. Eine Ausnahme bildete lediglich die Feiertagsruhe, deren Regelung für das Gewerbe nach § 105b Abs. 1 auch für den Bergbau galt. Im übrigen war dagegen der Arbeitszeitschutz landesrechtlicher Regelung überlassen (Preußen: ABG. vom 24. 6. 65 mit zahlreichen Novellen, S. 39), wonach ein hygienischer Maximalarbeitstag sowie eine verkürzte Arbeitszeit für unterirdisch beschäftigte Arbeiter in Steinkohlenbergwerken, vor allem an heißen Betriebspunkten mit einer Temperatur von mehr als 28° Celsius vorgesehen war. Die neue VO. über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. 11. 18 galt indessen auch für den Bergbau. Diese Gleichheit der Arbeitszeit wurde aber von den unter Tage arbeitenden Bergleuten mit Rücksicht auf die besonderen Anforderungen ihrer Berufstätigkeit als ungerecht empfunden. Sie forderten daher eine sechsstündige Arbeitsschicht und erreichten nach heftigen Kämpfen die tarifliche Zusicherung einer siebenstündigen Arbeitsschicht und an Betriebspunkten mit einer Temperatur von über 28° Celsius eine Arbeitszeit vor Ort von 5 Stunden und eine Schichtzeit von 6 Stunden. Eine gesetzliche Regelung wurde indessen dadurch erforderlich, daß einerseits die nicht ausreichende Kohlenversorgung zur Einführung von Übersichten in Steinkohlenbergwerken nötigte, während andererseits die Bergarbeiter hiervon eine dauernde Verlängerung der tariflich vereinbarten Arbeitszeit fürchteten. Deshalb erging zunächst ein besonderes Reichsgesetz vom 17. 7. 22 über die Arbeitszeit im Bergbau unter Tage. Hier wurde die damals in den einzelnen Bergbaubetrieben tariflich geregelte Schichtzeit zum gesetzlichen Maximalarbeitstag erklärt und Ausnahmen hiervon nur durch allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag zugelassen.

<sup>1)</sup> Nach § 6 GewO. gelten Ausnahmen lediglich für Errichtung und Verlegung sowie Verkauf von Arzneimitteln.

Bei der allgemeinen Neuregelung der Arbeitszeit durch VO. vom 21. 12. 23 (S. 168ff.) wurde dieses Gesetz aber wieder aufgehoben und sein Inhalt, soweit er aufrecht erhalten wurde, in diese neue allgemeine VO. übernommen.

Hiernach besteht für die Bergleute im wesentlichen kraft Reichsrechts, daneben aber auch noch kraft Landesrechts, ein Arbeitszeitschutz sowohl als Tagesschutz wie als Wochenschutz.

A. Beim Tagesschutz geht der Maximalarbeitstag über die für das sonstige Gewerbe geltenden Beschränkungen weit hinaus (1), während Feierstunden und Unterbrechungen übereinstimmend geregelt sind (2).

1. Der Maximalarbeitstag der Bergleute ist einerseits der hygienische Maximalarbeitstag (a), andererseits der allgemeine Maximalarbeitstag für die über Tage arbeitenden Bergleute (b), sodann ein besonderer Maximalarbeitstag für die unter Tage arbeitenden Bergleute (c) und endlich ein verkürzter Maximalarbeitstag für die Bergleute an heißen Betriebspunkten (d).

a) Ein hygienischer Maximalarbeitstag (S. 167) besteht nur nach Landesrecht (Preuß. ABG. §§ 197, 208). Danach können die Oberbergämter, wenn die Betriebsverhältnisse es mit Rücksicht auf den Gesundheitszustand der Arbeiter erfordern, nach Anhörung des Gesundheitsbeirats für ihren Bezirk oder Teile davon die Höchstdauer der Arbeitszeit im Wege der Verordnung beschränken und die zur Durchführung erforderlichen Anordnungen treffen, aus besonderen Gründen indessen einzelne Bergwerke auf ihren Antrag von der Beobachtung dieser Vorschriften ganz oder teilweise, dauernd oder zeitweise befreien.

b) Der allgemeine normale Maximalarbeitstag, wie er für das Gewerbe besteht (S. 168ff.), gilt in vollem Umfang auch für die Bergleute, soweit sie über Tage beschäftigt sind, Art. I VO. vom 23. 11. 18.

c) Ein besonderer Maximalarbeitstag, wie er für gefährliche Betriebe in § 7 VO. vom 21. 12. 23 vorgesehen ist (vor allem grundsätzlicher Ausschluß tariflicher und behördlicher Ausnahmen vom Achtstundentag, vgl. S. 171/72), gilt dagegen für Arbeiter im Steinkohlenbergbau unter Tage.

d) Ein verkürzter Maximalarbeitstag gilt endlich für die unter Tage arbeitenden Bergleute an Betriebspunkten mit einer Temperatur von mehr als 28° Celsius, § 8 VO. vom 21. 12. 23. Indessen ist hier die Höchstdauer der zulässigen Beschäftigung im Gegensatz zum früheren Landesrecht nicht gesetzlich bestimmt, sondern lediglich vorgeschrieben, daß dort eine Verkürzung der Arbeitszeit tariflich zu vereinbaren ist. Nur wenn eine solche Vereinbarung nicht zustande kommt, soll die zuständige Bergbehörde nach Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Verkürzung anordnen.

2. Feierstunden und Unterbrechung durch Pausen und Mindestruhezeiten sind für den Bergbau nicht besonders geregelt, entsprechen daher den für das Gewerbe geltenden Vorschriften (S. 173), wobei die Möglichkeit hygienischer Regelung auf § 197 ABG. beruht, die Anwendbarkeit der Vorschriften der VO. vom 23. 11. 18 auf den Bergbau daselbst in Art. I ausdrücklich vorgeschrieben ist.

B. Der Wochenschutz der Bergleute enthält keinerlei Besonderheiten gegenüber dem Gewerbe, beruht vielmehr bezüglich der Maximalarbeitswoche hinsichtlich der Anordnung aus hygienischen Gründen auf § 197 ABG., hinsichtlich der ausnahmsweisen Zulässigkeit einer allgemeinen Maximalarbeitswoche auf § 1 Satz 3 VO. vom 21. 12. 23, bezüglich der Feiertagsruhe und etwaiger Ruhetage auf den §§ 105 b bis i GewO., die in § 105 b Abs. 1 ausdrücklich auf den Bergbau erstreckt werden.

VIII. Für die Schifffahrt beruht die Beschränkung der Arbeitszeit auf der SeemO. §§ 35—40, 114 Nr. 6 und 118. Diese Beschränkung besteht zwar sowohl in einem Tagesschutz (Maximalarbeitstag und Mindestruhezeit) wie in einem Wochenschutz (Feiertagsruhe). Der Tagesschutz ist aber lediglich vertraglicher Art, Überschreitung der hier vorgesehenen Beschränkungen ist also nicht strafbar, sondern hat nur eine höhere Entlohnung der Überstunden zur Folge und ist daher im Vertragsrecht behandelt (S. 77, 81). Dagegen ist die Feiertagsruhe durch Arbeiterschutzvorschriften geregelt<sup>1)</sup>, ihre Überschreitung hat also für den Kapitän wie für den Reeder strafrechtliche Folgen.

Der so geregelte Schutz an Sonn- und Festtagen<sup>2)</sup> ist verschieden, je nachdem sich das Schiff in einem Hafen innerhalb des Reichsgebietes oder aber auf See befindet. In inländischen

<sup>1)</sup> Daneben gilt freilich auch hier eine bloß vertragliche Beschränkung, wonach im Hafen an Feiertagen nur dringende oder durch den Personenverkehr bedingte Arbeiten gefordert werden können (S. 77).

<sup>2)</sup> Als Festtage gelten für die Schifffahrt im Inlande die von der Landesregierung des Liegeorts bestimmten Tage, im Auslande und auf See die Festtage des inländischen Heimathafens (§ 39).

Häfen ist an Feiertagen die Beschäftigung der Schiffsmannschaft mit Löschen und Laden zu unterlassen (Ausnahmen gelten für Reichspostdampfer, Reisegepäck, leicht verderbliche Waren und für behördlich gestattete Ausnahmen in einzelnen Notfällen). Auf See dürfen an Feiertagen grundsätzlich nur Arbeiten verlangt werden, die zur Sicherheit und Fahrt des Schiffes, zur Bedienung der Maschinen, zum Segeltrocknen, Bootsdienst und zur Verpflegung und Bedienung der an Bord befindlichen Personen unbedingt erforderlich sind, darüber hinaus nur in dringenden Fällen. Ferner muß sowohl im Hafen wie auf See der Schiffsmannschaft, soweit nicht dringende Gründe entgegenstehen, Gelegenheit zur Teilnahme am Gottesdienst ihrer Konfession und der dazu erforderliche Urlaub gewährt werden, auf See dem Schiffsmann auf Verlangen auch die Teilnahme an gemeinschaftlichen Andachten seiner Konfession gestattet werden.

## Viertes Kapitel.

### Vertragsschutz.

#### § 58. Übersicht.

I. Begriff. Der Vertragsschutz geht davon aus, daß der Arbeitnehmer nicht nur in seiner körperlichen Unversehrtheit, sondern zugleich auch in seiner wirtschaftlichen Stellung geschützt werden soll. Ein solcher wirtschaftlicher Schutz im Arbeitsverhältnis wird um so notwendiger, je mehr das Arbeitsverhältnis die wirtschaftliche Existenzgrundlage des Arbeitnehmers bildet. Die wirtschaftliche Stellung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis beruht nun auf den wirtschaftlichen Bedingungen, zu denen er auf Grund des Arbeitsverhältnisses die Leistung der Arbeit übernimmt, also auf der Bemessung des Umfanges der eigenen Leistung im Verhältnis zur Gegenleistung des Arbeitgebers, vor allem zum Lohn. Der Vertragsschutz erstrebt daher eine Gestaltung dieser wirtschaftlichen Bedingungen in einer Weise, daß der Arbeitnehmer gegen eine wirtschaftliche Ausbeutung im Arbeitsverhältnis geschützt und ihm eine Stellung als ebenbürtiger Vertragskontrahent gesichert wird.

Dies kann entweder in der Weise geschehen, daß der Gesetzgeber sich darauf beschränkt, einen allgemeinen Rahmen festzusetzen, innerhalb dessen sich die Bedingungen des einzelnen Arbeitsverhältnisses halten müssen, wenn anders sie rechtswirksam sein sollen, also bei Vermeidung der Nichtigkeit des abzuschließenden Arbeitsvertrages. Dieser Weg beschränkt sich auf eine privatrechtliche Regelung. Soweit er beschritten wird, bilden derartige (zwingende Rechtsnormen enthaltende) Rechtssätze einen Bestandteil des Arbeitsvertragsrechts, also der Abgrenzung der gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien aus dem Arbeitsvertrage, und sind im II. Teil dieses Buches behandelt.

Daneben und unabhängig hiervon kann aber ein anderer Weg beschritten werden, der das eigene Interesse des Staates an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen stärker zum Ausdruck bringt. Der Staat kann nämlich, statt die Zulässigkeit und Rechtswirksamkeit der zwischen den Vertragsparteien zu vereinbarenden wirtschaftlichen Bedingungen lediglich negativ zu beschränken, die Gestaltung dieser Bedingungen seinerseits positiv vorschreiben, ihre Einhaltung im einzelnen Arbeitsverhältnis behördlich kontrollieren und erzwingen und ein Abweichen von diesen Bedingungen für den Arbeitgeber mit Strafe bedrohen. Dadurch würde rechtlich dem Arbeitgeber die öffentlichrechtliche, durch Zwang und Strafe gesicherte Verpflichtung auferlegt werden, die Beschäftigung seiner Arbeitnehmer zu anderen (schlechteren) als den staatlich aufgestellten Bedingungen zu unterlassen. Eine solche Regelung der wirtschaftlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages enthielte aber nicht mehr privates Arbeitsvertragsrecht, würde vielmehr ihrem Wesen nach neben dem Schutz gegen Betriebsgefahren (Betriebsschutz) und zeitliches Übermaß der Arbeit (Arbeitszeitschutz) einen Bestandteil des öffentlichrechtlichen Arbeiterschutzes bilden.

Diesen Weg hat der Staat im Vertragsschutz tatsächlich beschritten, der seiner rechtlichen Form nach dem Arbeitgeber also die öffentlichrechtliche, durch Zwang

und Strafe gesicherte Verpflichtung auferlegt, seine Arbeitnehmer nur zu den vom Staat aufgestellten wirtschaftlichen Bedingungen zu beschäftigen, eine Beschäftigung zu anderen (wirtschaftlich ungünstigeren) Bedingungen dagegen zu unterlassen. Die Gesamtheit der Rechtsnormen über Voraussetzung, Inhalt und Durchführung dieser Verpflichtung bildet das Recht des Vertragsschutzes.

II. Gegenstand eines solchen Vertragsschutzes kann sowohl eine formelle wie eine materielle Sicherung der wirtschaftlichen Stellung des Arbeitnehmers sein.

A. Als lediglich formeller Vertragsschutz kann der Schutz sich darauf beschränken, den Arbeitnehmer nur gegen solche Vertragsbedingungen zu sichern, deren er sich nicht bewußt wird, weil er die Bedingungen, zu denen er arbeitet, nicht genügend kennt oder in ihrer Bedeutung nicht voll zu übersehen vermag. Ein solcher Schutz sichert daher den Arbeitnehmer nur gegen Bedingungen, die dieser gar nicht gewollt hat, läßt dagegen solche Bedingungen unberührt, die der Arbeitnehmer tatsächlich eingehen will, bezieht sich also lediglich auf die Erkennbarkeit der Arbeitsbedingungen. Ein solcher formeller Vertragsschutz erfolgt rechtlich in der Form, daß der Arbeitgeber gezwungen wird, die Bedingungen, zu denen das Arbeitsverhältnis eingegangen werden soll oder besteht bzw. erfüllt wird, klarzustellen, also etwa durch Aushang oder Aushändigung eines diesbezüglichen Schriftstücks dem Arbeitnehmer deutlich erkennbar vor Augen zu führen.

B. Der materielle Vertragsschutz soll dagegen die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses auch unabhängig vom Willen des Arbeitnehmers, ja sogar gegen seinen Willen in bestimmter Weise sicherstellen. Zu diesem Zweck muß die Regelung über die bloß formelle Erkennbarkeit der Arbeitsbedingungen hinaus auch materiell den Inhalt dieser Bedingungen selbst festsetzen, vor allem als „Lohnschutz“ die Höhe des Lohnes bzw. die Modalitäten seiner Zahlung vorschreiben. Ein solcher materieller Schutz erfolgt rechtlich in der Form, daß der Arbeitgeber gezwungen wird, bestimmte das Arbeitsverhältnis selbst betreffende gesetzlich vorgeschriebene Bedingungen auch tatsächlich in den Arbeitsvertrag aufzunehmen und einzuhalten.

III. Die rechtliche Regelung des Vertragsschutzes muß, wenn dieser Schutz in Wahrheit die gesamte Stellung des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrage sichern soll, trotz seiner öffentlichrechtlichen Struktur doch den einzelnen rechtlichen Momenten dieses privatrechtlichen Vertrages sich anpassen. Diese Momente nun sind der Abschluß, der Inhalt und die Erfüllung des Arbeitsvertrages, denen demgemäß jeweils ein entsprechender öffentlichrechtlicher Vertragsschutz zugunsten des Arbeitnehmers sichernd an die Seite zu stellen ist:

A. Bei Abschluß des Arbeitsvertrages bedarf es eines lediglich formellen Schutzes dahin, daß der Arbeitnehmer darüber klar ist, zu welchen Bedingungen er das Arbeitsverhältnis eingeht, und in die Lage versetzt wird, diese Bedingungen im Laufe des Arbeitsverhältnisses jederzeit nachzuprüfen.

B. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses ist das eigentliche Gebiet des materiellen Schutzes, indem dieser Inhalt den Vertragsparteien teilweise vorgeschrieben wird, doch ist diese Regelung praktisch nur von geringer Bedeutung, da es dem Staat nicht darauf ankommt, was vereinbart, sondern was auf Grund der Vereinbarung wirklich getätigt wird.

C. Bei der Erfüllung des Arbeitsverhältnisses endlich, die daher für den Vertragsschutz an Bedeutung überwiegt, tritt sowohl ein formeller Schutz dahin ein, daß dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der Nachprüfung ordnungsmäßiger Erfüllung gewährleistet wird, wie andererseits ein materieller Schutz dahin, daß die Erfüllung als solche in bestimmter gesetzlich vorgeschriebener Weise vor sich geht.

IV. Die Gliederung der Darstellung des Vertragsschutzes hat dieser rechtlichen Regelung zu folgen, also den Schutz getrennt nach Abschluß (§ 59), Inhalt (§ 60) und Erfüllung (§ 61) des Arbeitsverhältnisses zu behandeln. Die hierüber geltenden Vorschriften bestehen indessen auch hier grundsätzlich nur für gewerbliche

Unternehmer und sind daher wiederum für die Unternehmer anderer Wirtschaftszweige durch einen besonderen Vertragsschutz teilweise abgewandelt (§ 62).

### § 59. Schutz des Vertragsabschlusses.

Bei Abschluß des Arbeitsvertrages besteht der Vertragsschutz in der Schaffung einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Klarstellung der Arbeitsbedingungen. Zu diesem Zweck muß der Arbeitgeber in einer Reihe von Fällen bei Abschluß des Arbeitsvertrages die Bedingungen des künftigen Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer in bestimmter für ihn deutlich erkennbarer Form zugänglich machen. Diesem Ziel dient die Verpflichtung des Arbeitgebers einerseits zum Erlaß der Arbeitsordnung (I), andererseits zur Aushändigung von Lohnbüchern oder Arbeitszetteln (II).

I. Die Arbeitsordnung bildet nicht nur als Rechtsquelle und wichtigster Fall der Betriebsvereinbarung die Grundlage des Arbeitsverhältnisses im Einzelbetrieb (hierüber S. 21 ff.), sondern zugleich das Mittel, die Arbeitsbedingungen bei Abschluß des Arbeitsvertrages zur Kenntnis des Arbeitnehmers zu bringen. Darum besteht für die Unternehmer größerer gewerblicher Betriebe (A) die Verpflichtung, einmal überhaupt eine gesetzmäßige Arbeitsordnung zu erlassen und die Arbeitsbedingungen darin klar und unverrückbar festzulegen (B), und andererseits diese Arbeitsordnung durch Aushang und Aushändigung dem Arbeitnehmer zur Kenntnis zu bringen (C).

A. Die Betriebe, deren Inhaber zum Erlaß einer Arbeitsordnung verpflichtet sind, sind nicht sämtliche Betriebe schlechthin, sondern nur solche Betriebe (Fabriken und Handwerksbetriebe), die grundsätzlich der GewO. unterstehen (S. 36), die ferner bezüglich der besonderen Verpflichtung zum Erlaß einer Arbeitsordnung (§§ 134a ff.) nicht durch § 154 GewO. ausdrücklich ausgenommen sind, und die endlich in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigen (§ 133h)<sup>1</sup>. Angestellte sowie Heimarbeiter und Außenarbeiter werden hierbei nicht mitgezählt, da die Arbeitsordnung für sie grundsätzlich nicht gilt (S. 24).

B. Der Inhalt der Verpflichtung zum Erlaß der Arbeitsordnung enthält die Verpflichtung, zur Aufstellung eines Entwurfs, zur Vorlage desselben an den Arbeiterrat, zur Verhandlung mit ihm über den Inhalt, zur Weitergabe an den Schlichtungsausschuß, falls eine Einigung nicht erfolgt, zur Einreichung zwecks Prüfung bei der unteren Verwaltungsbehörde, zur ordnungsmäßigen Verkündung und zum Ersatz bzw. zur Abänderung der ursprünglich erlassenen Arbeitsordnung, falls die zur Prüfung zuständige Behörde sie durch endgültigen Bescheid verlangt. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist in § 147 Nr. 5 und § 148 Nr. 12 GewO. durch Strafandrohung gesichert<sup>2</sup>).

C. Der Inhalt der Verpflichtung zur Bekanntgabe der Arbeitsordnung an die Arbeitnehmer (vgl. auch S. 23) besteht in der Verpflichtung, die Arbeitsordnung an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern sichtbarer Stelle auszuhängen, diesen Aushang stets in lesbarem Zustand zu erhalten und jedem Arbeiter bei seinem Eintritt in die Beschäftigung ein Exemplar der Arbeitsordnung auszuhändigen. Auch diese Verpflichtung ist durch besondere Strafandrohung in § 149 Nr. 7 GewO. geschützt.

II. Auch die Lohnbücher oder Arbeitszettel (erstere gebunden, letztere lose Blätter) sollen dem Arbeitnehmer Aufschluß über die Arbeitsbedingungen verschaffen. Sie enthalten deshalb besonders wichtige Bedingungen des Arbeitsverhältnisses<sup>3</sup>, vor allem Art und Umfang der Arbeit und Lohnsätze. Sie haben einen gesetzlich vorgeschriebenen, teilweise obligatorischen, teilweise fakultativen Inhalt, über den hinaus weitere Eintragungen unzulässig sind. Sie sind vom Arbeitgeber oder einem dazu bevollmächtigten Betriebsbeamten zu unterzeichnen und den Arbeitnehmern grundsätzlich bei Übernahme der Arbeit auszuhändigen. Doch besteht diese Verpflichtung nicht für alle gewerblichen Unternehmer schlechthin, sondern nur soweit die Reichsregierung (früher der Bundesrat) bzw. Landeszentralbehörde oder Polizeibehörde eine solche Verpflichtung für einzelne bestimmte Gewerbe allgemein oder bezirksweise im Verordnungswege vorschreibt<sup>4</sup>) (§§ 114a bis e). Verstößt der Arbeitgeber gegen die ihm hiernach obliegenden Verpflichtungen, so ist er nach § 150 Nr. 2 strafbar.

### § 60. Schutz des Vertragsinhalts.

Ein öffentlichrechtlicher Vertragsschutz bezüglich des Inhalts des Arbeitsvertrages, wonach dieser Inhalt bei Vermeidung von Zwang und Strafe für den Arbeit-

<sup>1</sup>) Wegen der sonstigen arbeitsordnungspflichtigen Betriebe (offene Verkaufsstellen, Bergbaubetriebe, landw. Betriebe) vgl. unten S. 190 ff.

<sup>2</sup>) Diese Strafandrohung besteht auch nach BRG. weiter; KG. 3. 10. 22, NZfA. 1922, Sp. 755. Unrichtig OLG. Hamm 7. 11. 23, NZfA. 1924, Sp. 244.

<sup>3</sup>) Soweit sie durch die Novelle von 1911 gleichzeitig zu Abrechnungsbüchern umgestaltet sind, gehört ihre Darstellung zusammen mit dem Lohnzettel in den Schutz der Erfüllung (S. 190).

<sup>4</sup>) Dies ist reichsrechtlich bisher nur für die Kleider- und Wäschekonfektion durch Bek. vom 14. 2. 13 geschehen.

geber in bestimmter Weise gestaltet sein muß bzw. ein bestimmter Inhalt nicht vereinbart werden darf, besteht z. Zt. nur in geringem Umfang. Regelmäßig hat ein unzulässiger Vertragsinhalt vielmehr lediglich die zivilrechtliche Nichtigkeit der unzulässigen Bestimmung, nicht dagegen Bestrafung zur Folge. Die letztere tritt vielmehr regelmäßig erst bei der Erfüllung ein, wenn ein Arbeitgeber auf Grund eines unzulässigen Vertragsinhalts die ihm obliegende Leistung tatsächlich in unzulässiger Weise gewähren will. Dies gilt vor allem von der wichtigsten Bestimmung des Vertragsschutzes, dem Truckverbot, wo nicht schon die Vereinbarung unzulässiger Zahlung, sondern erst die unzulässige Zahlung selbst unter Strafe gestellt wird. Auch gibt es für die meisten Arbeitnehmer keine gesetzlich oder behördlich vorgeschriebenen Mindestlohnsätze (S. 81), deren Unterschreitung die Voraussetzung einer Bestrafung bilden könnte.

Doch ist der Inhalt des Arbeitsvertrags wenigstens mittelbar durch bestimmte Vorschriften über die Arbeitsordnung (I) und durch die Vorschriften der Sozialversicherung (II) geschützt, und ferner ist die vertragliche Beschränkung der Arbeitnehmer in der Ausübung bestimmter Ehrenämter unter Strafe gestellt (III).

I. Die Arbeitsordnung kann zwar grundsätzlich nach freiem Ermessen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, das Gesetz beschränkt sich vielmehr lediglich darauf, diejenigen Punkte zu bestimmen, über die überhaupt eine Vereinbarung zu treffen ist. Nur bezüglich der Strafen enthält die Arbeitsordnung darüber hinaus auch materiellrechtliche Vorschriften (S. 107), bei deren Überschreitung die Arbeitsordnung gesetzwidrig wäre. Da aber die Gesetzmäßigkeit der Arbeitsordnung behördlich nachgeprüft wird, und die Unterlassung der Einreichung an die Behörde bzw. der Abänderung gemäß den behördlichen Anforderungen nach §§ 148 Nr. 12 und 147 Nr. 5 GewO. strafbar ist, so wird damit mittelbar auch der Inhalt der Arbeitsordnung und damit der Einzelarbeitsverträge einem öffentlichrechtlichen Vertragsschutz unterstellt.

II. Die Anwendbarkeit der Vorschriften der Sozialversicherung darf nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer durch Übereinkunft oder Arbeitsordnung ausgeschlossen oder beschränkt werden. Arbeitgeber, die hiergegen verstoßen, werden gemäß §§ 139, 140 RVO. bestraft.

III. Vertragliche Beschränkungen in der Übernahme und Ausübung von Ehrenämtern sind für die Sozialversicherung nach §§ 139, 140 RVO., für die Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsvertretungen oder die Übernahme oder Ausübung der gesetzlichen Betriebsvertretung gemäß §§ 95, 99 BRG. strafbar.

## § 61. Schutz der Vertragserfüllung.

Ein öffentlichrechtlicher Vertragsschutz bezüglich der Erfüllung des Arbeitsvertrages besteht dahin, daß die Erfüllung sowohl den gesetzlichen Anforderungen (I) wie den vertragsmäßig vereinbarten Anforderungen (II) entsprechen muß.

I. Der Sicherung der gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Vertragserfüllung dient die Strafbarkeit der Übertretung des Truckverbots (A), der sonstigen Vorschriften über die Modalitäten der Zahlung (B) und des Verbotes der Geheimzeichen (C).

A. Auf Grund des Truckverbotes ist gemäß § 115 GewO. der Lohn in Reichswährung zu berechnen und bar auszusahlen, die Kreditierung von Waren verboten und die Verabfolgung einzelner Waren in bestimmten Ausnahmefällen nur zu bestimmten Preisen (Selbstkosten bzw. Anschaffungskosten) zulässig (S. 92). Die Übertretung dieser Verbote hat nicht nur die Nichtigkeit der unzulässigen Erfüllung (S. 92), sondern auch die Bestrafung des Arbeitgebers gemäß § 146 Nr. 1 zur Folge.

B. Die Zahlung des Lohnes ist nach Ort, Empfänger und Zahlungszeit nicht nur zivilrechtlich geregelt (S. 96ff.), sondern teilweise auch im Wege des Vertragsschutzes gesichert. Nach § 148 Nr. 13 ist nämlich die Zahlung in Gast- und Schankwirtschaften oder in Verkaufsstellen (S. 96), die Zahlung an Dritte auf Grund von Rechtsgeschäften, die nach Lohnbeschlagnahmerecht unwirksam sind (S. 100), und der Verstoß gegen ortsstatutarisch festgesetzte Zahlungsfristen (S. 97) für den Arbeitgeber mit Strafe bedroht.

C. Geheimzeichen zur Kennzeichnung eines Arbeitnehmers in einer aus dem Wortlaut nicht ersichtlichen Weise sind in § 113 Abs. 3 für das Zeugnis (S. 139), in § 111 Abs. 3 für das Arbeitsbuch (S. 208) und in § 114a Abs. 4 für die Lohnbücher oder Arbeitszettel (S. 188) verboten. Zuwiderhandlungen sind nach § 146 Nr. 3 strafbar.

II. Der Sicherung der vertragsmäßig vereinbarten Bedingungen gelten die Vorschriften über die Abrechnung bei der Lohnzahlung. Sie sollen dem Arbeitnehmer die Möglichkeit schaffen, die Richtigkeit der ihm geleisteten Lohnzahlungen an Hand schriftlicher Belege nachzuprüfen. Zu diesem Zweck sind die Arbeitgeber in bestimmten Fällen kraft gesetzlicher Vorschrift bei Vermeidung von Zwang und Strafe zur Aushändigung entsprechender Urkunden an die Arbeitnehmer bei der Lohnzahlung verpflichtet. Einmal sind nämlich die Lohnbücher oder Arbeitszettel neben ihrem ursprünglichen Zweck der Klarstellung der Arbeitsbedingungen zugleich zu Abrechnungsbüchern ausgestaltet (A), und ferner sind in größeren Betrieben den Arbeitnehmern bei der Lohnzahlung besondere Lohnzettel auszuhandigen (B).

A. Die Lohnbücher oder Arbeitszettel (S. 188), die ursprünglich lediglich der Klarstellung der Arbeitsbedingungen dienen sollten, sind durch die Novelle zur GewO. von 1911 gleichzeitig zu Abrechnungsbüchern ausgestaltet worden. Danach sind nämlich bestimmte dem Zweck der Abrechnung dienende Eintragungen im Interesse der Ersparung des Schreibwerks ebenfalls in dem Lohnbuch (Arbeitszettel) vorzunehmen. Die hierfür erforderlichen Eintragungen treten daher zu den oben behandelten Eintragungen im Lohnbuch (Arbeitszettel) über die Klarstellung des Arbeitsverhältnisses lediglich hinzu.

Diese Eintragungen zum Zweck der Abrechnung sollen dem Arbeitnehmer das erforderliche Material für die Prüfung der Richtigkeit der ihm verabfolgten Lohnzahlungen bieten. Sie haben daher einmal den Zeitpunkt der Ablieferung sowie Art und Umfang der abgelieferten Arbeit zu enthalten. Diese Eintragung ist bei der Ablieferung der Arbeit vorzunehmen. Und ferner ist der Lohnbetrag unter Angabe der etwa vorgenommenen Abzüge sowie der Tag der Lohnzahlung einzutragen. Diese Eintragung ist bei der Lohnzahlung zu bewirken.

Im übrigen gelten die gleichen Vorschriften der §§ 114 a bis e GewO. auch für diese Eintragungen. Der Arbeitgeber ist daher auch hier nur insoweit dazu verpflichtet, als die Reichsregierung (früher der Bundesrat) bzw. Landeszentralbehörde oder Polizeibehörde im Verordnungswege für einzelne Gewerbe derartige Lohnbücher oder Arbeitszettel eingeführt haben<sup>1)</sup>. Soweit hiernach eine solche Verpflichtung besteht, ist ein Verstoß dagegen zwar ohne zivilrechtliche Bedeutung, die Lohnzahlung also trotzdem rechtswirksam, der Arbeitgeber aber gemäß § 150 Nr. 2 GewO strafbar.

B. Lohnzettel oder Lohntüten sind schriftliche Belege über den Betrag des verdienten Lohnes und der einzelnen Arten der vorgenommenen Abzüge (Beiträge zur Sozialversicherung, Steuerabzug usw.). Sie sind gemäß § 134 Abs. 2 nicht allgemein vorgeschrieben, sondern ebenso wie die Arbeitsordnung nur für Betriebe, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden (S. 188). Dort sind sie den Arbeitern bei jeder Lohnzahlung auszuhändigen, um ihnen die Prüfung der Richtigkeit der Zahlung zu ermöglichen. Verstößt ein Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung, so ist die Lohnzahlung zwar wiederum trotzdem wirksam, der Arbeitgeber aber auch hier gemäß § 150 Nr. 2 strafbar.

## § 62. Besonderer Vertragsschutz einzelner Berufsstände.

Ein besonderer vom allgemeinen abweichender Vertragsschutz besteht für kaufm. Angestellte (I), Heimarbeiter (II), Bergleute (III) und Seeleute (IV). Dagegen besteht für landwirtschaftliche Arbeitnehmer ein öffentlichrechtlicher Vertragsschutz nicht (S. 38 Anm. 4), vor allem ist hier die Verpflichtung zum Erlaß einer Arbeitsordnung gemäß § 13 LAO. nicht strafrechtlich gesichert.

I. Kaufmännische Angestellte sind nach § 154 Abs. 1 Nr. 2 GewO. von sämtlichen Bestimmungen des Vertragsschutzes für gewerbliche Betriebe ausgenommen. Dies gilt für Angestellte in Kontoren uneingeschränkt. Soweit kaufmännische Angestellte dagegen in einer offenen Verkaufsstelle tätig sind (S. 38 Anm. 1), und in dieser in der Regel mindestens 20 Gehilfen oder Lehrlinge beschäftigt werden, ist der Geschäftsinhaber nach § 139k GewO. auch hier zum Erlaß einer Arbeitsordnung und zu ihrer Bekanntgabe an die Arbeitnehmer verpflichtet. Für den Fall des Verstoßes gegen diese Verpflichtung gelten die gleichen Strafbestimmungen der §§ 147 Nr. 5, 148 Nr. 12 und 149 Nr. 7 wie für gewerbliche Arbeitsordnungen.

II. Heimarbeiter unterstehen einmal, soweit sie unter das Hausarbeitsgesetz fallen<sup>2)</sup>, einem dort geltenden besonderen Schutz des Abschlusses des Arbeitsverhältnisses (A). Sie unter-

<sup>1)</sup> Vgl. S. 188 Anm. 4.

<sup>2)</sup> Über den Begriff des Heimarbeiters und die Einschränkung desselben durch das HausarbG. auf solche hausgewerbliche Arbeitgeber, die ausschließlich Familienangehörige beschäftigen, vgl. S. 36 Anm. 1. Literatur S. 34 Anm. 2.

stehen aber weiter vor allem einem besonderen, weitgehenden und eigenartigen Erfüllungsschutz, der in der Hauptsache ebenfalls auf dem HausarbG. beruht, daneben aber gemäß § 119 b GewO. auch noch durch die meisten Bestimmungen des Erfüllungsschutzes der GewO. zu ergänzen ist (B).

A. Ein Schutz bei Abschluß des Arbeitsverhältnisses zum Zweck der Klarstellung der Arbeitsbedingungen besteht auf Grund der §§ 3, 4 und 51 HausarbG.<sup>1)</sup> Danach sind zum Schutz der Heimarbeiter einerseits Lohnverzeichnisse oder Lohn tafeln vorgeschrieben (1), andererseits Lohnbücher oder Arbeitszettel eingeführt (2).

1. Lohnverzeichnisse oder Lohn tafeln müssen in allen Räumen, in denen Heimararbeit ausgegeben oder abgenommen wird, offen ausliegen oder aushängen. Sie enthalten die genaue Angabe der Löhne bzw. Preise, die im einzelnen für die verschiedenen Arten der dort ausgegebenen Heimararbeit bezahlt werden. Dadurch sollen die Heimarbeiter die Möglichkeit erhalten, sich über diese Löhne zu unterrichten.

Ausnahmen von dieser Verpflichtung gelten allgemein für das Ausarbeiten neuer Muster und können ferner durch die Reichsregierung (früher Bundesrat) für bestimmte Gewerbszweige oder Betriebsarten auf Antrag Beteiligter im Verordnungswege zugelassen werden. In letzterem Fall sind solche Verordnungen durch das RGBl. zu veröffentlichen und dem Reichstag zur Kenntnis vorzulegen<sup>2)</sup>.

Verstößt der Auftraggeber gegen die Verpflichtung zur Auslegung von Lohnverzeichnissen, so ist er gemäß § 51 strafbar.

2. Die Lohnbücher oder Arbeitszettel entsprechen den für das Gewerbe vorgeschriebenen Urkunden gleichen Namens (S. 188). Im Gegensatz zum Gewerbe sind sie aber für die Heimarbeiter nicht nur gemäß etwaiger besonderer Verordnung, sondern allgemein kraft Gesetzes vorgeschrieben. Jeder Auftraggeber, der Heimararbeit ausgibt, ist daher ohne weiteres verpflichtet, seinen Heimarbeitern bei Ausgabe der Arbeit ein Lohnbuch oder einen Arbeitszettel auszuhandigen. Diese Urkunden dienen auch hier zur Klarstellung der Arbeitsbedingungen, enthalten daher als wichtigste derartige Bedingung im Heimarbeitsverhältnis die Angabe von Art und Umfang der Arbeit und der dafür festgesetzten Löhne und Preise.

Ausnahmen von der Verpflichtung zur Ausstellung von Lohnbüchern oder Arbeitszetteln bestehen in gleichem Umfang wie für die Auslegung von Lohnverzeichnissen, also für das Ausarbeiten neuer Muster und gemäß besonderer Verordnung der Reichsregierung (früher Bundesrat). Soweit ferner Lohnbücher oder Arbeitszettel bereits auf Grund der GewO. durch Verordnung der Reichsregierung (Bundesrat) gemäß § 114 a GewO. vorgeschrieben sind (S. 188 Anm. 4), kommen die Vorschriften des HausarbeitsG. nicht mehr in Frage, da derartige Verordnungen gemäß § 119 b GewO. ohne weiteres auf Hausarbeiter Anwendung finden.

Verstößt ein Auftraggeber gegen die Verpflichtung zur Verabfolgung von Lohnbüchern oder Arbeitszetteln, so wird er ebenfalls gemäß § 51 HausarbG. bestraft.

B. Der Schutz der Erfüllung des hausgewerblichen Arbeitsverhältnisses ist weit bedeutsamer als der Schutz bei Abschluß dieses Verhältnisses. Er schlägt im Gebiet des Lohnschutzes ganz neue Wege ein und dürfte vielleicht auch für die künftige Gestaltung des allgemeinen Vertragsschutzes vorbildlich werden. Der wichtigste Teil dieses Schutzes, in dem der Schutz der Heimarbeiter von dem Schutz der sonstigen Arbeitnehmer völlig abweicht, beruht auf dem HausarbG. und besteht in einer strafrechtlichen Sicherung der Zahlung bzw. rechtzeitigen Zahlung von Mindestlohnsätzen (1). Daneben gelten auf Grund des § 119 b GewO. die meisten Bestimmungen des allgemeinen Vertragsschutzes auch für die Heimarbeiter (2).

1. Der besondere Lohnschutz der Heimarbeiter ist durch die Novelle zum HausarbG. v. 27. 6. 1923, das sog. Heimarbeiterlohngesetz<sup>3)</sup> eingeführt. Er gilt neben den eigentlichen Heimarbeitern im Sinne des HausarbG. auch noch für die ihnen nach § 18 gleichgestellten sämtlichen Hausgewerbetreibenden und Zwischenmeister (S. 35). Danach haben die hausgewerblichen Fachausschüsse (S. 261) im Fall der Zahlung eines unzulänglichen Entgelts (§ 20 Abs. 2) durch Herbeiführung einer tariflichen Vereinbarung und Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder durch besonderen Beschluß Mindestlöhne festzusetzen (S. 82). Die tatsächliche Zahlung dieser Löhne wird nun in folgender Weise durch Zwangsstrafen gesichert: Hat ein Gewerbetreibender (oder ein nicht als Gewerbetreibender geltender Zwischenmeister) bei der Entlohnung eines Heimarbeiters einen Betrag zugrunde gelegt, der niedriger ist als der vereinbarte oder festgesetzte Satz, oder als der anderweitig in einem für beide Teile verbindlichen Tarifvertrag bestimmte Satz, so hat der Fachausschuß zunächst zur Zahlung des fehlenden Betrages unter Androhung einer Buße aufzufordern. Erfolgt die Zahlung auch dann noch nicht innerhalb von 2 Wochen, so ist die Buße festzusetzen, sofern nicht über die Zahlungspflicht ein Rechtsstreit schwebt.

Neben der Zahlung von Mindestlohnsätzen ist ferner auch die Rechtzeitigkeit der Zahlung des Entgelts an die Heimarbeiter strafrechtlich gesichert. Hat nämlich ein Gewerbetreibender oder Zwischenmeister seiner Verpflichtung zur rechtzeitigen Auszahlung des verdienten Entgelts

<sup>1)</sup> Diese Bestimmungen sind gemäß dem früheren § 34 auf Grund der VO. vom 3. 10. 17 am 1. 1. 18 in Kraft getreten.

<sup>2)</sup> Solche Ausnahmen sind zugelassen durch VOn. vom 27. 9. 17 und 14. 9. 21.

<sup>3)</sup> Dazu GAEBEL, NZfA. 1923, Sp. 589 ff.

an die Heimarbeiter vorsätzlich zuwidergehandelt, indem er die Zahlung ganz oder teilweise unterläßt, so hat der Fachausschuß ebenfalls eine Buße gegen ihn festzusetzen, und zwar auch dann, wenn ein Rechtsstreit zwischen den Parteien nicht schwebt.

Gegen die Festsetzung der Buße ist in beiden Fällen innerhalb einer Ausschußfrist von 3 Wochen Beschwerde zulässig, über welche die höhere Verwaltungsbehörde entscheidet. Die Buße wird wie eine öffentliche Abgabe beigetrieben und an die Ortskrankenkasse, in Ermangelung einer solchen an eine vom Fachausschuß zu bezeichnende gemeinnützige Einrichtung abgeführt<sup>1)</sup>.

2. Der allgemeine Vertragsschutz der GewO. gilt neben diesem besonderen Lohnschutz hinsichtlich der Erfüllung des Arbeitsverhältnisses auch für die Heimarbeiter, § 119 b GewO. Demgemäß unterstehen auch die Heimarbeiter dem Truckverbot, dem Verbot der Lohnzahlung in Gast- und Schankwirtschaften und Verkaufsstellen, dem Verbot der Lohnzahlung auf Grund unwirksamer Zession und den statutarisch festgesetzten Lohnzahlungsfristen (S. 97). Soweit Auftraggeber hiergegen verstoßen, werden sie gemäß §§ 146 Nr. 1 und 148 Nr. 13 bestraft.

III. Für den Bergbau besteht ein Vertragsschutz sowohl kraft Reichsrechts gemäß § 154 a GewO. durch Erstreckung der meisten Vorschriften des Vertragsschutzes im Gewerbe auf den Bergbau, wie darüber hinausgehend kraft Landesrechts durch besondere, den Bedürfnissen des Bergbaus angepaßte Regelung. Dieser Vertragsschutz weist Besonderheiten gegenüber dem gewerblichen Vertragsschutz hinsichtlich Abschluß (A) und Erfüllung (B) des bergrechtlichen Arbeitsvertrages auf.

A. Dem Schutz des Abschlusses des Arbeitsvertrages dienen auch hier Arbeitsordnung und Lohnbücher (Arbeitszettel).

1. Für die bergrechtliche Arbeitsordnung gelten zwar gemäß §§ 80 a bis i ABG. eine Reihe von Besonderheiten (S. 25), die aber für den Vertragsschutz ohne Bedeutung sind. Auch hier besteht vielmehr eine durch Strafandrohung gesicherte Verpflichtung zum Erlaß der Arbeitsordnung gemäß §§ 80 a und 207 b, zu ihrer Einreichung zwecks behördlicher Prüfung gemäß §§ 80 g Abs. 2 und 207 c, zu ihrem Ersatz bzw. ihrer Abänderung im Falle der Beanstandung gemäß §§ 80 h und 207 b und zu ihrem Aushang bzw. ihrer Aushändigung an die einzelnen Arbeiter gemäß §§ 80 g Abs. 2, 207 c.

2. Für Lohnbücher und Arbeitszettel im Bergbau gelten nach § 154 a GewO. die gleichen Vorschriften wie für das Gewerbe mit nur geringfügigen Änderungen. Eine Verpflichtung besteht vor allem auch hier nicht allgemein, sondern nur nach Maßgabe etwaiger behördlicher Einführung.

B. Dagegen ist der Schutz der Erfüllung des bergrechtlichen Arbeitsvertrages nur insofern mit dem Gewerbe übereinstimmend geregelt, als nach § 154 a GewO. die Strafbarkeit von Verstößen gegen das Truckverbot, die Lohnzahlung in Gast- und Schankwirtschaften oder Verkaufsstellen, die Zahlung an Zessionare auf Grund unwirksamer Zession und die Strafbarkeit von Verstößen gegen statutarisch festgesetzte Zahlungsfristen auf den Bergbau erstreckt ist. Auch gilt das Verbot geheimer Kennzeichnung in Zeugnis, Lohnbuch oder Arbeitsbuch gemäß §§ 84 Abs. 4, 85 f Abs. 3 und 207 a ABG. auch hier.

Dagegen ist der Schutz der Abrechnung bei der Lohnzahlung im Bergbau ein weitergehender wie im Gewerbe. Neben den Lohnzetteln (S. 190), die gemäß § 154 a auch in Bergbaubetrieben den Arbeitern bei der Lohnzahlung auszuhändigen sind, besteht nämlich hier gemäß §§ 80 c Abs. 2, 80 k und 207 c Nr. 2 ein besonderes, durch Strafandrohung geschütztes Verfahren zur Sicherung und Nachprüfung richtiger Lohnzahlung. Danach dürfen genügend und verschriftmäßig beladene Fördergefäße bei der Lohnberechnung überhaupt nicht in Abzug gebracht werden, ungenügend und vorschriftswidrig beladene Gefäße nur insoweit, als der Inhalt vorschriftswidrig ist („Verbot des Wagennullens“<sup>2)</sup>). Der Bergwerksbesitzer muß durch einen von der gesetzlichen Betriebsvertretung gewählten Vertrauensmann (S. 257) der Bergarbeiter das Verfahren bei Festsetzung der ungenügenden oder vorschriftswidrigen Beladung und des bei der Lohnberechnung anzurechnenden Teiles der Beladung überwachen lassen. Erfolgt die Lohnberechnung in Akkord (Gedinge) nach Zahl und Rauminhalt oder Gewichtsinhalt der Fördergefäße, so muß ferner am Fördergefäß der Rauminhalt bzw. das Leergewicht dauernd und deutlich ersichtlich gemacht, das Leergewicht auch mindestens alljährlich neu festgestellt werden<sup>3)</sup>.

IV. Für die Schifffahrt besteht ein besonderer Vertragsschutz hinsichtlich Abschluß und Erfüllung des Arbeitsvertrages.

A. Bei Abschluß des Vertrages ist nach § 27 SeemO. jedem Schiffsmann ein Heuerschein auszuhändigen, d. h. ein vom Kapitän oder Vertreter der Reederei unterschriebener Ausweis, der die wichtigsten Bedingungen des Heuervertrages enthält (Name des Schiffes, Angabe der Dienststellung, Angabe der Reise oder Dauer des Vertrages, Höhe der Heuer und Zeit und Ort der Anmusterung), so daß sich der Schiffsmann daraus ohne weiteres über die Vertragsbedingungen unterrichten kann. Verstößt der Kapitän oder der Reeder hiergegen, so sind sie nach §§ 114 Nr. 2, 119 strafbar.

<sup>1)</sup> Über die rechtliche Natur dieser Buße vgl. S. 220.

<sup>2)</sup> Letzteres ist indessen nach herrschender Ansicht nur eine zivilrechtliche Vorschrift.

<sup>3)</sup> Auch ist der sog. Füllkohlenabzug verboten (§ 80 k Abs. 3).

B. Die Erfüllung des Heuervertrages legt dem Kapitän eine Reihe besonderer Pflichten gegenüber dem Schiffsmann auf, die sich aus der Eigenart des seemännischen Arbeitsverhältnisses ergeben und die teilweise zugleich im Wege des Vertragsschutzes strafrechtlich gesichert sind, so die ordnungsmäßige Verpflegung gemäß §§ 112 u. 113 Nr. 3, die Gewährung von Landurlaub gemäß § 114 Nr. 5, die Fürsorge bei Erkrankung und Todesfall gemäß § 114 Nr. 10 u. 11 und die Zurückschaffung aus dem Ausland gemäß § 113 Nr. 4.

Bezüglich des Lohnes selbst bestehen ferner in vielfacher Übereinstimmung mit dem allgemeinen Vertragsschutz auch hier schutzrechtlich gesicherte Pflichten bezüglich der Modalitäten seiner Zahlung und der Sicherung seiner Abrechnung.

1. Die Zahlung des Lohnes muß in bar oder mittels einer auf den Reeder ausgestellten Anweisung erfolgen, die unbedingt und auf Sicht gestellt sein muß. Sie muß an den Schiffsmann persönlich oder im Falle seiner Behinderung mit seiner Zustimmung an ein Familienmitglied erfolgen, und zwar vor dem abmusternden Seemannsamt oder durch dessen Vermittlung. In Gast- und Schankwirtschaften ist die Lohnzahlung unzulässig (§§ 46, 48). Verstöße hiergegen sind nach § 114 Nr. 7 strafbar.

2. Zur Sicherung richtiger Abrechnung ist ferner vor Antritt der Reise ein Abrechnungsbuch vorzulegen, in dem die verdiente Heuer und der verdiente Überstundenlohn in regelmäßigen Zeitabschnitten zu berechnen und alle auf die Heuer geleisteten Vorschuß- und Abschlagszahlungen und die etwa gegebenen Handgelder, bei Zahlung in fremder Währung auch der zugrunde gelegte Kurs einzutragen sind. Hier ist auch über den Empfang der Zahlung zu quittieren. Auf Verlangen ist ferner dem Schiffsmann ein besonderes Heuerbuch auszuhändigen und mit den gleichen Eintragungen zu versehen (§ 49). Verstöße hiergegen sind nach § 114 Nr. 8 strafbar.

## Fünftes Kapitel.

### Erhöhter Schutz (Jugend- und Frauenschutz).

#### § 63. Übersicht.

I. Begriff. Der erhöhte Schutz beruht auf der Erwägung, daß vom Standpunkt des Staates aus die Schutzbedürftigkeit im Arbeitsverhältnis nicht für alle Personen in gleichem Umfang besteht, vielmehr aus hygienischen, kulturellen und bevölkerungspolitischen Gründen nach Alter und Geschlecht differenziert ist, und daß daher vor allem Jugendliche und Frauen vermehrten Schutzes bedürfen. In hygienischer Beziehung ergibt sich dies aus der durchschnittlich geringeren Kraft und Widerstandsfähigkeit dieser Gruppen, deren Arbeitskraft daher bei gleicher Inanspruchnahme mit den erwachsenen männlichen Arbeitern einer stärkeren Abnutzung unterliegen würde, bei Jugendlichen zugleich auch aus deren regelmäßig geringerer Vorsicht und Erfahrung. In kultureller Beziehung ist dafür zu sorgen, daß der Jugendliche eine ausreichende Ausbildung erhält und die Frau ihren natürlichen Pflichten in Wirtschaft und Kinderstube nicht völlig entzogen wird. In bevölkerungspolitischer Hinsicht endlich bedarf die Jugend als das künftige Geschlecht, die Frau als dessen Gebäerin, einer besonderen Fürsorge, damit nicht die Gegenwart auf Kosten der Zukunft lebt.

Diese erhöhte Schutzbedürftigkeit erfordert daher besondere Schutzvorschriften für Jugendliche und Frauen, die über die für erwachsene Männer bestehenden Schutzvorschriften hinausgehen. Und da die Schutzvorschriften, die auf Grund des Arbeiterschutzes bestehen, ihrem Wesen nach den Arbeitgebern bestimmte Pflichten in bezug auf die Beschäftigung ihrer Arbeitnehmer auferlegen (S. 150 ff.), so bedeutet dies rechtlich, daß bei Beschäftigung von Jugendlichen und Frauen die normalen Arbeiterschutzpflichten der Arbeitgeber, wie sie bei Beschäftigung erwachsener Männer bestehen, zu vermehren und den besonderen Bedürfnissen der Jugendlichen und Frauen als Arbeitnehmer anzupassen sind.

Grundsätzlich gilt dies indessen nicht für die Art dieser Pflichten: auch die Jugendlichen und Frauen bedürfen vielmehr bei ihrer Beschäftigung eines Schutzes in der gleichen Richtung wie die erwachsenen Männer, also eines Schutzes gegen Betriebsgefahren, zeitliches Übermaß der Arbeit und wirtschaftliche Ausbeutung, somit eines Betriebsschutzes, Arbeitszeitschutzes und Vertragsschutzes. Aber diese Pflichten der Arbeitgeber sind in allen drei Fällen bei Beschäftigung jugendlicher

und weiblicher Arbeitnehmer zu verstärken, also bei grundsätzlich gleicher Art des Schutzes dem Maße nach zu erhöhen. Auch der erhöhte Schutz ist daher der Art nach ein Betriebsschutz, Arbeitszeitschutz und Vertragsschutz, aber ein über den normalen Schutz, wie er für erwachsene Männer besteht, dem Maße nach erhöhter Betriebsschutz, erhöhter Arbeitszeitschutz und erhöhter Vertragsschutz. Der erhöhte Schutz besteht demnach rechtlich in der öffentlichrechtlichen, durch Zwang und Strafe gesicherten Verpflichtung der Arbeitgeber, bei Beschäftigung von Jugendlichen oder Frauen besonderen Anforderungen hinsichtlich Betriebsgefährlichkeit, Arbeitszeit und Vertragsbedingungen zu entsprechen, bzw. eine Beschäftigung zu anderen als den hierüber gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen zu unterlassen. Die Gesamtheit der Rechtsnormen über Voraussetzung, Inhalt und Durchführung dieser Verpflichtung bildet das Recht des erhöhten Schutzes.

II. Die Entstehung des Jugend- und Frauenschutzes fällt in allen Ländern zeitlich mit der Entstehung des modernen Arbeitsrechts zusammen, da die schädigenden Einflüsse der neuen Arbeitsmethoden sich zunächst und in fühlbarster Weise gerade bei der Kinderarbeit und Frauenarbeit geltend machten und daher hier zuerst eine Abhilfe erforderten (S. 5 ff.).

Der Jugendschutz ging dem Frauenschutz zeitlich voran. Schon vor der Reichsgründung hatten daher die meisten deutschen Einzelstaaten einen solchen Schutz eingeführt (S. 154), vor allem Preußen, das bereits durch das Regulativ von 1839 in Fabriken die Beschäftigung von Kindern unter 9 Jahren völlig verboten und zwischen 9 und 16 Jahren zeitlich beschränkt hatte und das absolute Schutzalter durch Gesetz von 1853 auf 12 Jahre erhöhte. Diese Bestimmungen gingen 1869 in die GewO. über und wurden hier durch die Novelle von 1878 über den Kreis der Fabriken hinaus auf weitere Betriebe erweitert und durch einen erhöhten Betriebsschutz und die Einführung von Arbeitsbüchern ergänzt. Das Arbeiterschutzgesetz von 1891 hat dann durch weitere Erstreckung des Schutzalters und des Geltungsbereiches sowie durch eingehende Regelung der Einzelheiten im wesentlichen den Rechtszustand herbeigeführt, wie er nach der GewO. bis zum Kriege bestand, nur daß die Novelle von 1908 den bisher grundsätzlich auf „Fabriken“ abgestellten Schutz auf alle Betriebe mit regelmäßig mindestens 10 Arbeitnehmern erweiterte. Neben die GewO. war indessen als weiteres Gesetz zum Schutz der Jugendlichen seit 1903 das Kinderschutzgesetz getreten, das für sämtliche gewerblichen Betriebe einen Schutz für Kinder einführt und diesen Schutz auch auf die eigenen Kinder erstreckte.

Ein Frauenschutz, dessen erste Ansätze auf die Novelle von 1878 zurückgehen (Wöchnerinnenschutz von 3 Wochen, Beschränkbarkeit durch Bundesrat für einzelne Gewerbszweige), wurde erst durch das Arbeiterschutzgesetz von 1891 eingehend ausgestaltet (Verbot der Nacharbeit, freier Nachmittag vor Feiertagen, elfstündiger Maximalarbeitstag, 1 bzw. 1½ stündige Mittagspause, Verlängerung des Wöchnerinnenschutzes) und, hauptsächlich auf Grund der internationalen Berner Konvention (S. 331), durch die Novelle von 1908 nochmals nach Umfang und Geltungsbereich erweitert (Verlängerung der Nachtruhe und des freien Nachmittags vor Festtagen, Maximalarbeitstag von 10 bzw. an Sonnabenden 8 Stunden, Mindestruhezeit, Verlängerung der Wöchnerinnenruhe, Verbot einzelner schwerer Arbeiten, Erstreckung auf alle Betriebe mit mindestens 10 Arbeitnehmern).

Dieser Rechtszustand der Vorkriegszeit ist durch die neuere Gesetzgebung nur unwesentlich verändert. Er ist indessen dadurch teilweise gegenstandslos geworden, daß viele bisher lediglich für Jugendliche und Frauen geltende Vorschriften auf Grund der Verordnungen über die Arbeitszeit nunmehr allgemein auch für erwachsene Männer gelten, ja sogar auch für diese noch erweitert sind. Doch enthalten die Arbeitszeitverordnungen auch einzelne Sonderbestimmungen für Jugendliche und Frauen. Und ferner ist die Beschäftigung von Frauen in Gast- und Schankwirtschaften neu geregelt.

III. Die Quellen des erhöhten Schutzes, wie er hiernach zurzeit besteht, sind in erster Reihe der 7. Titel der GewO., vor allem dessen Vorschriften in den §§ 135 bis 139a. Diese Vorschriften sind gemäß § 154 Abs. 3 und 4 ergänzt durch die VO. betreffend Ausdehnung auf die Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion vom 31. 5. 97 und die Motorenverordnung vom 13. 7. 00 (S. 198 Anm. 1).

Dazu kommt ferner das Kinderschutzgesetz vom 30. 3. 03, das für solche Kinderarbeiten, die nicht unter den Schutz der GewO. fallen, einen besonderen Schutz einführt, neben dem indessen der schärfere, aber auf einen engeren Kreis beschränkte Schutz der GewO. bestehen bleibt<sup>1)</sup>. Dieser Schutz stellt freilich nach § 30 KSchG. nur das reichsgesetzliche Mindestmaß dar, kann daher einerseits durch die Landesgesetzgebung erweitert und andererseits gemäß § 20 KSchG. durch Verfügung der zuständigen Polizeibehörde (Preußen: Ortspolizeibehörde) für einzelne Kinder verschärft werden.

Die drei allgemeinen Verordnungen über die Arbeitszeit sowie die VO. über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien (S. 182) enthalten nur wenige Sonderbestimmungen für Jugendliche und Frauen. Für die Arbeitsverhältnisse außerhalb des Gewerbes enthalten endlich HausarbG., landesrechtliche Berggesetze und Seemannsordnung einzelne hierhergehörige Vorschriften.

IV. Der Geltungsbereich des erhöhten Schutzes auf Grund dieser Gesetzgebung weicht in persönlicher und sachlicher Beziehung vom Geltungsbereich des normalen Schutzes vielfach ab:

A. in persönlicher Beziehung gilt der erhöhte Schutz für Jugendliche und Frauen.

1. Jugendliche sind nicht allgemein bis zu einem einheitlichen Mindestalter einem erhöhten Schutz unterstellt, wenn auch die GewO. grundsätzlich unter „Jugendlichen“ nur Personen bis zum vollendeten 16. Lebensjahr versteht und unter diesen wieder „Kinder“ bis zum vollendeten 14. Jahr und „junge Leute“ vom 14. bis zum 16. Jahr unterscheidet. Vielmehr sind die Jugendlichen bis zu den verschiedensten Mindestjahren jeweils einem verschiedenen Schutz unterstellt. Hierbei lassen sich indessen vier Gruppen jugendlicher unterscheiden. Die erste Gruppe umfaßt die Jugendlichen, die dem Kinderschutzgesetz und dem absoluten Beschäftigungsverbot des § 135 Abs. 1 GewO. unterstehen und für die hier die Bezeichnung „Kinder“ gewählt sei (a). Hierzu treten als weitere Gruppe die „jungen Leute“ bis zum vollendeten 16. Jahre (b), als dritte Gruppe die Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Jahre (c), und als letzte Gruppe die Minderjährigen, also alle Jugendlichen bis zur Volljährigkeit (d), die jeweils einem besonderen Schutz unterstellt sind.

a) Kinder (die also dem Kinderschutzgesetz und dem absoluten Beschäftigungsverbot des § 135 Abs. 1 GewO. unterstehen) sind hiernach Knaben und Mädchen unter 13 Jahren sowie solche Knaben und Mädchen über 13 Jahre, die noch zum Besuch der Volksschule verpflichtet sind<sup>2)3)</sup>).

Unter ihnen werden wiederum eigene und fremde Kinder unterschieden:

1) KG. 23. 12. 07 in Gew. Arch. 7, S. 16.

2) Die Verpflichtung zum Besuch der Volksschule, d. h. der gewöhnlichen Werktagsschule, besteht in Preußen 8 Jahre, also bis zum 14. Lebensjahr.

3) Soweit sie noch schulpflichtig sind, gelten sie schlechthin als Kinder, also auch nach Vollendung des 14. Lebensjahrs. RG. 6. 11. 22, NZfA. 1923, Sp. 768.

- a) Eigene Kinder im Sinne des Gesetzes sind nicht identisch mit leiblichen Kindern, sondern nur solche Kinder, die sowohl hausangehörig wie familienzugehörig sind, § 3 KSchG.:
    - aa) Hausangehörigkeit besteht, wenn die Kinder zum Hausstande ihres Arbeitgebers gehören, d. h. bei ihm wohnen und beköstigt werden<sup>1</sup>).
    - bb) Familienzugehörigkeit besteht bei naher Verwandtschaft zum Arbeitgeber oder dessen Ehegatten (dritter Grad einschließlich) oder Adoption bzw. Vormundschaft durch diese. Sie besteht ferner auch bei Zwangserziehung bzw. Fürsorgeerziehung durch den Arbeitgeber, aber nur falls solche Kinder zusammen mit verwandten oder adoptierten bzw. bevormundeten Kindern beschäftigt werden.
  - β) Fremde Kinder sind alle Kinder, die hiernach nicht als eigene Kinder gelten.
  - b) Auf Jugendliche bis zu 16 Jahren (junge Leute) ist der gesamte Schutz der §§ 135 bis 139a, also vor allem der Arbeitszeitschutz beschränkt.
  - c) Jugendliche bis zu 18 Jahren unterstehen dagegen dem besonderen Betriebsschutz des § 120c sowie dem Fortbildungsschutz des § 120.
  - d) Minderjährige (also Personen bis zum vollendeten 21. Jahre oder der Volljährigkeitserklärung) endlich unterstehen den Vorschriften über Arbeitsbücher, sowie den meisten sonstigen Vorschriften des erhöhten Vertragschutzes.
2. Frauen unterstehen dem für sie geltenden erhöhten Schutz schlechthin, also grundsätzlich ohne Rücksicht auf ihr Alter (a) und ihren Familienstand (b).
- a) Soweit sie im jugendlichen Alter sind, gelten für sie freilich die Vorschriften über den Jugendschutz neben und unabhängig von den Vorschriften über den Frauenschutz, so daß also die jugendlichen Arbeiterinnen in erster Linie den Vorschriften über den Jugendschutz unterstehen, außerdem aber auch noch den Vorschriften über den Frauenschutz, soweit dieser über die Vorschriften des Jugendschutzes hinausgeht (z. B. Wöchnerinnenschutz).
  - b) Der Familienstand ist unerheblich. Verheiratete und ledige Arbeiterinnen stehen also einander gleich. Zwar bestehen einzelne Sondervorschriften für Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu besorgen haben, doch macht es keinen Unterschied, ob dieses Hauswesen auf Grund einer Ehe, eines verwandtschaftlichen Verhältnisses oder sonstigen Zusammenlebens geführt wird.
- B. In sachlicher Beziehung ist der Geltungsbereich des erhöhten Schutzes ursprünglich im wesentlichen auf Fabriken beschränkt gewesen und im Lauf der Jahre immer mehr erweitert und auf neue gewerbliche Betriebe erstreckt worden. Doch ist auch diese Erweiterung nicht in einheitlicher Weise erfolgt, vielmehr sind jeweils verschiedene Personenkreise einem verschiedenen Schutz unterstellt worden. Diese

<sup>1</sup>) Dies gilt grundsätzlich ohne Unterschied, ob dieser Arbeitgeber sie in seiner Wohnung oder Werkstätte für sich selbst oder aber für Dritte beschäftigt, während er selbst einen anderen Betrieb hat oder anderer Arbeit nachgeht. Doch werden eigene Kinder bei einer solchen Beschäftigung für Dritte hinsichtlich des Schutzalters wie fremde Kinder behandelt (S. 199 Anm. 4), § 13 Abs. 2 KSchG.

Unterscheidung ist einerseits nach dem Berufsstand erfolgt, dem der einzelne Arbeitnehmer angehört (1), andererseits nach der Art und Größe des Betriebes, in dem er tätig ist (2).

1. Nach der berufsständischen Zugehörigkeit sind die §§ 135 bis 139a, die den gesamten Frauenschutz und die Hauptmasse des Jugendschutzes enthalten, auf Arbeiter (einschließlich Lehrlinge) beschränkt, gelten dagegen nicht für Angestellte. Hier sind also nicht nur die kaufmännischen Angestellten ausgenommen, für die ja gemäß § 154 Abs. 1 Nr. 2 nahezu der gesamte Arbeiterschutz der GewO. nicht gilt (S. 38), sondern nach §§ 133e u. g auch die technischen Angestellten, die diesem Schutz sonst regelmäßig unterstehen. Vielmehr unterstehen die technischen Angestellten aus dem Bereich des erhöhten Schutzes der GewO. nur dem erhöhten Betriebschutz des § 120c und einzelnen Bestimmungen des erhöhten Vertragsschutzes (Arbeitsbücher, Fortbildungsschutz, Lehrlingsschutz). Sie unterstehen dagegen allgemein den VOn. über die Arbeitszeit (S. 178), also auch soweit diese einen erhöhten Jugend- und Frauenschutz enthalten.
2. Nach Art und Größe des Betriebes ist der Geltungsbereich verschieden einmal für die §§ 135 bis 139a GewO. (a), ferner für die sonstigen Bestimmungen der GewO. über den erhöhten Schutz (b), und endlich für das Kinderschutzgesetz (c).

- a) Die §§ 135 bis 139a GewO., die den gesamten Frauenschutz und den wichtigsten Teil des Jugendschutzes (Arbeitszeitschutz und Teile des Betriebsschutzes) enthalten, sind grundsätzlich auf gewerbliche Betriebe (der GewO. unterstehende Fabriken und Handwerksbetriebe) beschränkt, in denen in der Regel mindestens 10 Arbeiter beschäftigt werden, § 134i<sup>1</sup>).

Dieser grundsätzliche Geltungsbereich erfährt indessen durch § 154 einerseits eine Einschränkung und andererseits eine Ausdehnung.

- a) Eingeschränkt ist der grundsätzliche Geltungsbereich insofern, als in § 154 Abs. 1 Nr. 3 und 4 einzelne Betriebe davon ausgenommen werden, in denen also auch die Arbeiter dem erhöhten Schutz nicht unterstehen, nämlich Apotheken, Handelsgeschäfte, soweit sie nicht die Herstellung oder Bearbeitung von Waren zum Gegenstand haben, Gast- und Schankwirtschaftsgewerbe, Verkehrsgewerbe, Lustbarkeiten, Gärtnereien (soweit sie unter die GewO. fallen, S. 38 Anm. 5), Heilanstalten und Genesungsheime.

- β) Ausgedehnt ist der grundsätzliche Geltungsbereich insofern, als gemäß § 154 Abs. 2 bis 5 teils das Gesetz selbst eine Erweiterung des Geltungsbereiches vorsieht (aa), teils eine solche Erweiterung der Bestimmung der Reichsregierung (bisher Bundesrat) überläßt (bb).

- aa) Kraft Gesetzes ist der Geltungsbereich einmal auf bestimmte Betriebe erweitert, wenn die Zahl der darin Beschäftigten wenigstens fünf beträgt (Ziegeleien, über Tage betriebene Brüche und Gruben), andererseits aber auch auf bestimmte Betriebe ohne Rücksicht auf irgendeine Mindestzahl der dort tätigen Arbeiter erstreckt (Hüttenwerke, Zimmerplätze und andere Bauhöfe, Werften und Werkstätten der Tabakindustrie). Dazu gehören auch die Motorbetriebe, d. h. Werkstätten, in denen durch elementare Kraft bewegte Triebwerke nicht nur vorübergehend zur Anwendung kommen. Diese Betriebe sind also ohne Rücksicht auf die Zahl der in ihnen beschäftigten Personen

<sup>1</sup>) Hierbei werden aber lediglich die Arbeiter auf der Betriebsstätte gezählt, soweit sie eine den Zwecken des Betriebes dienende Tätigkeit entfalten (also z. B. einschließlich Reinigung, Instandhaltung, Bewachung, Austragen von Rechnungen usw.), dagegen nicht Heimarbeiter und Außenarbeiter, während andererseits unter Betriebsstätte nicht nur die einzelne Arbeitsstätte, sondern die Gesamtheit der Arbeitsstätten eines einheitlich geführten Unternehmens zu verstehen ist. GOTTSCHALK, Arbeiterschutzbestimmungen, S. 17.

dem erhöhten Schutz der §§ 135 bis 139a kraft Gesetzes unterstellt. Doch kann hier die Reichsregierung (früher der Bundesrat) weitgehende Ausnahmen zulassen, wovon in der Bundesratsverordnung vom 13. 7. 00 Gebrauch gemacht ist.

- bb) Kraft VO. der Reichsregierung (früher Bundesrat) ist endlich ohne Rücksicht auf die Zahl der Beschäftigten eine Erweiterung des Geltungsbereiches auf sonstige Werkstätten und Bauten zulässig. Eine solche Erstreckung ist durch die VO. vom 31. 5. 97 (abgeändert durch VO. vom 17. 2. 04) für Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion erfolgt<sup>1)</sup>.
- b) Die sonstigen Vorschriften der GewO. über erhöhten Schutz, die also außerhalb der §§ 135 bis 139a hierüber bestehen, gelten dagegen für alle Betriebe, die der GewO. unterstehen (S. 36), ohne Rücksicht auf Art und Größe.
- c) Das Kinderschutzgesetz endlich gilt in sachlicher Beziehung zwar ebenfalls nur für solche Betriebe, die ihrem Gegenstande nach der GewO. unterstehen, umfaßt aber hier nicht nur die Beschäftigung auf Grund gewerblicher Arbeitsverträge, sondern jede Beschäftigung schlechthin, also auch auf Grund Familienverhältnisses oder Fürsorgeerziehung. Auch ist es unerheblich, ob hier die Beschäftigung in Gewinnabsicht erfolgt und ob sie dauernd oder nur vorübergehend ist, sofern es sich nur nicht um einzelne gelegentliche Dienste handelt, die das Kind aus Gefälligkeit oder zu seinem eigenen Vergnügen leistet.

V. Die Gliederung der Darstellung des erhöhten Schutzes hat den verschiedenen Arten dieses Schutzes zu folgen, wie sie nach dem Obigen im Gesamtgebiet des Arbeiterschutzes bestehen und hinsichtlich des erhöhten Schutzes nur dem Maße nach verändert und qualifiziert sind, hat also den erhöhten Betriebsschutz (§ 64), den erhöhten Arbeitszeitschutz (§ 65) und den erhöhten Vertragsschutz (§ 66) zu behandeln, denen indessen als letzte, nur dem erhöhten Schutz eigentümliche Art des Schutzes der Fortbildungsschutz anzugliedern ist (§ 67).

#### § 64. Der erhöhte Betriebsschutz.

Der erhöhte Betriebsschutz begründet für die Arbeitgeber die öffentlichrechtliche Verpflichtung, bei Beschäftigung jugendlicher oder weiblicher Personen die Gefahren für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit, die sich aus der Beschäftigung ergeben, auf ein solches Mindestmaß herabzusetzen, wie es der besonderen Eigenart dieser Arbeitnehmer entspricht, bzw. eine für sie gefährliche Beschäftigung zu unterlassen. Der erhöhte Betriebsschutz ist ein verschiedener einerseits für Jugendliche (I) und andererseits für Frauen (II) und ist endlich für Arbeitsverhältnisse außerhalb des Gewerbes durch einen besonderen erhöhten Betriebsschutz teilweise abgewandelt (III).

I. Der erhöhte Betriebsschutz für Jugendliche erfordert einerseits die Fernhaltung Jugendlicher von solchen Arbeiten, denen sie körperlich oder geistig nicht gewachsen sind, und andererseits eine erhöhte Sicherung der Betriebe, in denen Jugendliche beschäftigt werden, gegen Betriebsgefahren. Der erhöhte Betriebsschutz für Jugendliche ist verschieden nach den verschiedenen Gruppen, in die Jugendliche nach ihrem Alter zerfallen (S. 195/96), ist also für Kinder (A), für junge Leute bis

<sup>1)</sup> Diese VO. sowie die zu aa) genannte Motoren-VO. haben ihre frühere Bedeutung teilweise dadurch verloren, daß der Geltungsbereich des erhöhten Schutzes, der ursprünglich auf Fabriken beschränkt war, durch die Novelle von 1908 auf alle Betriebe mit mindestens 10 Arbeitnehmern erstreckt ist. Soweit daher in Motorbetrieben und Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion mindestens 10 Arbeiter beschäftigt werden, gilt dort ohne weiteres der gesetzliche Schutz. Soweit dagegen weniger als 10 Arbeiter dort beschäftigt werden, gelten für solche Betriebe auch jetzt noch die beiden Verordnungen fort.

zum 16. Lebensjahr (B) und für Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr (C) jeweils anders geregelt. Mit der Vollendung des 18. Lebensjahres hört dagegen jeder erhöhte Betriebsschutz auf, ein besonderer Schutz der Minderjährigen besteht hier also nicht.

A. Für Kinder (S. 195), also Knaben und Mädchen unter 13 Jahren bzw. bis zur Schulentlassung, ist der Schutz ein verschiedener einerseits für Betriebe mit mindestens 10 Personen und die diesen gleichgestellten Betriebe (1), und andererseits für die sonstigen dem Kinderschutzgesetz unterstehenden Arbeiten (2).

1. In gewerblichen Betrieben mit mindestens 10 Personen und den gleichgestellten Betrieben (S. 197/98) dürfen Kinder überhaupt nicht beschäftigt werden, § 135 Abs. 1 GewO.

2. Bei sonstigen dem Kinderschutzgesetz unterstehenden Arbeiten (S. 198) ist die Beschäftigung von Kindern dagegen nur bis zu einem (für eigene und fremde Kinder verschiedenen) Mindestalter völlig verboten, darüber hinaus dagegen unter bestimmten Beschränkungen zulässig<sup>1</sup>).

a) Für eigene Kinder (S. 196) beträgt dieses Mindestalter 10 Jahre. Eigene Kinder unter 10 Jahren dürfen also überhaupt nicht beschäftigt werden<sup>2</sup>). Für eigene Kinder über 10 Jahre ist dagegen nur die Beschäftigung in bestimmten gefährlichen Betrieben (Werkstätten) völlig verboten<sup>3</sup>), in anderen Betrieben, vor allem in der Heimarbeit, im Handelsgewerbe und im Verkehrsgewerbe dagegen grundsätzlich gestattet, wenn auch zeitlich beschränkt (S. 202/3).

b) Für fremde Kinder<sup>4</sup>) beträgt dagegen das Mindestalter 12 Jahre. Fremde Kinder unter 12 Jahren dürfen also überhaupt nicht beschäftigt werden. Für fremde Kinder über 12 Jahre ist dagegen wiederum nur die Beschäftigung in bestimmten gefährlichen Betrieben verboten, im übrigen dagegen grundsätzlich gestattet. Doch tritt hier zu der zeitlichen Beschränkung einer solchen Beschäftigung (S. 202/3) auch noch zum Zweck der Kontrolle die Verpflichtung für den Arbeitgeber hinzu, einmal eine Beschäftigung fremder Kinder vor ihrem Beginn der Ortspolizeibehörde schriftlich anzuzeigen, und ferner nur solche Kinder zu beschäftigen, die im Besitz einer Arbeitskarte<sup>5</sup>) sind und ihm diese vor Beginn der Beschäftigung aushändigen.

B. Für junge Leute (S. 196), also dem Kindesalter entwachsene Jugendliche bis zum vollendeten 16. Lebensjahr, besteht ein erhöhter Betriebsschutz, abgesehen von dem zu C. behandelten Schutz, nur soweit sie in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitern oder gleichgestellten Betrieben (S. 197/98) beschäftigt sind. Dieser Schutz beruht auf § 139a Abs. 1 Nr. 1 GewO. und besteht darin, daß die Verwendung solcher

<sup>1</sup>) Ausnahmen von der nachstehend angeführten Regelung bestehen für Schaustellungen und sonstige theatralische Vorführungen, für Gast- und Schankwirtschaften und für Botengänge (insbesondere Austragen von Zeitungen, Milch und Backware).

<sup>2</sup>) Ausnahmen für bestimmte Arten von Arbeiten sind hier zwar durch VO. der Reichsregierung (früher Bundesrat) zulässig, bisher aber nicht vorgenommen.

<sup>3</sup>) Diese gefährlichen Betriebe sind teils im Gesetz selbst aufgezählt, teils in einem besonderen dem Gesetz anliegenden Verzeichnis enthalten, das die Reichsregierung (früher Bundesrat) indessen selbständig abändern, vor allem erweitern darf. Solche Änderungen sind aber dann im RGBl. zu veröffentlichen und dem Reichstag zur Kenntnis vorzulegen.

<sup>4</sup>) Den fremden Kindern stehen bezüglich des Mindestalters (nicht dagegen im übrigen) solche eigenen Kinder gleich, die in der Wohnung oder Werkstätte ihrer „Eltern“ nicht für diese, sondern für Dritte beschäftigt werden.

<sup>5</sup>) Die Arbeitskarte enthält die wichtigsten Personalien des Kindes und seines gesetzlichen Vertreters. Sie ist rechtlich lediglich Kontrollmittel, nicht Erlaubnisschein. Sie wird nicht für ein bestimmtes einzelnes Arbeitsverhältnis, sondern ein für allemal ausgestellt. Zuständig hierfür ist die Ortspolizeibehörde des letzten dauernden Aufenthaltsorts des Kindes. Die Behörde ist hierzu ohne Prüfung der Zweckmäßigkeit der in Aussicht genommenen Beschäftigung verpflichtet, wenn der gesetzliche Vertreter zustimmt und dieser oder der Arbeitgeber die Ausstellung beantragt. Nur wegen erheblicher zutage getretener Mißstände kann die Karte eingezogen und die Ausstellung einer neuen Karte verweigert werden. Die Karte ist vom Arbeitgeber am Ort der gewerblichen Niederlassung aufzubewahren und auf Verlangen dem Gewerbeaufsichtsbeamten, der Ortspolizeibehörde, den Beauftragten der Innung und der Handwerkskammer vorzulegen.

jünglicher Arbeiter für bestimmte Gewerbszweige, die mit besonderen Gefahren für Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, entweder gänzlich untersagt oder von besonderen Bedingungen abhängig gemacht werden kann. Doch besteht ein solcher Schutz nicht schon kraft Gesetzes, sondern nur soweit die Reichsregierung (früher Bundesrat) ihn im Verordnungswege für bestimmte einzelne Gewerbe eingeführt hat<sup>1)</sup>.

C. Für Jugendliche bis zu 18 Jahren endlich besteht ein erhöhter Betriebschutz nach § 120c GewO. Danach sind alle gewerblichen Unternehmer, die dem allgemeinen Betriebsschutz unterstehen, soweit sie Jugendliche unter 18 Jahren beschäftigen, verpflichtet, „diejenigen besonderen Rücksichten auf Gesundheit und Sittlichkeit zu nehmen, die durch das Alter dieser Personen geboten sind“. Art, Gegenstand (Betriebsmittel und Betriebsordnung) und Durchführung dieser Pflichten durch Verordnung und Verfügung entsprechen daher hier vollständig dem allgemeinen Betriebsschutz (S. 158/59), der lediglich unter dem Gesichtspunkt der besonderen Bedürfnisse der Jugendlichen erhöht wird. Nur fehlt hier die Beschränkung des allgemeinen Betriebsschutzes, daß ein Schutz nur insoweit besteht, als die Natur des Betriebes es gestattet<sup>2)</sup>. Wenn also die Natur des Betriebes die für die Jugendlichen erforderlichen erhöhten Schutzmaßnahmen nicht zuläßt, können in Wahrheit in einem solchen Betriebe Jugendliche überhaupt nicht beschäftigt werden, obwohl ein Beschäftigungsverbot für Jugendliche an sich hier nicht zulässig ist und der Schutz des § 120c daher insofern hinter dem Schutz der jungen Leute nach § 139a Abs. 1 (B) zurückbleibt.

II. Der erhöhte Betriebsschutz für Frauen erfordert einerseits allgemein eine Fernhaltung der Frauen von Arbeiten, die ihnen unzutraglich sind, und andererseits eine besondere Sicherung von Frauen in der Zeit der Niederkunft. Demgemäß zerfällt der erhöhte Betriebsschutz für Frauen in den allgemeinen Schutz (A) und den besonderen Wöchnerinnenschutz (B).

A. Auf Grund des allgemeinen Schutzes sind einmal bestimmte einzelne Arbeiten für Frauen kraft Gesetzes verboten (1), ferner kann der allgemeine Betriebsschutz mit Rücksicht auf die erhöhte Schutzbedürftigkeit der Frauen bei der Arbeit verstärkt werden (2), und endlich besteht ein besonderer Frauenschutz in Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern und den gleichgestellten Betrieben (3) sowie in Gast- und Schankwirtschaften (4).

1. Diejenigen einzelnen Arbeiten, mit denen Frauen niemals beschäftigt werden dürfen, sind Arbeiten in Kokereien<sup>3)</sup> und beim Transport von Materialien bei Bauten aller Art (Hoch- und Tiefbauten), § 137 Abs. 7.

2. Eine Verstärkung des allgemeinen Betriebsschutzes ist zwar im Gegensatz zum Jugendschutz im Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehen, da es an einer dem § 120c entsprechenden Bestimmung für Frauen fehlt. Trotzdem nimmt die Praxis mit Recht an, daß der allgemeine Betriebsschutz der §§ 120a bis e die Möglichkeit einer Individualisierung des Schutzes gibt, auf Grund deren daher die besonderen Bedürfnisse der Frau als Arbeiterin berücksichtigt werden können. Durch allgemeine Verordnung oder durch Verfügung für den einzelnen Betrieb kann daher auch hier bestimmt werden, welchen besonderen Anforderungen mit Rücksicht auf die Beschäftigung von Frauen zu genügen ist, wenn auch ein Verbot der Beschäftigung von Frauen (im Gegensatz zu dem unter 3 behandelten Schutz) auf Grund dieser Vorschrift nicht ausgesprochen werden kann.

3. Ein besonderer Schutz in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitnehmern und den gleichgestellten Betrieben (S. 197/98) beruht auch für Frauen ebenso wie für Jugendliche

<sup>1)</sup> Dies kann auch für einzelne Verrichtungen innerhalb eines Gewerbes, dagegen nicht für einzelne Betriebe geschehen, und zwar sowohl für das gesamte Reichsgebiet wie für kleinere Bezirke. Solche Verordnungen sind zeitlich zu begrenzen, damit vor Ablauf ihrer Geltungsdauer jeweils eine erneute Prüfung ihrer Notwendigkeit stattfindet, im RGBl. zu veröffentlichen und dem Reichstag zur Kenntnis vorzulegen.

<sup>2)</sup> Über das Maß des Notwendigen geht aber die Verpflichtung des Arbeitgebers auch hier nicht. Anlagen, die lediglich zweckmäßig oder erwünscht sind, können daher nicht verlangt werden.

<sup>3)</sup> D. h. Anstalten, in denen die Herstellung von Koks als Hauptprodukt erfolgt.

auf § 139 a Abs. 1 Nr. 1. Danach kann die Verwendung von Frauen für bestimmte Gewerbszweige, die mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Sittlichkeit verbunden sind, gänzlich untersagt oder von besonderen Bedingungen abhängig gemacht werden. Doch besteht auch hier der Schutz nur soweit, als die Reichsregierung (bisher Bundesrat) ihn durch besondere Verordnung eingeführt hat, für deren Erlaß das gleiche gilt wie beim Jugendschutz (L, B).

4. Für Gast- und Schankwirtschaften haben die Landeszentralbehörden im Interesse der Gesundheit, der Aufrechterhaltung der guten Sitten, der Ordnung und des Anstandes über Zulassung, Beschäftigung und Art der Entlohnung weiblicher Angestellter Vorschriften zu erlassen (Ges. v. 15. 1. 20)<sup>1</sup>.

B. Ein Wöchnerinnenschutz besteht nur für Betriebe mit mindestens 10 Arbeitnehmern und den gleichgestellten Betrieben (S. 197/98). Er wurde zunächst durch die Novelle von 1878 eingeführt und dort auf die Dauer von 3 Wochen nach der Niederkunft beschränkt, sodann durch das Arbeiterschutzgesetz auf 6 Wochen erweitert und hat endlich durch die Novelle von 1908 die noch jetzt gemäß § 137 Abs. 6 geltende Fassung erhalten.

Danach dauert der Wochenschutz insgesamt 8 Wochen, von denen mindestens 6 nach der Niederkunft liegen müssen, während 2 Wochen in die Zeit vor der Niederkunft fallen und so den Charakter eines Schwangerenschutzes annehmen können. Erfährt ein Arbeitgeber, daß eine Arbeiterin niedergekommen ist, so darf er sie erst wieder beschäftigen, wenn ihm ein Ausweis darüber vorgelegt ist, daß mindestens 6 Wochen seit der Niederkunft vergangen sind. Ob das Kind am Leben ist oder nicht, ist unerheblich. Als Ausweis genügt jede glaubhafte Bestätigung, z. B. der Hebamme.

Bis zur Niederkunft dürfen Frauen an sich beschäftigt werden. Ist die Beschäftigung aber während der Zeit der Schwangerschaft nicht mindestens 2 Wochen ausgesetzt worden, so verlängert sich die Schutzzeit nach der Niederkunft um diese Zeit. Für den Lohnausfall der Wöchnerin während der Schutzzeit schafft die Wochenhilfe der Sozialversicherung einen Ausgleich.

III. Ein besonderer erhöhter Betriebsschutz für einzelne Berufsstände besteht für Heimarbeiter (A), landwirtschaftliche Arbeitnehmer (B), Bergleute (C) und Seeleute (D).

A. Für die Heimarbeiter ist gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 2 HausarbG. der für diese Arbeitnehmer bestehende allgemeine Betriebsschutz (S. 162) für Jugendliche bis zu 18 Jahren und Frauen erhöht. Die Regelung des erhöhten Betriebsschutzes der Heimarbeiter entspricht daher der Regelung des § 120c GewO. über den erhöhten Betriebsschutz der gewerblichen Arbeiter (S. 200). Danach kann also bei Beschäftigung von jugendlichen Heimarbeitern oder Heimarbeiterinnen im Wege der allgemeinen Verordnung wie der speziellen Verfügung für die einzelne Werkstätte angeordnet werden, was mit Rücksicht auf Alter und Geschlecht solcher Heimarbeiter zum Schutz ihrer Gesundheit und Sittlichkeit geboten erscheint. Zu diesem Zweck kann sogar über die Beschränkung des Schutzes der eigenen und fremden Kinder nach dem Kinderschutzgesetz hinausgegangen, die Beschäftigung also erst bei einem höheren Lebensalter als 10 oder 12 Jahre zugelassen oder auch völlig verboten werden, § 6 Abs. 2 HausarbG.

B. Landwirtschaftliche jugendliche oder weibliche Arbeitnehmer unterstehen einem erhöhten Betriebsschutz ebenso wie die erwachsenen männlichen Arbeiter in der Landwirtschaft nur nach Maßgabe der Unfallverhütungsvorschriften der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften (S. 156). Die Normalunfallverhütungsvorschriften enthalten in Nr. 41 eine Bestimmung für Jugendliche, wonach zur Beschäftigung an landwirtschaftlichen Maschinen Kinder unter einem von der einzelnen Berufsgenossenschaft zu bestimmenden Mindestalter (meist 12 Jahre) nicht verwendet werden dürfen. Doch kann abweichend hiervon die einzelne Berufsgenossenschaft auch bestimmen, daß die verschiedenen landwirtschaftlichen Arbeiten nur von Jugendlichen mit einem jeweils verschiedenen Mindestalter vorgenommen werden dürfen.

C. Für Bergleute beruht ein erhöhter Betriebsschutz für Jugendliche und Frauen vor allem auf der reichsrechtlichen Vorschrift des § 154a GewO., wonach die §§ 135—139a auf Bergwerke Anwendung finden (1). Daneben besteht aber kraft Landesrechts die Möglichkeit einer weiteren Regelung (2).

1. Kraft Reichsrechts besteht auf Grund der angeführten Vorschriften sowohl ein erhöhter Jugendschutz wie ein erhöhter Frauenschutz.

a) Auf Grund des Jugendschutzes sind Kinder (S. 195/96) von der Arbeit in Bergwerken ausgeschlossen. Für junge Leute bis zu 16 Jahren ist die Beschäftigung dagegen grundsätzlich

<sup>1</sup>) AusfVO. der Länder bei HOENIGER-WEHRLE S. 390/91, für Preußen VO. vom 10. 8. 20, RABl. 1921, aml. Teil, S. 250 (abgeändert 28. 7. 21, das. S. 872) u. 18. 9. 22, das. 1923, S. 251.

zulässig, soweit sie aber in Steinkohlenbergwerken stattfinden soll, gemäß § 139a Abs. 1 von bestimmten Bedingungen abhängig gemacht, die in der VO. vom 7. 3. 13 enthalten sind. Danach ist (abgesehen von der zeitlichen Beschränkung, S. 207) die Beschäftigung Jugendlicher nur gestattet, wenn zuvor durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, daß die körperliche Entwicklung des Jugendlichen die für ihn in Aussicht genommene genau anzugebende Beschäftigung ohne Gefahr für seine Gesundheit zuläßt. Dieses Zeugnis ist dem Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung auszuhändigen, von ihm aufzubewahren und auf amtliches Verlangen vorzuzeigen.

b) Für Frauen besteht bei einer Beschäftigung in Bergwerken ein erhöhter Betriebsschutz in dreifacher Gestalt. Einmal unterstehen sie nämlich ebenfalls einer gemäß § 139a Abs. 1 durch die Reichsregierung (Bundesrat) zu treffenden Regelung, die aber nur für einzelne Bezirke erfolgt ist. Ferner gilt für sie der allgemeine Wöchnerinnenschutz des § 137 Abs. 6 (S. 201). Und endlich dürfen sie gemäß § 154a Abs. 2 niemals unter Tage beschäftigt werden und sind auch von bestimmten schweren Arbeiten über Tage ausgeschlossen, nämlich von der Förderung (mit Ausnahme der Aufbereitung), dem Transport und der Verladung.

2. Eine landesrechtliche Regelung eines erhöhten Betriebsschutzes für Jugendliche und Frauen beruht auf den §§ 196ff. ABG. Die hiernach zur Durchführung eines Betriebsschutzes in Bergwerken zulässigen Verordnungen und Verfügungen (S. 165) ermöglichen nämlich, obwohl eine ausdrückliche Bestimmung hierüber fehlt, eine den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen und Frauen angepaßte Sonderregelung.

D. Für Seeleute besteht ein erhöhter Betriebsschutz für Jugendliche insofern, als nach § 7 Abs. 2 SeemO. Deutsche unter 14 Jahren zur Übernahme von Schiffsdiensten nicht zugelassen werden dürfen. Im übrigen bestimmt gemäß § 7 Abs. 4 die Reichsregierung (Bundesrat), inwieweit nur solche Personen angemustert werden dürfen, die nach Untersuchung ihres körperlichen Zustandes für den zu übernehmenden Dienst geeignet sind. In Ausführung dieser Vorschrift bestimmt § 5 VO. vom 1. 7. 05, daß Personen unter 18 Jahren zum Dienst als Heizer oder Kohlenzieher nur ausnahmsweise und nur mit Zustimmung des untersuchenden Arztes angemustert werden dürfen. Strafbestimmungen bestehen zwar hier nicht, sie erübrigen sich aber wegen der erforderlichen Mitwirkung des Seemannsamts bei der Anmusterung. Eine internationale Regelung hat die Seemannskonferenz in Genua in Aussicht genommen (§ 105, Nr. III).

### § 65. Der erhöhte Arbeitszeitschutz.

Der erhöhte Arbeitszeitschutz begründet für den Arbeitgeber die öffentlichrechtliche Verpflichtung, die Beschäftigung jugendlicher oder weiblicher Arbeitnehmer in noch weiterem Umfang als die der erwachsenen männlichen Arbeiter zu bestimmten Zeiten bzw. über eine bestimmte Dauer hinaus zu unterlassen. Die Regelung dieser Verpflichtung ist auch hier unter Zugrundelegung einerseits des einzelnen Arbeitstages als Tagesschutz, andererseits der einzelnen Woche als Wochenschutz erfolgt, und zwar jeweils in der Form der Bestimmung der Höchstdauer, der Verteilung und der Unterbrechung der Beschäftigung. Soweit diese Vorschriften über einen erhöhten Arbeitszeitschutz durch die neuen Arbeitszeit-VOn., vor allem über den Achtstundentag, überholt erscheinen, bleiben sie immerhin insoweit von Bedeutung, als das neue Recht Ausnahmen zuläßt. Denn diese Ausnahmen gelten unbeschränkt nur für erwachsene männliche Arbeiter, für Jugendliche und Frauen dagegen nur, soweit nicht die hier angeführten nach wie vor geltenden Vorschriften entgegenstehen. Auch der erhöhte Arbeitszeitschutz ist verschieden für Jugendliche (I) und für Frauen (II) und ist für Arbeitsverhältnisse außerhalb des Gewerbes durch einen besonderen erhöhten Zeitschutz teilweise abgewandelt (III).

I. Auch der erhöhte Arbeitszeitschutz für Jugendliche ist, ebenso wie der erhöhte Betriebsschutz, nach den verschiedenen Gruppen, in welche die Jugendlichen nach ihrem Alter zerfallen (S. 195/96), verschieden für Kinder (A), für junge Leute bis zum 16. Lebensjahr (B) und (als hygienischer Schutz) für Jugendliche ohne ein bestimmtes Grenzalter (C.).

A. Für Kinder (S. 195/96), soweit sie als eigene Kinder vom 10. Lebensjahr an, als fremde Kinder vom 12. Lebensjahr an in mindergefährlichen Betrieben beschäftigt werden dürfen (S. 199), ist eine solche Beschäftigung sowohl durch einen Tagesschutz wie durch einen Wochenschutz beschränkt<sup>1)</sup>:

<sup>1)</sup> Auch die Regelung dieser zeitlichen Beschränkungen der Kinderarbeit ist für theatralische Vorstellungen und sonstige Schaustellungen, für Gast- und Schankwirtschaft und für Botengänge abweichend geregelt.

1. Der Tagesschutz sieht eine Beschränkung der Höchstdauer nur für die fremden Kinder, dagegen nicht für die eigenen Kinder vor, während Feiertunden und Unterbrechung der zulässigen Beschäftigung für eigene und fremde Kinder in gleicher Weise geregelt sind.

a) Die Höchstdauer der Beschäftigung für den einzelnen Arbeitstag (Maximalarbeitstag) beträgt für fremde Kinder 3 Stunden, während der Schulferien 4 Stunden. Für eigene Kinder besteht dagegen ein Maximalarbeitstag überhaupt nicht.

b) Die Feiertunden sind sowohl für eigene wie für fremde Kinder auf die Zeit von 8 Uhr abends bis 8 Uhr morgens, die Zeit vor dem Vormittagsunterricht und die Zeit bis zum Ablauf einer Stunde nach beendetem Unterricht festgesetzt.

c) Die Unterbrechung der Arbeit hat durch Gewährung einer mindestens zweistündigen Mittagspause zu erfolgen.

2. Ein Wochenschutz besteht nur hinsichtlich der Feiertagsruhe: an Sonn- und Festtagen dürfen nämlich eigene wie fremde Kinder überhaupt nicht beschäftigt werden. Dagegen gibt es hier weder eine Maximalarbeitswoche, da ein Ersatz der täglichen Beschränkung durch eine wöchentliche Beschränkung hier unzulässig ist, noch Ruhetage, da ein Ersatz der Ruhezeit an Feiertagen durch sonstige Ruhetage hier nicht stattfindet.

B. Für junge Leute bis zu 16 Jahren besteht ein erhöhter (Arbeitszeitschutz (abgesehen von dem zu C behandelten hygienischen Schutz) nur, soweit sie in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitnehmern und den gleichgestellten Betrieben (S. 197/98) tätig sind<sup>1)</sup>. Auch in diesen Betrieben ist der Schutz aber kein einheitlicher. Vielmehr besteht zwar hier ein allgemeiner Schutz der Jugendlichen kraft Gesetzes (1), dieser allgemeine Schutz kann aber durch VO. der Reichsregierung (früher Bundesrat) für einzelne Gewerbszweige noch verstärkt werden (2).

1. Der allgemeine Schutz der jungen Leute, wie er kraft Gesetzes für die hier fraglichen Betriebe vorgesehen ist<sup>2)</sup>, besteht sowohl in einem Tagesschutz wie in einem Wochenschutz, ist aber infolge der neuerlichen Beschränkung der Arbeitszeit für die erwachsenen Arbeiter teilweise gegenstandslos geworden (vgl. aber oben S. 202).

a) Der Tagesschutz sieht einen Maximalarbeitstag, Feiertunden und Unterbrechung der Arbeit vor:

α) Der Maximalarbeitstag beträgt für Jugendliche bis zu 14 Jahren 6 Stunden. Dagegen ist der bisherige Maximalarbeitstag von 10 Stunden für Jugendliche von 14—16 Jahren durch den allgemeinen Achtstundentag überholt. Doch besteht einmal nach wie vor für alle jungen Leute gemäß §137 a GewO. das Verbot der Mitgabe von Arbeit nach Hause. Danach darf den Jugendlichen Arbeit zur Verrichtung außerhalb des Betriebes vom Arbeitgeber nur dann übertragen oder für

<sup>1)</sup> Soweit sie hier beschäftigt werden, ist gemäß §138 GewO. eine solche Beschäftigung zuvor der Ortspolizeibehörde unter Angabe der in Aussicht genommenen Beschäftigungsart, der Beschäftigungstage, Beschäftigungsstunden und Pausen schriftlich anzuzeigen. Auch ist im Arbeitsraum der Jugendlichen ein Verzeichnis auszuhängen, das die Namen der beschäftigten jugendlichen Arbeiter unter Angabe der Arbeitstage, Beschäftigungsstunden und Pausen enthält, sowie eine Gesetzestafel der Bestimmungen über den Jugendschutz.

<sup>2)</sup> Ausnahmen von der folgenden Regelung sind einerseits durch allgemeine VO. der Reichsregierung (früher Bundesrat) für bestimmte Arten von Anlagen (Anlagen, die mit ununterbrochenem Feuer betrieben werden oder die sonst durch die Art des Betriebes auf eine regelmäßige Tag- und Nachtarbeit angewiesen sind, Anlagen, deren Betrieb eine Einteilung in regelmäßige Arbeitsschichten von gleicher Dauer nicht gestattet, Saisonbetriebe) unter gleichzeitiger Anordnung einer Ersatzregelung zulässig. Solche Verordnungen müssen zeitlich und können örtlich begrenzt werden, sind im RGBl. zu veröffentlichen und dem Reichstag zur Kenntnis vorzulegen. Andererseits können durch spezielle Verfügung für einzelne Betriebe Ausnahmen zugelassen werden, wenn Naturereignisse oder Unglücksfälle den regelmäßigen Betrieb einer Anlage unterbrochen haben. Zuständig hierfür ist bis zu 4 Wochen die höhere Verwaltungsbehörde, darüber hinaus der Reichsarbeitsminister, in dringenden Fällen und zur Verhütung von Unglücksfällen bis zu 14 Tagen die untere Verwaltungsbehörde. Dazu kommen Ausnahmeverfügungen des Reichsarbeitsministers bezügl. Feiertunden, Pausen und Feiertagen auf besonderen Antrag, wenn die Natur des Betriebes oder Rücksichten auf die einzelnen Arbeiter eine abweichende Regelung erwünscht erscheinen lassen. Hinsichtlich der Pausen kann endlich die Reichsregierung (Bundesrat) auch für sonstige Anlagen durch allgemeine VO. Ausnahmen zulassen, soweit die Natur des Betriebes oder die Rücksicht auf die Arbeiter es erwünscht erscheinen lassen, die Abkürzung oder den Wegfall der für Jugendliche vorgeschriebenen Pausen zu gestatten. Wegen Übertragung der Befugnisse des RAM. auf die RArbVerw. vgl. S. 41 Anm. 2.

Rechnung Dritter überwiesen werden, wenn sie nicht die volle zulässige Arbeitszeit beschäftigt gewesen sind, und auch dann nur so viel Arbeit, wie ein Durchschnittsarbeiter ihrer Art voraussichtlich in dem Betriebe während des Restes der zulässigen Arbeitszeit würde herstellen können. Ferner gilt die Bestimmung, wonach Arbeiter zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels einmal in 3 Wochen bis zu 16 Stunden beschäftigt werden dürfen (S. 170 Anm. 1), nicht für jugendliche Arbeiter bis zu 16 Jahren. Und endlich ist eine Überschreitung des Normalarbeitstags für Betriebsausnutzungsarbeiten (S. 171) für jugendliche Arbeitnehmer bis zu 16 Jahren nur um höchstens 1 Stunde täglich zulässig. § 4 VO. vom 21. 12. 23.

β) Feierstunden sind für die Zeit von 8 Uhr abends bis 6 Uhr morgens und für die vom ordentlichen Seelsorger für den Katechumenen-, Konfirmanden-, Beicht- und Kommunionunterricht bestimmten Stunden festgesetzt.

γ) Unterbrechung der Arbeit hat endlich sowohl durch Pausen wie durch Mindestruhezeiten zu erfolgen.

aa) Die Regelung der Pausen ist durch Art. V Satz 3 und 4 VO. über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter gegenüber der bisherigen Regelung der GewO. teilweise abgeändert. Danach ist den Jugendlichen bei mehr als vierstündiger Arbeitszeit eine Pause von  $\frac{1}{4}$  Stunde, bei mehr als sechsstündiger Arbeitszeit eine Pause von  $\frac{1}{2}$  Stunde oder zwei Pausen von je  $\frac{1}{4}$  Stunde, und bei längerer als achtstündiger Beschäftigung eine Mittagspause von mindestens einer Stunde und außerdem je eine halbstündige Vor- und Nachmittagspause zu gewähren. Unterbrechungen von weniger als  $\frac{1}{4}$  Stunde kommen auf die Pausen nicht in Anrechnung.

Während der Pause darf dem Jugendlichen der Aufenthalt in den Betriebsräumen nur gestattet werden, wenn dort diejenigen Teile des Betriebes, in denen der Jugendliche arbeitet, für die Zeit der Pausen völlig eingestellt werden, oder wenn der Aufenthalt im Freien nicht tunlich ist und andere geeignete Aufenthaltsräume ohne unverhältnismäßige Schwierigkeit nicht zu beschaffen sind.

bb) Die Mindestruhezeit der Jugendlichen beträgt 11 Stunden.

b) Der Wochenschutz besteht in Maximalarbeitswoche und Feiertagsruhe, während sonstige Ruhetage hier nicht vorgesehen sind.

a) Eine Maximalarbeitswoche kommt auch hier nur als Eventualfall in Betracht, soweit die Reichsregierung (Bundesrat) für bestimmte Arten von Anlagen Ausnahmen vom Maximalarbeitstag zuläßt. In diesem Fall tritt nämlich an Stelle des sechsstündigen Maximalarbeitstages der Jugendlichen unter 14 Jahren die 36stündige Maximalarbeitswoche. Dagegen ist die für ältere Jugendliche im gleichen Fall vorgesehene Maximalarbeitswoche von 60 Stunden wiederum durch die allgemeine Einführung des Achtstundentages überholt.

β) Die Feiertagsruhe ist in § 136 Abs. 4 durch völliges Verbot der Beschäftigung von Jugendlichen an Sonn- und Festtagen gesichert.

2. Ein verstärkter, über den zu 1 behandelten allgemeinen Schutz hinausgehender erhöhter Arbeitszeitschutz für Jugendliche in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitnehmern und den gleichgestellten Betrieben kann gemäß § 139a Abs. 1 durch die Reichsregierung (früher Bundesrat) durch allgemeine VO. für einzelne Gewerbszweige eingeführt werden. Die Beschäftigung Jugendlicher kann nämlich hier von besonderen Bedingungen abhängig gemacht werden, und diese Bedingungen können auch in zeitlichen Beschränkungen bestehen. Über Zulässigkeit und Form derartiger Verordnungen vgl. S. 200. Soweit sie erlassen sind, werden sie regelmäßig gleichzeitig auf § 120f gestützt; hierüber vgl. unten C.

C. Für Jugendliche ohne Grenzalter kann endlich im Wege des hygienischen Arbeitszeitschutzes (S. 167) ein erhöhter Arbeitszeitschutz vorgeschrieben werden. Zwar fehlt es hierüber an einer ausdrücklichen Bestimmung, doch gibt § 120f die Möglichkeit einer Individualisierung des dort vorgesehenen normalen Schutzes unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der Jugendlichen. Im Falle der Gefährdung ihrer Gesundheit durch übermäßige Dauer der Arbeitszeit kann daher sowohl durch allgemeine VO. für bestimmte Gewerbszweige wie durch Verfügung für den einzelnen Betrieb eine über den Schutz der erwachsenen Arbeiter hinausgehende Beschränkung der Arbeitszeit für Jugendliche eingeführt werden, und zwar im Gegensatz zur Regelung zu B, ohne daß eine Altersgrenze hierfür vorgeschrieben ist, und ohne Beschränkung des Geltungsbereiches, also für alle Betriebe, die der GewO. unterstehen, ohne Unterschied ihrer Art und Größe.

II. Ein erhöhter Arbeitszeitschutz für Frauen ist grundsätzlich auf Betriebe mit mindestens 10 Arbeitnehmern beschränkt (A), besteht aber darüber hinaus als hygienischer Schutz auch für sonstige Betriebe (B).

A. Für Betriebe mit mindestens 10 Arbeitnehmern und die gleichgestellten Betriebe (S. 197/98)<sup>1)</sup> ist der Frauenschutz, ebenso wie der Jugendschutz nicht einheitlich geregelt. Vielmehr besteht auch hier einerseits ein allgemeiner gesetzlicher Schutz für Arbeiterinnen (1), und andererseits kann diese allgemeine Regelung durch VO. der Reichsregierung (Bundesrat) für einzelne Gewerbszweige noch verstärkt werden (2).

1. Der allgemeine Schutz der Frauen, wie er kraft Gesetzes für die hier fraglichen Betriebe vorgesehen ist, besteht lediglich in einem besonderen Tagesschutz, während der Wochenschutz der Arbeiterinnen keine Besonderheiten gegenüber dem Schutz der erwachsenen Männer aufweist. Aber auch der besondere Tagesschutz der Frauen ist infolge der neuerlichen allgemeinen Beschränkung der Arbeitszeit vielfach überholt (vgl. aber oben S. 202). Dies gilt vor allem vom Maximalarbeitstag, während die besondere Regelung der Feierstunden und Unterbrechungen der Arbeit für Arbeiterinnen auch jetzt noch aufrechterhalten und durch das neue Recht sogar teilweise abgeändert ist<sup>2)</sup>.

a) Der Maximalarbeitstag, der bisher auf 10 Stunden, an den Vorabenden der Sonn- und Festtage auf 8 Stunden festgesetzt war, ist nunmehr völlig im achtstündigen Maximalarbeitstag aufgegangen. Doch besteht für Frauen (ebenso wie für Jugendliche) auch jetzt noch das (für erwachsene männliche Arbeiter nicht geltende) Verbot der Mitgabe von Arbeit nach Hause gemäß § 137a (S. 203/4). Ferner gilt die Bestimmung, daß Arbeiter zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels einmal in 3 Wochen bis zu 16 Stunden beschäftigt werden dürfen (S. 170, Anm. 1), nicht für Arbeiterinnen. Und endlich ist eine Überschreitung des Normalarbeitstags für Betriebsausnutzungsarbeiten (S. 171) ebenso wie für jugendliche Arbeitnehmer und für Arbeiterinnen nur um höchstens 1 Stunde täglich zugelassen. § 4 VO. vom 21. 12. 23.

b) Die Feierstunden sind auf die Zeit von 8 Uhr abends bis 6 Uhr morgens und an den Vorabenden der Sonn- und Festtage auf die Zeit von 5 Uhr nachmittags an festgesetzt<sup>3)</sup>.

Doch dürfen nach Art. V der VO. über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter Arbeiterinnen über 16 Jahre in zwei- oder mehrschichtigen Betrieben bis 10 Uhr abends beschäftigt werden, wenn ihnen nach Beendigung der Arbeitszeit eine ununterbrochene Mindestruhezeit von 16 Stunden gewährt wird. In diesem Fall ist auch eine abweichende Regelung der Pausen zulässig<sup>4)</sup>.

c) Eine Unterbrechung der Arbeit hat sowohl durch Pausen wie durch Mindestruhezeit zu erfolgen.

α) Pausen sind den Arbeiterinnen grundsätzlich in gleichem Umfang zu gewähren wie den jugendlichen Arbeitern (S. 204), also bei mehr als vierstündiger Beschäftigung  $\frac{1}{4}$  Stunde, bei

1) Soweit Frauen dort beschäftigt werden, besteht gemäß § 138 GewO. eine gleiche Anmeldepflicht wie für Jugendliche (S. 203, Anm. 1). Dagegen besteht hier keine Verpflichtung zum Aushang eines Beschäftigungsverzeichnisses oder einer Gesetzestafel.

2) Die Ausnahmen, die von der folgenden Regelung zugelassen werden können, sind noch weit zahlreicher als für den Jugendschutz und heben den praktischen Wert des Schutzes vielfach auf. Dies gilt freilich nicht mehr für den Maximalarbeitstag, soweit dieser mit dem allgemeinen Achtstundentag zusammenfällt, dagegen vor allem für die Regelung der Feierstunden (Anm. 3), aber auch für die Pausen (S. 206, Anm. 1) und Mindestruhezeiten (S. 206, Anm. 2).

3) Ausgenommen von der Regelung der Feierstunden sind einmal kraft Gesetzes (§ 154 Abs. 1 Nr. 6) aus praktischen Erwägungen Badeanstalten insofern, als das Beschäftigungsverbot an Sonnabenden und Vorabenden der Festtage für die Zeit nach 5 Uhr nachmittags dort nicht gilt. Ferner kann die Reichsregierung (früher Bundesrat) im Verordnungswege Ausnahmen zulassen für bestimmte Arten von Anlagen (vgl. S. 203, Anm. 2), für Saisonbetriebe bis zu 40 Tagen im Jahr, und für Gewerbszweige, in denen Nacharbeit zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen dringend erforderlich erscheint. Und endlich sind auch Ausnahmen durch behördliche Verfügung für einzelne Betriebe zugelassen, nämlich bei Unterbrechung des regelmäßigen Betriebes einer Anlage durch Naturereignisse oder Unglücksfälle; ferner wenn die Natur des Betriebes oder Rücksicht auf die Arbeiter in einzelnen Anlagen eine abweichende Regelung erwünscht erscheinen lassen; sodann Ausnahmen vom freien Nachmittag an Vorabenden der Feiertage, soweit die Frauen weder ein Hauswesen zu besorgen haben, noch zum Besuch der Fortbildungsschule verpflichtet sind, und es sich um bestimmte dringende Arbeiten handelt; und endlich vor allem auf besonderen Antrag wegen außergewöhnlicher Häufung der Arbeit an bis zu 40 bzw. 50 Tagen im Jahr für die Zeit bis 9 Uhr abends.

4) Dadurch soll der Arbeitgeber im Interesse der Beschäftigung möglichst vieler Arbeiter die Möglichkeit erhalten, 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. Wegen der Pause in diesem Falle vgl. auch die nächste Anmerkung.

mehr als sechsstündiger Beschäftigung  $\frac{1}{2}$  Stunde oder zweimal  $\frac{1}{4}$  Stunde. Bei mehr als achtstündiger Beschäftigung genügt indessen die Gewährung einer insgesamt einstündigen Mittagspause<sup>1)</sup>. Und ferner sind Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu besorgen haben (S. 196), auf ihren Antrag  $\frac{1}{2}$  Stunde vor der Mittagspause zu entlassen, sofern diese Pause nicht mindestens  $1\frac{1}{2}$  Stunden beträgt.

β) Die Mindestruhezeit beträgt grundsätzlich 11 Stunden<sup>2)</sup>, bei Arbeiterinnen, die in zwei- oder mehrschichtigen Betrieben bis 10 Uhr abends beschäftigt werden (S. 205), dagegen 16 Stunden.

2. Ein verstärkter, über den zu 1 behandelten allgemeinen Schutz hinausgehender Arbeitszeitschutz für Arbeiterinnen in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitnehmern und in gleichgestellten Betrieben kann nach § 139a Abs. 1 durch die Reichsregierung (früher Bundesrat) durch allgemeine Verordnung für einzelne Gewerbszweige insofern eingeführt werden, als die Beschäftigung dort von besonderen Bedingungen abhängig gemacht werden kann, und diese Bedingungen auch in zeitlichen Beschränkungen bestehen können. Über Zulässigkeit und Form derartiger Verordnungen vgl. S. 200. Soweit sie erlassen sind, werden sie regelmäßig zugleich auf § 120f gestützt. Hierüber vgl. unten B.

B. Der hygienische Arbeitszeitschutz auf Grund des § 120f GewO. (S. 167) kann durch die Möglichkeit der Individualisierung dieses Schutzes nach der Schutzbedürftigkeit der einzelnen zu sichernden Arbeitnehmergruppen auch die besonderen Bedürfnisse der Frau als Arbeitnehmerin berücksichtigen. Im Falle der Gefährdung ihrer Gesundheit durch übermäßige Dauer der Arbeitszeit kann daher sowohl durch allgemeine VO. für bestimmte Gewerbszweige wie durch spezielle Verfügung für den einzelnen Betrieb eine über den Schutz der erwachsenen männlichen Arbeiter hinausgehende besondere Beschränkung der Arbeitszeit von Frauen eingeführt werden. Diese Regelung ist im Gegensatz zu der Regelung zu A nicht auf größere Betriebe beschränkt, sondern gilt für alle Betriebe, die der GewO. unterstehen.

III. Ein besonderer erhöhter Arbeitszeitschutz für einzelne Berufsstände besteht für die Heimarbeit (A), für Bäckereien und Konditoreien (B) und für den Bergbau (C).

A. Heimarbeiter unterstehen sowohl einem Jugendschutz wie einem Frauenschutz.

1. Der Jugendschutz beruht einmal auf dem Kinderschutzgesetz, das in vollem Umfang auch für Heimarbeiter gilt, und deckt sich insoweit mit dem Schutz der Kinder im Gewerbe (S. 199). Darüber hinaus enthält aber das Hausarb.G. im § 6 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 einen besonderen Arbeitszeitschutz jugendlicher Heimarbeiter, der nach Voraussetzung und Inhalt vom Zeitschutz der Jugendlichen im Gewerbe abweicht.

a) Die Voraussetzungen dieses Schutzes sind insofern andere, als jugendliche Heimarbeiter grundsätzlich (Abweichungen vgl. unten b) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dem Schutz unterstellt sind, daß aber andererseits dieser Schutz nicht ohne weiteres kraft Gesetzes besteht, sondern nur soweit er durch behördliche Anordnung besonders vorgeschrieben ist, sei es

<sup>1)</sup> Ausnahmen von der Regelung der Pausen können von der Reichsregierung (Bundesrat) im Verordnungswege zugelassen werden für bestimmte Arten von Anlagen (S. 203, Anm. 2) und für Gewerbszweige, in denen Nachtarbeit zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeiterzeugnissen dringend notwendig erscheint. Sie können ferner durch behördliche Verfügung für den einzelnen Betrieb gestattet werden bei Unterbrechung des Betriebes durch Naturereignisse oder Unglücksfälle, und ferner auf besonderen Antrag, wenn die Natur des Betriebes oder Rücksichten auf die Arbeiter in einzelnen Anlagen eine abweichende Regelung erwünscht erscheinen lassen. Endlich besteht kraft Gesetzes eine abweichende Regelung für zwei- oder mehrschichtige Betriebe gemäß Art. V d. VO. über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter (Ersatz der einstündigen Mittagspause durch eine Pause von  $\frac{1}{2}$  Stunde oder 2 Pausen von  $\frac{1}{4}$  Stunde unter Anrechnung dieser Pausen auf die Arbeitszeit) zum Zweck der Einführung einer weiteren Arbeitsschicht; vgl. die vorige Anmerkung.

<sup>2)</sup> Ausnahmen von der Mindestruhezeit können von der Reichsregierung (Bundesrat) im Verordnungswege zugelassen werden für Saisonbetriebe bis zu 40 bzw. 50 Tagen im Jahr, sowie für Gewerbszweige, in denen Nachtarbeit zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeiterzeugnissen dringend erforderlich erscheint, bis zu 60 Tagen im Jahr und bis herab zu  $8\frac{1}{2}$  Stunden. Sie können ferner durch behördliche Verfügung für einzelne Betriebe gestattet werden bei Unterbrechung des regelmäßigen Betriebs durch Naturereignisse oder Unglücksfälle.

gemäß § 10 HausarbG. durch allgemeine VO. der Reichsregierung (Bundesrat) bzw. der Landeszentralbehörden oder Polizeibehörden für bestimmte Gewerbszweige, oder sei es gemäß § 6 durch spezielle Verfügung für einzelne hausgewerbliche Werkstätten.

b) Der Inhalt des Schutzes wird in § 6 Abs. 1 Nr. 2 grundsätzlich dahin bestimmt, daß auf Gesundheit und Sittlichkeit der jugendlichen Heimarbeiter diejenigen besonderen Rücksichten zu nehmen sind, die durch ihr Alter geboten sind. Zur Durchführung dieses Grundsatzes wird in Abs. 2 ein dreifacher Weg vorgesehen, nämlich einmal ein über die Vorschriften des Kinderschutzes hinausgehender Kinderschutz, ferner soweit die Hausarbeiter das 16. Lebensjahr noch nicht überschritten haben (also abweichend von dem sonst bis zu 18 Jahren erstreckten Schutz) eine Regelung der Feiertagen und der Pausen nach Beginn und Ende, und endlich eine Beschränkung der Feiertagsruhe durch völliges Verbot oder Beschränkung der Arbeit jugendlicher an Sonn- und Festtagen und an den vom ordentlichen Seelsorger für den Katechumenen-, Konfirmanden-, Beicht- und Kommunionunterricht bestimmten Stunden.

2. Der Frauenschutz in der Heimarbeit beruht ebenfalls auf § 6 HausarbG., besteht also auch hier nur, soweit er kraft Verordnung oder Verfügung eingeführt ist. Er besteht in der Verpflichtung, nach Maßgabe derartiger Anordnungen bei Beschäftigung von Frauen in der Heimarbeit auf ihre Gesundheit und Sittlichkeit diejenigen Rücksichten zu nehmen, die durch ihr Geschlecht geboten sind. Diese Verpflichtung gilt neben dem Betriebsschutz (S. 201) auch für die Regelung der Arbeitszeit.

B. Für das Bäckerei- und Konditoreigewerbe besteht ein besonderer Arbeitszeitschutz für Jugendliche und Frauen gemäß § 1 BäckereiVO. vom 23. 11. 18 nur bezüglich der Regelung der Pausen, wobei als Jugendliche hier nur Lehrlinge gelten. Die Pausen sollen nämlich bei mehr als vierstündiger Arbeitszeit insgesamt mindestens  $\frac{1}{2}$  Stunde, bei mehr als sechstündiger Arbeitszeit insgesamt mindestens 1 Stunde betragen, wobei eine der Pausen mindestens  $\frac{1}{2}$  Stunde dauern muß.

C. Für den Bergbau besteht ein erhöhter Arbeitszeitschutz für Jugendliche und Frauen wiederum vor allem kraft Reichsrechts auf Grund des § 154a GewO., wonach die §§ 135 bis 139a GewO., also nahezu der gesamte erhöhte Arbeitszeitschutz für Jugendliche und Frauen, auch für den Bergbau gelten, und zwar ohne Rücksicht auf die Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer. Von der Möglichkeit, darüber hinaus durch VO. der Reichsregierung (Bundesrat) gemäß § 139a Abs. 1 die Beschäftigung von Jugendlichen und Frauen auch noch von besonderen Bedingungen abhängig zu machen, ist, soweit die Beschäftigung in Steinkohlenbergwerken stattfindet, allgemein für Jugendliche (Bek. vom 7. 3. 13) und für einzelne Bezirke auch für Frauen Gebrauch gemacht worden.

Daneben besteht aber kraft Landesrechts auch ein besonderer hygienischer Schutz auf Grund des § 197 ABG., soweit die auf Grund dieser Bestimmung erlassenen allgemeinen Verordnungen oder speziellen Verfügungen (S. 165) besondere Bestimmungen über die Regelung der Arbeitszeit von Jugendlichen oder Frauen enthalten.

## § 66. Der erhöhte Vertragsschutz.

Der erhöhte Vertragsschutz soll der geringeren Geschäftserfahrung und dem Bedürfnis nach geeigneter Anleitung und einer gewissen Zuchtgewalt Rechnung tragen, besteht daher nicht für Frauen, bei denen ein solches Erfordernis nicht oder nicht in höherem Maße gilt wie für erwachsene Männer, sondern lediglich für Jugendliche. Hier begründet er für den Arbeitgeber die öffentlichrechtliche Verpflichtung, Jugendliche nur zu den für sie besonders gesicherten staatlich vorgeschriebenen Vertragsbedingungen zu beschäftigen, eine Beschäftigung zu anderen Bedingungen dagegen zu unterlassen. Ein solcher Schutz besteht einmal allgemein für alle jugendlichen Arbeitnehmer (I), er besteht ferner in besonderer Ausgestaltung für Lehrlinge (II), und ist endlich für Arbeitsverhältnisse außerhalb des Gewerbes teilweise abgewandelt (III).

I. Der allgemeine erhöhte Vertragsschutz, wie er für alle Jugendlichen besteht, umfaßt ebenso wie der normale Vertragsschutz Abschluß, Inhalt und Erfüllung des Arbeitsvertrages.

A. Beim Abschluß des Arbeitsvertrages besteht ein erhöhter Vertragsschutz insofern, als einmal ungeeignete Arbeitgeber ferngehalten werden, und andererseits die Beschäftigung Minderjähriger nur gegen Aushändigung von Arbeitsbüchern zulässig ist.

1. Um ungeeignete Arbeitgeber fernzuhalten, wird zwar nicht schon der Vertragsabschluß jugendlicher Arbeiter bezüglich der Auswahl des Arbeitgebers

schlechthin beschränkt, wohl aber ihre Anleitung im Arbeitsverhältnis, d. h. ihre Beaufsichtigung und Überwachung. Nach § 106 GewO. dürfen sich nämlich Gewerbetreibende oder ihre Stellvertreter, denen die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt sind, während der Dauer dieser Aberkennung mit der Anleitung Jugendlicher unter 18 Jahren nicht befassen. Handeln sie diesem Gebot zuwider, so kann die Entlassung der beschäftigten jugendlichen Arbeiter polizeilich erzwungen werden. Auch sind sie nach § 150 Nr. 1 strafbar. Zu den so geschützten Arbeitnehmern gehören auch die technischen Angestellten, während die kaufmännischen Angestellten gemäß § 154 Abs. 1 Nr. 2 ausgenommen sind und die Lehrlinge gemäß § 126 einem besonderen verschärften Schutz unterstehen (S. 209).

2. Arbeitsbücher sind durch die §§ 107 bis 112 GewO. vorgeschrieben<sup>1)</sup>. Sie sollen eine Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters bei Abschluß und Auflösung des Arbeitsverhältnisses sicherstellen und dadurch die elterliche Gewalt gegenüber den jugendlichen Arbeitern stärken. Zu diesem Zweck dürfen minderjährige Personen nur dann als Arbeiter beschäftigt werden, wenn sie ein Arbeitsbuch haben<sup>2)</sup> und dem Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung aushändigen. Die Ausstellung eines solchen Buches bedarf eines Antrags oder wenigstens der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters<sup>3)</sup>. In dem Buch hat der Arbeitgeber die Zeit des Eintritts und die Art der Beschäftigung zu vermerken, das Buch aufzubewahren und nach rechtzeitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben. Die Rückgabe erfolgt wiederum an den gesetzlichen Vertreter, wenn entweder der jugendliche Arbeiter unter 16 Jahre alt ist, oder wenn der gesetzliche Vertreter auch bei älteren Minderjährigen die Rückgabe an sich selbst verlangt<sup>4)</sup>. Die Zeit des Austritts und eine etwaige Änderung der Art der Beschäftigung sind dann wiederum vom Arbeitgeber im Arbeitsbuch zu vermerken, alle etwaigen sonstigen Eintragungen, vor allem Urteile über Führung und Leistungen, aber zu unterlassen. Bei Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften über Arbeitsbücher ist der Arbeitgeber nach § 150 Nr. 1 und 2 strafbar<sup>5)</sup>.

B. Der Inhalt des Arbeitsvertrages Jugendlicher unterliegt einem besonderen Schutz insofern, als einmal die Arbeitsordnung über das Verhalten minderjähriger Arbeiter auch außerhalb des Betriebes nach § 134 b Abs. 3 besondere Bestimmungen treffen kann. Und ferner können die Bedingungen, an welche die Reichsregierung (Bundesrat) gemäß § 139 a Abs. 1 die Zulässigkeit der Beschäftigung Jugendlicher bis zu 16 Jahren in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitnehmern und gleichgestellten Betrieben knüpfen kann (S. 200), auch vertraglicher Art sein, z. B. die Beschäftigung in Akkord verbieten.

C. Die Erfüllung des Arbeitsvertrages Jugendlicher untersteht einem erhöhten Vertragsschutz endlich insofern, als wiederum im Interesse der Stärkung der elterlichen Autorität die Lohnzahlung an Minderjährige gemäß § 119 a GewO. durch Ortsstatut besonders geregelt werden kann. Danach kann nämlich einmal vorgeschrieben werden, daß die Zahlung des Lohnes nicht an den Jugendlichen, sondern an den gesetzlichen Vertreter zu erfolgen hat und nur mit dessen schriftlicher Zustimmung oder nach Vorlage seiner Quittung über den Empfang der letzten Lohn-

<sup>1)</sup> Diese Vorschriften sind unpraktisch und haben sich nicht bewährt.

<sup>2)</sup> Das Arbeitsbuch enthält die wichtigsten Personalien des Arbeiters und seines gesetzlichen Vertreters. Es wird von der Polizeibehörde seines letzten Wohnorts ausgestellt, wenn der Arbeiter nachweislich nicht mehr zum Besuch der Volksschule verpflichtet ist.

<sup>3)</sup> Zustimmung der Gemeindebehörde genügt indessen, wenn die Erklärung des gesetzlichen Vertreters nicht zu beschaffen ist, oder wenn er sie ohne genügenden Grund zum Nachteil des Arbeiters verweigert.

<sup>4)</sup> Mit Zustimmung der Gemeindebehörde kann die Rückgabe aber auch an die Mutter oder einen sonstigen Angehörigen oder auch unmittelbar an den minderjährigen Arbeiter selbst erfolgen.

<sup>5)</sup> Auch ist der Arbeitgeber gemäß § 112 Abs. 2 schadensersatzpflichtig.

zahlung unmittelbar an den Minderjährigen erfolgen darf. Oder es kann auch bestimmt werden, daß die Arbeitgeber dem gesetzlichen Vertreter innerhalb bestimmter Fristen Mitteilung über die den minderjährigen Arbeitern gezahlten Lohnbeträge zu machen haben<sup>1)</sup>. Zuwiderhandlungen der Arbeitgeber sind nach § 148 Nr. 13 strafbar. Doch gilt diese Bestimmung nur für Arbeiter, dagegen nach § 133g nicht für Angestellte.

II. Der erhöhte Vertragsschutz für Lehrlinge entspricht ihrem besonderen Arbeitsvertrag (S. 141ff.), dessen Besonderheiten zugleich auch auf ein erhöhtes staatliches Interesse an der Gestaltung gerade dieses Vertragsverhältnisses zurückzuführen sind. Dieses erhöhte eigene Interesse des Staates kommt daher auch im Wege eines besonderen öffentlichrechtlichen Vertragsschutzes der Lehrlinge zum Ausdruck, der auf die Einhaltung dieses Vertrages durch den Lehrherrn gemäß den gesetzlichen Vorschriften abzielt. Auf Grund dieses Vertragsschutzes sind daher die Lehrherren in Ansehung der Beschäftigung von Lehrlingen bei Vermeidung von Zwang und Strafe zu bestimmten Handlungen bzw. Unterlassungen verpflichtet, welche die besonderen vertraglichen Bedingungen des Lehrvertrages zum Gegenstand haben. Diesem Vertragsschutz unterstehen grundsätzlich nur gewerbliche Lehrlinge einschl. der Handwerkslehrlinge, nicht dagegen kaufmännische Lehrlinge. Doch sind die letzteren gemäß § 1391 dem Schutz gegen Lehrlingszüchtereien (S. 144/45) unterstellt, und zwar ohne Unterschied, ob sie in offenen Verkaufsstellen oder in anderen Betrieben des Handelsgewerbes (Kontoren) beschäftigt sind. Der besondere Vertragsschutz der Lehrlinge umfaßt einerseits den Abschluß (A) und andererseits die Erfüllung des Lehrvertrages (B).

A. Bei Abschluß des Lehrvertrages besteht der erhöhte Schutz in der Fernhaltung ungeeigneter Lehrherren und in der Sicherung eines formell ordnungsmäßigen Vertragschlusses:

1. Um ungeeignete Lehrherren fernzuhalten, ist nicht nur, wie bei sonstigen Jugendlichen (S. 207/8), das Anleiten oder das Anleitenlassen von Lehrlingen, sondern auch das bloße Halten von Lehrlingen, also bereits der Abschluß des Lehrvertrages unzulässig, soweit die Befugnis zum Lehrherrn fehlt, behördlich entzogen oder behördlich beschränkt ist (S. 144). Gegenüber Lehrherren, die diesen Vorschriften zuwider handeln, kann einerseits die Entlassung der Lehrlinge gemäß § 144a von der Ortspolizeibehörde durch Zwangsstrafen erzwungen werden, und ferner werden solche Lehrherren gemäß § 148 Nr. 9a und 9b bestraft.

2. Der ordnungsmäßige Abschluß des Lehrvertrages erfordert gemäß einer etwaigen Regelung der Handwerkskammer nach § 103e Nr. 1 und nach § 126b die Beobachtung bestimmter Formen, die freilich für die zivilrechtliche Wirksamkeit des Lehrvertrages nicht entscheidend sind (S. 145). Lehrherren, die den Lehrvertrag ohne Beachtung dieser Form abschließen, sind indessen nach § 150 Nr. 4a strafbar.

B. Die Erfüllung des Lehrvertrages erfordert vom Lehrherrn die Einhaltung einer Reihe von Pflichten, vor allem der Pflicht zur Ausbildung und zu bestimmter gearteter Fürsorge (S. 146/47). Die Erfüllung dieser Pflichten ist gemäß § 148 Nr. 9 zugleich strafrechtlich gesichert, ein Lehrherr, der diese Pflichten verletzt, ist also nicht nur schadensersatzpflichtig, sondern auch strafbar. Doch gilt dies nur für die durch das Gesetz begründeten Pflichten des Lehrherrn, während die Erfüllung von Pflichten, die auf Vorschriften der Innung oder Handwerkskammer beruhen, nur durch Ordnungsstrafen gemäß §§ 93c, 103n Abs. 3 gesichert wird, und die Verletzung von Pflichten, die lediglich kraft Vereinbarung der Vertragsparteien bestehen, nur zivilrechtliche Folgen hat.

III. Ein besonderer erhöhter Vertragsschutz für einzelne Berufsstände besteht nur für Handelsgewerbe und Bergbau.

A. Im Handelsgewerbe sind die Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge dem gesamten Vertragsschutz gemäß § 154 Abs. 1 Nr. 2 und 139k Abs. 2 entzogen und lediglich dem Lehrlingsschutz nach § 139 l in Ansehung der Strafbarkeit eines Verstoßes gegen die Vorschriften über Lehrlingszüchtereien unterstellt (vgl. oben II).

B. Dagegen unterstehen die Bergleute sämtlichen Vorschriften des gewerblichen Vertragsschutzes, wobei indessen für die Arbeitsbücher die Vorschriften der GewO. keine Anwendung

<sup>1)</sup> Beide Bestimmungen wären heute praktisch gar nicht mehr durchführbar. Eine dritte Bestimmung hinsichtlich des Erfüllungsschutzes bestand früher in der Verpflichtung der Arbeitgeber, Minderjährigen zur Klarstellung und Sicherung der Abrechnung bei der Lohnzahlung „Lohnzahlungsbücher“ einzurichten und dort bei jeder Lohnzahlung den Betrag des verdienten Lohnes einzutragen und dem Minderjährigen oder seinem gesetzlichen Vertreter auszuhändigen. Diese Lohnzahlungsbücher sind indessen durch Nov. von 1911 gemäß § 134 Abs. 2 in Lohnzettel verwandelt, welche die Klarstellung des ausgezahlten Lohnes nicht nur gegenüber den Minderjährigen, sondern allgemein sichern sollen (S. 190). Ebenso ist die Verpflichtung der Arbeitgeber, einen Teil des Lohnes Minderjähriger einzubehalten und auf Sparkassenbücher einzuzahlen, wie sie auf Grund der „Spazwangserlasse“ einiger Oberkommandos im Kriege bestanden hatte, restlos aufgehoben (S. 105, Anm. 1).

finden, aber kraft Landesrechts gemäß §§ 85 b bis h, 207 e Nr. 1 und 2 ABG. entsprechende Bestimmungen gelten, während die übrigen Vorschriften des reichsrechtlichen Vertragsschutzes gemäß § 154 a unmittelbar auf Bergwerke Anwendung finden.

### § 67. Fortbildungsschutz.

Der Fortbildungsschutz soll eine über den allgemeinen Schulunterricht hinausgehende Ausbildung in allgemeinen Kenntnissen und Fachkenntnissen ermöglichen und gegenüber einer etwaigen Beeinträchtigung im Arbeitsverhältnis sicherstellen. Da eine solche Ausbildung hauptsächlich im jugendlichen Alter stattfindet, bei erwachsenen Männern und Frauen dagegen in der Regel beendet ist, so beschränkt sich der Fortbildungsschutz lediglich auf die jugendlichen Arbeitnehmer. Mit Rücksicht auf das Interesse des Staates an einer ausreichenden Ausbildung des jugendlichen Nachwuchses erfolgt dieser Schutz in der Form des öffentlichrechtlichen Arbeiterschutzes (S. 150), begründet also für die Arbeitgeber, die Jugendliche beschäftigen, die durch Zwang und Strafe gesicherte öffentlichrechtliche Verpflichtung, den Jugendlichen sowohl negativ durch Unterlassung der Beschäftigung während der für den Fortbildungsunterricht bestimmten Stunden den Besuch dieses Unterrichts zu ermöglichen, wie andererseits auch positiv hierüber hinaus durch Maßnahmen bestimmter Fürsorge diesen Besuch zu fördern<sup>1)</sup>).

Eine derartige Verpflichtung der Arbeitgeber besteht einmal allgemein hinsichtlich aller Jugendlichen (I). Sie besteht ferner in besonderer Ausgestaltung für Lehrlinge (II). Sie ist sodann für Arbeitsverhältnisse außerhalb des Gewerbes teilweise abgewandelt (III). Und sie kann endlich auf Grund der Demobilmachungsgesetzgebung kraft Ortsstatuts auf alle Arbeitgeber schlechthin erstreckt werden (IV).

I. Der allgemeine Fortbildungsschutz beruht auf § 120 GewO. Ein solcher Schutz war schon in der ursprünglichen Fassung der GewO. im Jahre 1869 vorgesehen, wurde aber durch die Novelle von 1878 und das Arbeiterschutzgesetz von 1891 wesentlich erweitert und hat durch die Novelle von 1911 die jetzt geltende Fassung erhalten. Die hierdurch begründete Verpflichtung der Arbeitgeber ist gemäß § 150 Nr. 4 durch Strafandrohung gesichert. Sie beruht grundsätzlich auf dem Gesetz selbst (A), kann aber darüber hinaus durch statutarische oder behördliche Anordnung erweitert werden (B).

A. Die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber besteht lediglich in der Verpflichtung, ihren jugendlichen Arbeitern (1), soweit sie eine Fortbildungsschule tatsächlich besuchen<sup>2)</sup> (2), die hierfür erforderliche Zeit zu gewähren, also die Beschäftigung während dieser Stunden zu unterlassen (3).

1. Die Jugendlichen, die dem Fortbildungsschutz unterstellt sind, sind sowohl Arbeiter wie Angestellte in allen der GewO. unterstehenden Betrieben<sup>4)</sup> bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Mit der Erreichung dieses Alters hört die Verpflichtung auf, auch wenn der Geburtstag mitten in das Schuljahr fällt.

2. Als Fortbildungsschulen gelten nur solche Unterrichtsanstalten, die vom Staat oder der Gemeinde als Fortbildungsschule anerkannt sind<sup>5)</sup>.

3. Die zum Schulbesucherforderliche Zeit, in der eine Beschäftigung zu unterlassen ist<sup>6)</sup>, bestimmt sich nach den tatsächlichen Unterrichtsstunden einschließlich der für den Weg und die

<sup>1)</sup> Doch gehört die Zeit des Fortbildungsschulunterrichts nicht zur Arbeitszeit im gesetzlichen Sinne. OLG. Dresden 21. 12. 21 u. 8. 3. 22, NZfA. 1922, Sp. 455 u. 698.

<sup>2)</sup> Doch ist nach § 150 Nr. 4 GewO. auch der Schulpflichtige selbst strafbar, jedoch nur im Falle eigenen Verschuldens. KG. 4. 5. 23, NZfA. 1923, Sp. 638.

<sup>3)</sup> Dieser Schutz beschränkt sich also auf diejenigen Jugendlichen, die wirklich eine Fortbildungsschule besuchen, auch soweit hierzu eine Pflicht nicht besteht. Soweit eine Verpflichtung hierzu besteht, gilt für den Arbeitgeber die erweiterte Verpflichtung (vgl. B).

<sup>4)</sup> Dagegen nicht in anderen Betrieben (z. B. Versicherungsgewerbe), KG. 26. 1. 23, NZfA. 1923, Sp. 330. Wegen des erweiterten Schutzes im Handelsgewerbe vgl. aber unten S. 211.

<sup>5)</sup> Eine Anerkennung als Fortbildungsschule ist auch möglich für Anstalten, in denen Unterricht in weiblichen Hand- und Hausarbeiten erteilt wird, für bloße Fachschulen, d. h. Unterrichtsanstalten, die eine lediglich gewerbliche Fortbildung vermitteln, sowie für Lehrwerkstätten, in denen nur technischer Unterricht erteilt wird.

<sup>6)</sup> Dazu gehört auch die Verwendung bei auswärtiger Arbeit, die den Schulbesuch tatsächlich unmöglich macht; KG. 13. 6. 22, NZfA. 1922, Sp. 698. Ob der Arbeitgeber die fortbildungs-

Vorbereitung (Umkleiden) nötigen Dauer, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob diese Zeit ganz oder teilweise in die Arbeitszeit des eigenen Betriebes fällt. Sie wird erforderlichenfalls behördlich festgesetzt (in Preußen durch Gemeindebehörde).

B. Eine erweiterte Verpflichtung kann dem Arbeitgeber auferlegt werden, soweit der (an sich nur fakultative) Fortbildungsschulunterricht durch Ortsstatut oder Anordnung der höheren Verwaltungsbehörde für obligatorisch erklärt wird. In diesem Falle können nämlich derartige Statuten oder Anordnungen auch die zur Durchführung des obligatorischen Fortbildungsschulunterrichts erforderlichen Bestimmungen treffen und zu diesem Zweck dem Arbeitgeber die Verpflichtung auferlegen, nicht nur negativ die schulpflichtigen Arbeitnehmer während der Unterrichtsstunden nicht zu beschäftigen, sondern darüber hinaus positiv zur Sicherung eines regelmäßigen Schulbesuches das Erforderliche zu veranlassen. Dazu gehört vor allem die An- und Abmeldung schulpflichtiger Arbeiter, das Anhalten dieser Arbeiter zum Schulbesuch, die Entschuldigung ihres Ausbleibens im einzelnen Fall und die Anzeige von ihrer Erkrankung.

II. Für Lehrlinge ist die Verpflichtung des Arbeitgebers (Lehrherrn) bezüglich des Fortbildungsschulunterrichts gemäß §§ 127, 148 Nr. 9 GewO. unter allen Umständen die erweiterte Verpflichtung. Hier besteht also die Verpflichtung, die jugendlichen Arbeitnehmer positiv zum Schulbesuch anzuhalten und den Schulbesuch zu überwachen, ohne weiteres kraft Gesetzes und bedarf nicht erst des Erlasses einer diesbezüglichen ortsstatutarischen oder behördlichen Anordnung. Auch sind in diesem Falle Fachschulen den Fortbildungsschulen gleichgestellt, soweit sie als Ersatz einer Fortbildungsschule von der höheren Verwaltungsbehörde anerkannt sind. Doch gilt diese Regelung nur für die gewerblichen Lehrlinge einschließlich der Handwerkslehrlinge, während die kaufmännischen Lehrlinge nach § 154 Abs. 1 Nr. 2 ausgenommen und einer besonderen (inhaltlich freilich übereinstimmenden) Regelung unterstellt sind (vgl. III).

III. Ein besonderer Fortbildungsschutz für einzelne Gewerbszweige besteht für das Handelsgewerbe und den Bergbau:

A. Auf das Handelsgewerbe findet zwar der § 120 GewO. grundsätzlich Anwendung, ist aber durch § 139i erweitert, der für sämtliche Geschäftsinhaber gilt (also nicht nur für die Inhaber offener Verkaufsstellen) und dessen Übertretung nach § 150 Nr. 4 selbständig unter Strafe gestellt ist.

Danach besteht auch hier die erweiterte Verpflichtung der Arbeitgeber, also die Verpflichtung, ihre jugendlichen Arbeitnehmer positiv zum Schulbesuch anzuhalten und den Schulbesuch zu überwachen, ohne weiteres kraft Gesetzes, und zwar nicht nur gegenüber den Lehrlingen, sondern auch gegenüber den Handlungsgehilfen unter 18 Jahren, bedarf also auch diesen gegenüber keiner besonderen Einführung durch ortsstatutarische oder behördliche Anordnung. Und ferner erstreckt sich die Verpflichtung der Geschäftsinhaber hier nicht nur auf den Besuch eigentlicher Fortbildungsschulen, sondern auch auf den Besuch von Fachschulen (hier also Handelsschulen), soweit sie vom Staat oder von der Gemeindebehörde anerkannt sind.

B. Auf den Bergbau endlich findet § 120 GewO. keine Anwendung, hier ist vielmehr durch § 87 ABG. ein besonderer Fortbildungsschutz eingeführt, dessen Übertretung in § 207e Nr. 4 mit Strafe bedroht wird. Diese Vorschriften decken sich indessen mit denen des allgemeinen Fortbildungsschutzes auf Grund des § 120 GewO., begründen also ebenfalls im allgemeinen nur eine Verpflichtung der Bergwerksbesitzer dahin, die zum Besuch der Fortbildungsschule erforderliche Zeit zu gewähren, während die erweiterte Verpflichtung, die Jugendlichen zum Schulbesuch anzuhalten und diesen Besuch zu überwachen, nur kraft besonderer Anordnung besteht. Diese Anordnung kann aber hier nur im Wege der ortsstatutarischen Regelung erfolgen, und ihre Zulässigkeit ist ferner hier auf männliche Arbeiter unter 18 Jahren beschränkt.

IV. Eine Erstreckung des Fortbildungsschutzes auf alle Arbeitnehmer schlechthin, also ohne berufsständische Beschränkung, ist endlich durch die VO. vom 28. 3. 19 erfolgt, die als DemobVO. ergangen und durch das Verlängerungsgesetz vom 30. 3. 22 und VO. vom 29. 10. 23 aufrechterhalten ist. Sie bildet die notwendige Ergänzung zur Erwerbslosenfürsorge, die ebenfalls nicht berufsständisch beschränkt ist.

Danach besteht eine solche Erstreckung nur, soweit sie ortsstatutarisch angeordnet ist. Eine derartige Anordnung ist für alle Jugendlichen unter 18 Jahren zulässig, die seit Ostern 1918 die Volksschule verlassen haben und keine weitergehende wissenschaftliche oder künstlerische Ausbildung genießen. Die Durchführung im einzelnen ist ebenfalls ortsstatutarischer Regelung im Rahmen des § 120 GewO. überlassen<sup>1)</sup>. Doch ist ausdrücklich bestimmt, daß das Ortsstatut die Arbeitgeber verpflichten kann, nicht nur den Schulpflichtigen die Zeit zum Schulbesuch zu gewähren, sondern sie auch zum pünktlichen und regelmäßigen Besuch der Fortbildungsschule anzuhalten und sie rechtzeitig an- und abzumelden.

schulpflichtigen Arbeitnehmer im eigenen Betriebe nötig braucht, z. B. wegen Streiks der sonstigen Arbeitnehmer, ist unerheblich; doch kann ein überwiegendes Interesse der Allgemeinheit die Fernhaltung vom Schulbesuch zwecks Verwendung zur Arbeit rechtfertigen. KG. 12. 1. 23, NZfA. 1923, Sp. 261.

<sup>1)</sup> Dazu KG. 18. 10. 21, NZfA. 1921, Sp. 604.

## Sechstes Kapitel. Durchführung des Arbeiterschutzes.

### § 68. Übersicht.

Der Arbeiterschutz legt den Arbeitgebern öffentlichrechtliche Pflichten auf, an deren Erfüllung der Staat ein Interesse hat. Der Staat muß daher in der Lage sein, die ordnungsmäßige Erfüllung dieser Pflichten zu überwachen und nötigenfalls zu erzwingen. Der Staat kann deshalb die Durchführung des Arbeiterschutzes nicht den Parteien des Arbeitsvertrages bzw. den einzelnen zu schützenden Arbeitnehmern selbst überlassen.

Wohl hat der einzelne Arbeitnehmer ein Interesse an der Durchführung eines Schutzes, der zu seinen eigenen Gunsten besteht, und dieses Interesse findet auch rechtlich einen mannigfachen Ausdruck. So gelten die Arbeiterschutzvorschriften (jedoch nicht auch die Unfallverhütungsvorschriften<sup>1)</sup>) als Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB., ihre Verletzung begründet daher im Fall eines dadurch verursachten Schadens einen Schadensersatzanspruch<sup>2)</sup>. Ferner können die Arbeiterschutzvorschriften nicht vertraglich ausgeschlossen werden, Bestimmungen eines Arbeitsvertrages, wonach ein solcher Ausschluß vereinbart wird, sind vielmehr gemäß § 134 BGB. nichtig. Der Arbeitnehmer ist daher niemals zu Leistungen verpflichtet, die er vertraglich übernommen hat, soweit die Erfüllung dieser Verpflichtung einer Vorschrift des Arbeiterschutzes widersprechen würde. Und endlich würde ein Arbeitgeber, der in seinem Betriebe eine Arbeiterschutzvorschrift unbeachtet läßt, soweit dadurch die Lage des einzelnen Arbeiters betroffen wird<sup>3)</sup>, eine für die Bewirkung der Leistung des Arbeitnehmers erforderliche Mitwirkungshandlung unterlassen und daher in Annahmeverzug kommen. Der Arbeitnehmer wäre daher in diesem Fall in der Lage, gemäß § 615 BGB. die eigene Arbeitsleistung zu verweigern, ohne dadurch den Lohnanspruch zu verlieren (S. 88/89).

Dagegen hat der einzelne Arbeitnehmer keinen eigenen Rechtsanspruch auf die Erfüllung der Arbeiterschutzpflichten gegen den Arbeitgeber und kann diese Erfüllung daher nicht im Klagewege erzwingen. Er kann die Einhaltung der Arbeiterschutzpflichten vielmehr nur dann selbständig einklagen, wenn und soweit diese Einhaltung zugleich den Gegenstand einer ihm selbst gegenüber bestehenden Vertragspflicht bildet, also soweit z. B. die §§ 120aff. GewO. in § 618 BGB. übernommen sind<sup>4)</sup>. Im übrigen ist dagegen der einzelne Arbeitnehmer darauf angewiesen, eine Nichtbeachtung der Vorschriften des Arbeiterschutzes dem hierfür zuständigen Beamten (Gewerbeaufsichtsbeamten, Polizeibeamten, technischen Aufsichtsbeamten, S. 215ff.) anzuzeigen und ihm die weitere Verfolgung eines solchen Verstoßes zu überlassen bzw. sich im Fall der Nichtverfolgung oder nicht genügenden Verfolgung über diesen Beamten bei seiner vorgesetzten Dienststelle zu beschweren.

Auch der Betriebsrat ist bei der Durchführung des Arbeiterschutzes nur mittelbar beteiligt. Zwar haben sowohl Betriebsrat wie Gruppenrat nach §§ 66 Nr. 8 und 78 Nr. 6 BRG. die Aufgabe, „auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht

<sup>1)</sup> Vgl. S. 156 Anm. 3.

<sup>2)</sup> RG. 6. 11. 22, NZfA. 1923, Sp. 768.

<sup>3)</sup> Also z. B. wenn durch Nichtbeachtung einer Vorschrift des Betriebsschutzes die Arbeit für den Arbeitnehmer mit größeren Gefahren verbunden ist, dagegen nicht wenn der einzelne Arbeiter durch die Nichtbeachtung der Vorschrift nicht unmittelbar berührt wird, wenn also z. B. der Arbeitgeber es unterläßt, die Arbeiter periodisch ärztlich untersuchen zu lassen oder ein Krankenbuch zu führen.

<sup>4)</sup> In diesem Falle würde der Arbeitgeber wegen Verletzung seiner vertraglichen Verpflichtung zur „Beschaffung des Arbeitssubstrats“ nicht in Annahmeverzug, sondern in Leistungsverzug kommen (S. 116).

kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen, sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken“. Sie haben aber kein eigenes Recht, die Durchführung des Arbeiterschutzes vom Arbeitgeber zu fordern, und keine selbständige rechtliche Möglichkeit, den Arbeitgeber auf anderem Wege als durch Beratung und gütliche Vorstellung zur Erfüllung seiner Arbeiterschutzplichten zu veranlassen. Sie sind vielmehr, ebenso wie die einzelnen Arbeitnehmer, gegenüber einem böswilligen Arbeitgeber auf die Beschwerde bei den dafür zuständigen amtlichen Stellen beschränkt.

Die Durchführung der Arbeiterschutzplichten ist vielmehr ausschließlich Recht und Pflicht des Staates. Der Staat entledigt sich dieser Aufgabe entweder im Wege eigener staatlicher Tätigkeit durch eigene staatliche Organe, oder aber durch Übertragung der erforderlichen Rechte und Pflichten auf nachgeordnete genossenschaftlich organisierte Stellen, welche diese Aufgabe im Wege freier Selbstverwaltung erfüllen, und über die der Staat sich seinerseits lediglich die Aufsicht vorbehält. Für beide Formen der Durchführung des Arbeiterschutzes steht ein dreifacher Weg zur Verfügung: Einmal sind besondere Organe zu schaffen, welche die Einhaltung der Arbeiterschutzplichten beaufsichtigen und überwachen und erforderlichenfalls den Erlaß weiterer Maßregeln veranlassen; diese Organe sind die Arbeitsaufsicht, insbesondere der Gewerbeaufsicht (§ 69). Ferner müssen, soweit die Arbeitgeber sich weigern, ihren Pflichten in Ansehung des Arbeiterschutzes nachzukommen, Zwangsmittel zur Verfügung stehen, um sie gewaltsam zur Beachtung der Arbeiterschutzvorschriften anzuhalten (§ 70). Und endlich besteht, soweit die Arbeitgeber gegen die Arbeiterschutzplichten verstoßen, ein eigenes Arbeitsstrafrecht, das derartige Verstöße mit Strafe bedroht (§ 71).

### § 69. Arbeitsaufsicht, insbesondere Gewerbeaufsicht<sup>1)</sup>.

I. Begrifflich umfaßt die Arbeitsaufsicht die Gesamtheit der Maßnahmen, die durch besondere Organe der Staats- oder Selbstverwaltung im Verwaltungswege vorgenommen werden, um die Durchführung der Arbeiterschutzplichten zu beaufsichtigen und zu überwachen. Entsprechend den beiden Arten des Arbeiterschutzes als staatlicher bzw. berufsgenossenschaftlicher Arbeiterschutz (S. 155) bestehen auch zwei Arten der Arbeitsaufsicht, von denen die eine durch staatliche Beamte gehandhabt wird, die andere zur Durchführung der berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütung von den Berufsgenossenschaften ausgeht und einen Teil ihrer Selbstverwaltung bildet. Entsprechend der Beschränkung der Unfallverhütung auf das Gebiet des Betriebs- oder Gefahrenschutzes (S. 156) beschränkt sich indessen auch die von den Berufsgenossenschaften ausgehende Arbeitsaufsicht auf dieses Teilgebiet des Arbeiterschutzes, während die staatliche Arbeitsaufsicht das Gesamtgebiet des Arbeiterschutzes umfaßt.

II. Die geschichtliche Entwicklung der Arbeitsaufsicht beginnt mit der Schaffung einer staatlichen Aufsicht zur Durchführung der damals neu erlassenen Arbeiterschutzgesetze (A). Erst mit der Schaffung der Unfallversicherung tritt hierzu die berufsgenossenschaftliche Unfallverhütung (B). Das Arbeiterschutzgesetz hat die Umgestaltung der Fabrikinspektion zur Gewerbeinspektion zur Folge (C), die spätere Gesetzgebung die allmähliche Erweiterung der Gewerbeaufsichtsbehörden zu Behörden der allgemeinen Arbeitsaufsicht (D). Doch bestehen vorläufig noch eine Reihe verschiedener Behörden auf diesem Gebiet (E).

A. Das erste deutsche Arbeiterschutzgesetz, das Preuß. Regulativ von 1839 (S. 154), hatte die Aufsicht über die Durchführung des Gesetzes den Ortspolizeibehörden in Verbindung mit den Schulaufsichtsbehörden überlassen, doch reichten diese hierfür nicht aus, so daß das Gesetz

<sup>1)</sup> POERSCHKE, Die Entwicklung der Gewerbeaufsicht in Deutschland, II. Aufl., Jena 1913, Art. „Gewerbeinspektion“ von KÄHLER im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, III. Aufl. und von NÄLKEN in Stengel-Fleischmanns Wörterbuch des deutschen Staats- und Verwaltungsrechts. Für alle Kulturländer: Die Arbeitsaufsicht, herausgegeben vom Internationalen Arbeitsamt Genf 1923.

meist nicht befolgt wurde. Der Versuch der Einführung gemischter ehrenamtlicher Lokalkommissionen aus Ortsvorsteher, Pfarrer, Arzt, einem Fabrikanten und einem Fabrikarbeiter hatte ebensowenig Erfolg wie die Bildung von kollegialischen Gewerberäten (Gesetz von 1849) aus Vertretern des Fabrikanten-, Handwerks- und Handelsstandes. Darum sah das Preuß. Gesetz von 1853 nach englischem Vorbild zum erstenmal neben den Polizeibehörden die Einsetzung besonderer Fabrikinspektoren vor, d. h. staatlicher Beamter mit der ausschließlichen Aufgabe der Überwachung der Vorschriften des Jugendschutzes. Diesen Fabrikinspektoren wurden für den Bereich ihrer amtlichen Wirksamkeit die Befugnisse der Ortspolizeibehörden einschl. des Rechts jederzeitiger Revision der Betriebe übertragen. Doch waren solche Fabrikinspektoren vorläufig nur fakultativ vorgesehen, „wo sich dazu ein Bedürfnis ergibt“<sup>1)</sup>. In dieser Form wurde die Fabrikinspektion auch in die GewO. von 1869 übernommen, durch die Novelle von 1878 aber aus einer bloß fakultativen in eine obligatorische Einrichtung für das ganze Reich umgewandelt, und den Fabrikinspektoren gleichzeitig neben dem Jugendschutz auch noch die Überwachung des Gefahrenschutzes, die ihnen bisher nur in einzelnen Bundesstaaten im Verwaltungswege überlassen war, kraft gesetzlicher Vorschrift übertragen. Infolge dieser Umgestaltung der Fabrikinspektion stellte ferner der Bundesrat Grundsätze über den Dienst der Fabrikinspektoren auf, die eine möglichst gleichmäßige und einheitliche Ausführung in den verschiedenen Bundesstaaten sichern sollten und demgemäß in die einzelstaatlichen Dienstabweisungen übergingen.

B. Dieser staatlichen Arbeitsaufsicht trat mit der Einführung der Unfallversicherung (Ges. von 1884) die berufsgenossenschaftliche Unfallverhütung zur Seite. Vor allem Fürst Bismarck glaubte ihr den Vorzug vor der staatlichen Aufsicht geben zu sollen, weil hier das eigene Interesse der Berufsgenossenschaften an der Verringerung der Unfallast sich mit den fachlichen Spezialkenntnissen der Genossenschaftsmitglieder verbinden würde, und die Selbstverwaltung zur Lösung der hier fraglichen Aufgaben geeigneter sei als die Staatsverwaltung. Die Berufsgenossenschaften erfüllten die ihnen übertragene Aufgabe neben dem Erlaß von Unfallverhütungsvorschriften (S. 156) durch eigene von ihnen angestellte „technische Aufsichtsbeamte“.

C. Durch das Arbeiterschutzgesetz wurde der Aufgabenkreis der Fabrikinspektoren auf die neuen Gebiete des gesetzlichen Arbeiterschutzes erweitert, und zugleich ihre Zuständigkeit über die Fabriken hinaus auf alle Betriebe erstreckt, die der GewO. unterstehen. Dadurch wurde die bisherige Fabrikinspektion zur Gewerbeinspektion umgestaltet. Auch wurden die amtlichen Befugnisse der Aufsichtsbeamten erweitert; sie erhielten einmal das Recht zum Erlaß bindender Anweisungen an den Arbeitgeber, ferner wurde ein geordneter Instanzenzug innerhalb der Aufsichtsbehörden geschaffen, und endlich wurde die Nachprüfung ihrer Anordnungen durch die Gerichte auf die Frage der formellen Rechtmäßigkeit beschränkt, während die Entscheidung über die Zweckmäßigkeit lediglich den Verwaltungsbehörden vorbehalten blieb. Diese materiellen Neuerungen machten zugleich eine organisatorische Umgestaltung der bundesstaatlichen Behörden der Gewerbeaufsicht erforderlich, vor allem in Preußen, wo durch den Erlaß vom 27. 4. 91 (GS. S. 165) die auch jetzt noch bestehende Organisation der Gewerbeaufsichtsbehörden (S. 215) geschaffen wurde<sup>2)</sup>.

D. Seitdem sind die Behörden der Gewerbeaufsicht die für die Beaufsichtigung und Überwachung der Durchführung der gesetzlichen Arbeiterschutzplichten grundsätzlich zuständig und maßgebenden staatlichen Organe, deren Aufgabenkreis sich nahezu auf den gesamten Arbeiterschutz erstreckt. Vor allem wurde ihnen in den meisten Bundesstaaten im Verwaltungswege die Aufsicht auch über diejenigen Schutzvorschriften der GewO. übertragen, die kraft Reichsrechts nicht ohne weiteres zu ihrem Arbeitsgebiet gehören (Arbeitsbücher, Zeugnisse, Lohnschutz). Und sie blieben ferner nicht auf den in der GewO. geregelten Arbeiterschutz beschränkt. Soweit vielmehr eine Erweiterung des Arbeiterschutzes in den Nebengesetzen zur GewO. vorgenommen wurde (Kinderschutzgesetz, Hausarbeitsgesetz, Arbeitszeitverordnungen), wurde ihnen die Durchführung und Überwachung auch dieses Schutzes gesetzlich übertragen<sup>3)</sup>. Nur auf den besonderen Schutz im Handelsgewerbe (§§ 139 c ff.) hatte sich bis zum Kriege ihre Zuständigkeit nicht erstreckt, vielmehr waren hier die ordentlichen Polizeibehörden ausschließlich zuständig geblieben. Durch die VO. über die Arbeitszeit der Angestellten vom 18. 3. 19 § 16 ist aber auch hierin wenigstens in Ansehung des Arbeitszeitschutzes eine Änderung eingetreten und insoweit die Gewerbeinspektion auch zur „Handelsinspektion“ erweitert. Dagegen

<sup>1)</sup> Auf Grund dieser Vorschrift wurden 1854 die drei ersten Fabrikinspektoren in den Regierungsbezirken Düsseldorf, Arnsberg und Aachen angestellt.

<sup>2)</sup> Auch wurde den Gewerbeaufsichtsbeamten damals die Dampfkesselrevision übertragen. Diese ging aber später (1897 und 1900) auf die Dampfkesselüberwachungsvereine über, denen auch einzelne fachliche Zweige der Unfallverhütung überlassen wurden, zu deren Handhabung es periodisch wiederkehrender Vorrichtungen und Apparate bedarf, POERSCHKE, a. a. O., S. 145 ff.

<sup>3)</sup> § 21 KSchG., § 17 HausarbG., Art. IX d. VO. über Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. 11. 18, § 16 d. VO. über Arbeitszeit der Angestellten vom 18. 3. 19, § 11 VO. über Arbeitszeit in Bäckereien vom 23. 11. 18.

bestehen außerhalb des Gewerbes für Bergbau und Schifffahrt auch jetzt noch eigene Behörden zur Durchführung des Arbeiterschutzes<sup>1)</sup>.

E. Die hiernach zurzeit bestehenden Organe zur Durchführung der Arbeitsaufsicht sind vor allem die Gewerbeaufsichtsbehörden (III), denen die Polizeibehörden (IV) und die technischen Aufsichtsbeamten der Berufsgenossenschaften (V) teilweise ergänzend zur Seite stehen. Für bestimmte Berufsstände sind aber besondere Behörden mit den Aufgaben der Arbeitsaufsicht betraut (VI).

III. Die Gewerbeaufsichtsbehörden sind staatliche Verwaltungsbehörden. Sie sind daher grundsätzlich an Weisungen ihrer jeweils vorgesetzten Dienstbehörde gebunden, und ihre Mitglieder genießen keine richterliche Unabhängigkeit. Ihre Errichtung und ihr Mindestwirkungsbereich sind in § 139 b GewO. reichsgesetzlich vorgeschrieben (obligatorische Gewerbeaufsicht). Das Reichsrecht beschränkt sich indessen lediglich auf die Bestimmung, daß die Aufsicht über die Ausführung bestimmter Teilgebiete des Arbeiterschutzes<sup>2)</sup> besonderen, von den Landesregierungen zu ernennenden Beamten zu übertragen ist (und zwar entweder ausschließlich oder neben den ordentlichen Polizeibehörden), daß diesen Beamten bei Ausübung der Aufsicht die Befugnisse der Ortspolizeibehörden, vor allem das Recht jederzeitiger Revision der Anlagen bei Tag und Nacht zustehen, daß die Beamten Amtsvorsitz zu bewahren und Jahresberichte über ihre Tätigkeit zu erstatten haben.

Im übrigen ist die nähere Ausgestaltung der Gewerbeaufsicht dagegen den Ländern überlassen, beruht daher auf den landesrechtlichen Ausführungsverordnungen zur GewO. bzw. besonderen Dienstanweisungen für die Gewerbeaufsichtsbeamten. Diese Regelung umfaßt einerseits die Organisation der Gewerbeaufsichtsbehörden (A) und andererseits ihre Aufgaben (B)<sup>3)</sup>.

A. Die Organisation der Gewerbeaufsichtsbehörden kann entweder nach dem Grundsatz der Zentralisation und fachlichen Zuständigkeit in der Weise erfolgen, daß für das ganze Land nur eine einzige, aus mehreren Beamten bestehende Behörde die Aufsicht ausübt, auf deren Mitglieder die Dienstgeschäfte nach Materien verteilt sind. Oder aber es können nach dem Grundsatz der Dezentralisation und örtlichen Zuständigkeit die Geschäfte nach Bezirken an einzelne Beamte in der Weise verteilt werden, daß jedem Beamten ein bestimmter räumlich abgegrenzter Wirkungsbereich zur selbständigen Bearbeitung zugewiesen wird, während lediglich die allgemeine Leitung von einer Zentralstelle aus erfolgt. In den deutschen Ländern sind beide Wege beschritten worden: In Württemberg und Baden ist die Gewerbeaufsicht zentralisiert, in Bayern und Sachsen bestehen Mischformen beider Systeme, während vor allem in Preußen die Gewerbeaufsicht nach dem Grundsatz der Dezentralisation und örtlichen Zuständigkeit organisiert ist.

In Preußen bestehen nämlich unter der Oberaufsicht des Ministeriums für Handel und Gewerbe für einen oder mehrere Regierungsbezirke Regierungs- und Gewerbeärzte als gewerbetechische Dezenten der Regierung und Aufsichts- und Beschwerdestellen der für kleinere örtliche Bezirke (einen oder mehrere Kreise) bestehenden Gewerbeaufsichtsämter. Diesen liegt die Lokalinspektion ob. Sie bestehen aus einem Gewerbearzt (früher Gewerbeinspektor) als Vorsteher, der den gesamten Gewerbeaufsichtsdienst seines Bezirks selbständig wahrzunehmen bzw. zu leiten hat, und der erforderlichen Anzahl von Assistenten (Gewerbeassessoren und Gewerbeassistenten sowie Gewerbeassistentinnen). Für diese Beamten ist eine bestimmte akademische Vorbildung auf juristischem, volkswirtschaftlichem und technischem Gebiet und die Ablegung zweier

<sup>1)</sup> Doch besteht der Plan, die jetzigen Gewerbeaufsichtsbehörden durch Verschmelzung mit diesen Behörden zu allgemeinen Arbeitsaufsichtsbehörden auszugestalten und die Zuständigkeit dieser Behörden auf Landwirtschaft und Hauswirtschaft zu erstrecken, für die bisher (abgesehen von der landwirtschaftlichen Unfallverhütung) jeder öffentlichrechtliche Arbeiterschutz und demgemäß jede Arbeitsaufsicht fehlt. Denkschrift des Vereins Deutscher Gewerbeaufsichtsbeamten, Berlin 1924; ULRICH, AR. 1923, Sp. 65.

<sup>2)</sup> Sonntagsruhe, Betriebsschutz, Jugend- und Frauenschutz, Arbeitsordnungen, dazu auf Grund besonderer Reichsgesetze Kinderschutz, Hausarbeiterschutz und Arbeitszeitverordnungen. In den meisten Ländern, vor allem in Preußen, ist ihnen als Beauftragten des Regierungspräsidenten (bzw. in Berlin des Polizeipräsidenten) auch der ganze übrige Arbeiterschutz übertragen (Arbeitsbücher, Zeugnisse, Lohnzahlungsschutz). Dazu kommt außerhalb des eigentlichen Arbeitsrechts die Beaufsichtigung der genehmigungspflichtigen Anlagen gemäß § 16 GewO. und die Oberaufsicht bei der Prüfung von Dampfkesseln, während die ihnen in Preußen bis zur Einrichtung von Bezirkswirtschaftsräten übertragene Entscheidung von Streitigkeiten aus § 93 BRG. nach SchlO. Art. II nunmehr auf die Arbeitsgerichte übergegangen ist (S. 244, Anm. 3).

<sup>3)</sup> Eine Übersicht für sämtliche Länder gibt WOLTER, AR. 1923, Sp. 607.

staatlicher Prüfungen vorgeschrieben. Dazu treten nach Bedarf weitere Hilfspersonen, vor allem Ärzte und Arbeitervertreter.

B. Die Aufgaben der Gewerbeaufsichtsbehörden ergeben sich daraus, daß sie grundsätzlich keine Polizeibehörden sind, sondern eine kontrollierende, beratende und vermittelnde Tätigkeit entfalten sollen. Sie haben daher Recht und Pflicht zur jederzeitigen Revision der ihrer Aufsicht unterstellten Anlagen<sup>1)</sup> und haben hierbei sowohl Wünsche und Beschwerden der Arbeiter entgegenzunehmen und gemäß § 66 Nr. 8 und 78 Nr. 6 BRG. mit dem Betriebsrat und Gruppenrat zu verhandeln, wie auch die berechtigten Interessen der Arbeitgeber zu berücksichtigen. Ergeben sich hierbei Mängel und Verstöße gegen die Arbeiterschutzevorschriften, so haben sie durch gütlichen Zuspruch, sachkundige Beratung und Belehrung über die gesetzlichen Bestimmungen auf Abstellung hinzuwirken. Gelingt dies nicht, so haben sie das Recht, gemäß §§ 120 d, 120 f und 137 a GewO. selbständig Verfügungen zur Verringerung der Betriebsgefahr, Beschränkung einer übermäßigen Arbeitszeit und Regelung der Mitgabe von Arbeit an Jugendliche oder Frauen zu erlassen (S. 217, Anm. 3) und erforderlichenfalls die Bestrafung herbeizuführen (S. 220). Auch haben sie in Preußen die wichtigsten Ausnahmebewilligungen vom Arbeiterschutz zu erteilen, soweit dafür nach dem Gesetz die untere Verwaltungsbehörde zuständig ist.

IV. Die Polizeibehörden waren vor Einsetzung besonderer Gewerbeaufsichtsbeamter für die Aufgaben der Arbeitsaufsicht ausschließlich zuständig gewesen. Seit der Einsetzung von Gewerbeaufsichtsbeamten haben sie eine solche ausschließliche Zuständigkeit aber nur behalten, soweit die Zuständigkeit der Gewerbeaufsichtsbehörden auf einzelne Teilgebiete des Arbeiterschutzes nicht erstreckt worden ist, wie z. B. in Preußen auf den besonderen Betriebsschutz im Handelsgewerbe gemäß §§ 139 g und h GewO.

Im übrigen sind dagegen die Polizeibehörden nur noch neben den Behörden der Gewerbeaufsicht für die Arbeitsaufsicht zuständig, und auch dies nur, soweit den Gewerbeaufsichtsbeamten nicht die ausschließliche Zuständigkeit hierfür übertragen ist, was in Preußen nicht geschehen ist. Insoweit liegt den Polizeibehörden regelmäßig die Durchführung und Vollziehung der Arbeiterschutzevorschriften ob, während den Gewerbeaufsichtsbeamten die Leitung zusteht. Doch sind sie auch zur selbständigen Revision der gewerblichen Betriebe berechtigt und verpflichtet, hierbei freilich auf die einfachere Kontrolle der Nachprüfung der Vorschriften des Arbeiterschutzes und für Arbeitsbücher beschränkt, während die Kontrolle des Betriebsschutzes, die größere technische Kenntnisse erfordert, ihnen regelmäßig nur insoweit obliegt, als sie sich durch Nachrevisionen davon zu überzeugen haben, ob den Anordnungen der Gewerbeaufsichtsbeamten entsprochen wird<sup>2)</sup>.

V. Technische Aufsichtsbeamte<sup>3)</sup> sind Angestellte der Berufsgenossenschaften zur Überwachung der Unfallverhütung<sup>4)</sup>. Die Berufsgenossenschaften sind zur Anstellung technischer Aufsichtsbeamter in erforderlicher Anzahl nicht nur berechtigt, sondern nach § 875 RVO. auf Verlangen des Reichsversicherungsamts auch verpflichtet, können also im Aufsichtswege gemäß §§ 31, 32, 689 hierzu angehalten werden.

Die Anstellung erfolgt auf Grund eines besonderen Dienstvertrages oder auf Grund der allgemeinen Dienstordnung gemäß §§ 690 bis 702 RVO. durch den Genossenschaftsvorstand oder Sektionsvorstand. Sie erfolgt vielfach auf Lebenszeit. Nach zehnjähriger Anstellung darf aber auch gegenüber den kündbar Angestellten die Kündigung nur noch aus wichtigem Grunde ausgesprochen werden. Eine bestimmte Vorbildung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, doch verlangt das Reichsversicherungsamt eine abgeschlossene technische Vorbildung. Auch Arbeiter können als technische Aufsichtsbeamte bestellt werden, sofern sie früher den versicherten Betrieben als Arbeiter angehört haben, also zurzeit nicht mehr tätig sind (§ 875). Die technischen Aufsichtsbeamten werden vom Versicherungsamt zur Amtsverschwiegenheit eidlich verpflichtet. Ihr Name und Wohnsitz ist vom Genossenschaftsvorstand den beteiligten höheren Verwaltungsbehörden anzuzeigen.

Die Aufgaben der technischen Aufsichtsbeamten sind auf die Durchführung der Unfallverhütungsvorschriften beschränkt. Über den Inhalt dieser Vorschriften hinaus können sie keine Anforderungen stellen, insoweit ihren Anforderungen aber durch Strafandrohung Nachdruck verleihen. Zur Durchführung dieser Aufgaben haben sie das Recht jederzeitigen Zutritts zur Betriebsstätte der Mitglieder ihrer Berufsgenossenschaft während der Betriebszeit.

Die Tätigkeit der technischen Aufsichtsbeamten steht grundsätzlich selbständig neben der Tätigkeit der staatlichen Gewerbeaufsichtsbeamten, auch soweit die letztere sich auf den Gefahrenschutz bezieht. Beide Organe der Arbeitsaufsicht sind einander also auf diesem Gebiete gleichgeordnet. Um indessen Reibungen auszuschließen, ist im Fall von Meinungsverschieden-

<sup>1)</sup> Zur Nachtzeit jedoch nur, wenn die Anlage in Betrieb ist. Vgl. auch § 17 Abs. 2 HausarbG., § 21 Abs. 2 KSchG.

<sup>2)</sup> Vgl. Pr. AusfAnw. zur GewO. Nr. 253ff.

<sup>3)</sup> MICHELS, Monatsschr. f. Arb.- u. Angest.-Vers. 1921, Sp. 145ff. u. 223ff.

<sup>4)</sup> Sie haben ferner die Zugehörigkeit der Betriebe und die Einschätzung in die Gefahrklassen zu prüfen. Ihre Geschäfte können gemäß § 877 RVO. mit denen der Rechnungsbeamten vereinigt werden.

heiten zwischen ihnen über eine angeordnete Maßnahme zunächst dem Genossenschaftsvorstand Mitteilung zu machen, der seinerseits die vorgesetzte Behörde des staatlichen Beamten anrufen kann. Diese entscheidet dann endgültig (§§ 884 bis 886 RVO.).

VI. Besondere Behörden der Arbeitsaufsicht für einzelne Berufsstände bestehen endlich für Bergbau und Schifffahrt.

A. Für den Bergbau beruht die Regelung der Arbeitsaufsicht auf Landesrecht<sup>1</sup>). In Preußen stehen nach § 189 Abs. 2 ABG. die Befugnisse und Obliegenheiten der Gewerbeaufsichtsbehörden in Ansehung der Bergwerke den Revierbeamten zu, die ihrerseits den Oberbergämtern unterstellt sind, während als oberste Instanz das Ministerium für Handel und Gewerbe besteht. Die Revierbeamten sind höhere staatliche Einzelbeamte mit akademischer Vorbildung, denen als Hilfsarbeiter Berginspektoren und Bergassessoren, bisweilen (vor allem in Steinkohlenbergwerken) auch mittlere Beamte (Einfahrer) beigegeben sind. Die Aufsicht erstreckt sich hier ausnahmslos auf alle Gebiete des bergrechtlichen Arbeiterschutzes, ohne Unterschied, ob sie auf Reichsgesetz oder Landesgesetz beruhen.

B. Für die Schifffahrt liegt die Arbeitsaufsicht den Seemannsämtern ob<sup>2</sup>), d. h. besonderen Behörden, die innerhalb des Reichsgebietes unter Oberaufsicht des Reiches landesrechtlich errichtet werden, während im Ausland die Konsulate des Reichs für Hafenplätze die Aufgaben der Seemannsämter wahrnehmen (§ 5 SeemO.). Ihre Organisation ist grundsätzlich den Ländern überlassen. Sie sind Verwaltungsbehörden, haben aber auch richterliche Obliegenheiten.

### § 70. Zwangsmittel.

Die Zwangsmittel, die bestehen, um einen böswilligen Arbeitgeber zur Erfüllung der ihm obliegenden Arbeiterschutzplichten anzuhalten, sind teils besondere Zwangsmittel des Arbeiterschutzes, teils die Mittel des allgemeinen Verwaltungszwanges.

I. Besondere Zwangsmittel des Arbeiterschutzes sind der Entlassungszwang gegenüber Jugendlichen und Lehrlingen und die polizeiliche Einstellung des Betriebes.

A. Ein Entlassungszwang für jugendliche Arbeitnehmer und Lehrlinge kann gemäß §§ 106 Abs. 2, 144a GewO. gegenüber einem Arbeitgeber oder Lehrherrn ausgeübt werden, der solche Arbeitnehmer oder Lehrlinge den Vorschriften des Vertragsschutzes zuwider hält, anleitet oder anleiten läßt (S. 207/8, 209). Die Durchführung dieses Zwanges liegt den Polizeibehörden ob (Preußen: Ortspolizeibehörde). Eine vorherige gerichtliche Bestrafung ist nicht Voraussetzung für das Einschreiten der Polizeibehörde. Die Zwangsstrafen können bis zur Erreichung des Zweckes wiederholt werden. Evtl. ist unmittelbarer Zwang zulässig. Für das Verfahren sind die Landesgesetze maßgebend.

B. Polizeiliche Einstellung des Betriebes ist gemäß § 147 Abs. 4 GewO. nur unter bestimmten Voraussetzungen und in beschränktem Umfang zulässig.

1. Die Voraussetzungen, unter denen eine solche Maßregel statthaft ist, sind einerseits Verstöße gegen bestimmte Anordnungen und andererseits dadurch hervorgerufene bestimmte Folgen.

a) Nur bestimmte Verstöße der Arbeitgeber, nicht jede beliebige Zuwiderhandlung gegen eine Arbeiterschutzevorschrift, berechnen zur Einstellung des Betriebes. Vielmehr muß es sich um einen Verstoß gegen eine der in § 147 Abs. 1 Nr. 4 genannten Verpflichtungen handeln. Diese Verpflichtungen können einmal auf einer speziellen polizeilichen Verfügung beruhen, wie sie zur Regelung des Betriebsschutzes auf Grund der §§ 120d und 139g, zur Regelung des hygienischen Arbeitsschutzes auf Grund des § 120f oder zur Regelung der Mitgabe von Arbeit nach Hause auf Grund des § 137a erlassen werden<sup>3</sup>) und dem einzelnen Arbeitgeber im Wege besonderer Auflage ein bestimmtes Verhalten vorschreiben können. Oder der Verstoß kann sich auch gegen allgemeine Verordnungen richten, die auf Grund des Betriebsschutzes gemäß §§ 120e und 139h, des hygienischen Arbeitsschutzes gemäß § 120f oder des Jugend- und Frauenschutzes gemäß §§ 139, 139a ergangen sind.

b) Aber auch diese Verstöße rechtfertigen eine Einstellung des Betriebes nur dann, wenn dadurch der Eintritt bestimmter Folgen droht. Sind nämlich aus dem verbotswidrigen Verhalten des Arbeitgebers keine nachteiligen Folgen zu erwarten oder sind die daraus drohenden Nachteile nur geringfügig, so ist die Einstellung niemals zulässig. Nur dann, wenn die Fortsetzung des bisherigen verbotswidrigen Verhaltens „erhebliche Nachteile oder Gefahren herbeizuführen geeignet sein würde“, kann vielmehr die Polizei zur Einstellung des Betriebes schreiten.

<sup>1</sup>) Doch enthalten die Arbeitszeitverordnungen für Arbeiter in Art. IX, für Angestellte in § 16 eine unmittelbare Überweisung der Aufsicht an die Bergrevierbeamten.

<sup>2</sup>) MANNHARDT, Die polizeilichen Aufgaben des Seemannsamtes (Abhandlungen und Mitteilungen aus dem Seminar für öffentliches Recht und Kolonialrecht, Heft 3, Hamburg 1913).

<sup>3</sup>) Zuständig für den Erlaß solcher Verfügungen ist auch der Gewerbeaufsichtsbeamte (Erl. vom 7. 1. 14, HMBl. 14, S. 9).

2. Aber auch der Umfang, in welchem die Einstellung des Betriebes dann zulässig ist, ist beschränkt, und zwar sowohl der Zeit wie dem Gegenstande nach.

a) Zeitlich kann die Einstellung nicht überhaupt für die Dauer verfügt werden, sondern da es sich um ein bloßes Zwangsmittel handelt, nur bis zu dem Zeitpunkt, von dem ab der Verstoß beseitigt wird, der Arbeitgeber also seiner Verpflichtung nachgekommen ist.

b) Dem Gegenstand nach hat sich die Einstellung nicht auf den gesamten Betrieb zu erstrecken, sondern nur auf denjenigen Teil des Betriebes, der durch die Verfügung oder Vorschrift betroffen worden war, in dem also durch Nichtbeachtung dieser Verfügung oder Vorschrift das verbotswidrige Verhalten in die Erscheinung getreten ist<sup>1)</sup>.

3. Das Verfahren, in dem eine solche Maßregel durchgeführt wird, ist landesrechtlich zu regeln. Zuständig ist in Preußen die Ortspolizeibehörde, doch soll sie zunächst ein Gutachten des Gewerbeaufsichtsamts über das Vorhandensein der Voraussetzungen und den Umfang der vorzunehmenden Einstellung einholen. Einer vorgängigen Verurteilung des Arbeitgebers im Strafverfahren bedarf es nicht, wenn auch nach der Preuß. Ausf. Anw. Nr. 200 in der Regel<sup>2)</sup> zunächst das Strafverfahren herbeigeführt und von den Zwangsbefugnissen erst dann Gebrauch gemacht werden soll, wenn auch nach rechtskräftiger Verurteilung die angeordnete Maßnahme nicht getroffen wird. Soweit indessen die Verpflichtung, der der Arbeitgeber zuwider gehandelt hat, auf einer polizeilichen Verfügung beruht, darf die Einstellung erst angeordnet werden, wenn die Verfügung rechtskräftig ist, die Rechtsmittelfristen für das Beschwerdeverfahren gemäß § 120d also abgelaufen sind oder die Beschwerde endgültig zurückgewiesen ist (S. 159).

II. Die Mittel des allgemeinen Verwaltungszwanges stehen neben diesen besonderen Zwangsmitteln des Arbeiterschutzes den Polizeibehörden zur Durchführung der Arbeiterschutzevorschriften in gleichem Umfang zur Verfügung wie zur Durchführung sonstiger polizeilicher Pflichten. Maßgebend hierfür ist daher das Landesrecht. Doch sind für den Fall eines Verstoßes gegen § 147 Nr. 4 GewO. landesrechtliche Vorschriften beseitigt, die den Polizeibehörden weitergehende Zwangsbefugnisse einräumen, als sie auf Grund der besonderen Zwangsmittel des Arbeiterschutzes bestehen (I), während die Anwendung milderer Zwangsmittel dadurch nicht berührt wird.

In Preußen beruht der allgemeine Verwaltungszwang auf den Vorschriften der §§ 132ff., 53 des Gesetzes über die allgemeine Landesverwaltung vom 30. 7. 83. Danach sind die Polizeibehörden zur Anwendung von Zwangsmitteln sowohl zur Erzwingung einer Handlung wie einer Unterlassung berechtigt. Die Zwangsmittel bestehen, wenn die zu erzwingende Handlung von einem Dritten vorgenommen werden kann, in der Ersatzvornahme (Ausführung durch den Dritten und zwangsweise Einziehung der Kosten von dem Verpflichteten), anderenfalls einmal in der Androhung und Festsetzung von Geldstrafen<sup>3)</sup> in bestimmtem Höchstbetrage<sup>4)</sup> bzw. entsprechender Haftstrafe für den Fall der Nichtbeitreibbarkeit<sup>5)</sup>, und andererseits in der Anwendung unmittelbaren Zwanges, wenn die Anordnung ohne einen solchen unausführbar ist.!

### § 71. Arbeitsstrafrecht<sup>6)</sup>.

Bei Verstößen gegen die Arbeiterschutzevorschriften wird der Arbeitgeber mit krimineller Strafe bedroht. Die Vorschriften, die diese Strafandrohungen enthalten, finden sich nicht im allgemeinen Strafgesetzbuch, sondern in den Gesetzen, welche die Arbeiterschutzevorschriften enthalten und die daher insoweit zugleich strafrechtliche Nebengesetze sind, vor allem in der GewO., deren 10. Titel die Überschrift „Strafbestimmungen“ trägt, sowie ferner im Kinderschutzgesetz §§ 23ff., Hausarbeitsges. §§ 49ff., in der VO. über die Arbeitszeit § 11, der VO. über die Arbeitszeit in Bäckereien § 12, in Krankenpflegeanstalten § 5, in den landesrechtlichen Berggesetzen (ABG. §§ 207ff.) und der Seemannsordnung §§ 111ff. Dazu

<sup>1)</sup> Wenn also z. B. nur die Einrichtung des Waschraumes bemängelt wird, kann nur die Benutzung dieses Raumes untersagt, nicht aber der ganze Betrieb geschlossen werden (LANDMANN-ROEMER, Anm. 9 zu § 147).

<sup>2)</sup> Ausnahmen nur bei unmittelbarer und erheblicher Gefahr für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der Arbeiter.

<sup>3)</sup> Soweit indessen kriminelle Strafen angedroht sind, ist die Androhung polizeilicher Exekutivstrafen unzulässig; OVG. Bd. 2 S. 295, 17 S. 356, 32, S. 290—95, 48 S. 288, 286, HATSCHBECK, Verwaltungsrecht S. 409.

<sup>4)</sup> Der Betrag dieser Strafen ist durch die alle früheren Novellen ersetzende VO. über Vermögensstrafen und Bußen vom 6. 2. 24 abgeändert.

<sup>5)</sup> Diese Exekutivstrafen treffen ausschließlich den Unternehmer, nicht auch das Aufsichtspersonal; § 151 GewO. gilt hier also nicht (S. 219).

<sup>6)</sup> Zum „neuen Arbeitsstrafrecht“ vgl. MANNHEIM, Jur. Woch. 1924, S. 1011. Über den Entwurf zu einem neuen Strafgesetzbuch und das Arbeitsrecht vgl. ROEMER, NZfA. 1921, Sp. 285ff.

kommen die Strafbestimmungen in den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften auf Grund des § 851 RVO. Alle diese Vorschriften enthalten nur wenige Bestimmungen zum allgemeinen Teil dieses Arbeitsstrafrechts (I), beschränken sich vielmehr im wesentlichen auf einen besonderen Teil durch Aufzählung einer Reihe strafbarer Handlungen und der dafür angedrohten Strafen (II), während endlich für das Verfahren die allgemeinen Vorschriften des Strafprozessrechts gelten (III).

I. Bezüglich der allgemeinen Grundsätze, die für diese Strafvorschriften zur Anwendung kommen, gilt, ebenso wie für die sonstigen strafrechtlichen Nebengesetze, grundsätzlich der allgemeine Teil des Strafgesetzbuchs in vollem Umfang, also vor allem in den Vorschriften über Versuch, Teilnahme, Vorsatz und Fahrlässigkeit, Strafausschließungsgründe, Ideal- und Realkonkurrenz und Verjährung der Strafvollstreckung. Doch gelten für das Arbeitsstrafrecht einzelne Besonderheiten, nämlich vor allem hinsichtlich der Grundsätze vom Verschulden, sowie ferner bezüglich Rückfall, Verjährung und Verhältnis der Geldstrafe zur Freiheitsstrafe.

A. Die wichtigste Besonderheit des allgemeinen Arbeitsstrafrechts betrifft den Fall des Verschuldens. Grundsätzlich sind zwar in Übereinstimmung mit dem allgemeinen Strafrecht auch die Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen die Arbeiterschutzzvorschriften nur dann strafbar, wenn ihnen ein Verschulden zur Last fällt, wobei Vorsatz und Fahrlässigkeit einander gleich stehen (z. B. Irrtum über das Alter eines beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmers). Eine Erweiterung der strafrechtlichen Verantwortung tritt aber ein, wenn der Verstoß nicht vom Unternehmer selbst begangen ist, sondern in seinem Betriebe von dritten Personen<sup>1)</sup>.

Dies gilt freilich nicht, soweit der Unternehmer eine juristische Person ist und die strafbare Handlung von einem Vorstandsmitglied dieser Person begangen wird. Vorstandsmitglieder juristischer Personen gelten vielmehr selbst als Unternehmer und sind demgemäß als solche für Verstöße gegen Arbeiterschutzzvorschriften strafrechtlich verantwortlich. Und auch mehrere Teilhaber des gleichen Unternehmens sind im Fall eines Verstoßes eines ihrer Mitunternehmer nur strafbar, soweit sie selbst ein Verschulden trifft. Dagegen bestehen gemäß § 151 GewO., § 29 KSchGes., § 53 HausarbG., § 913 RVO. besondere Grundsätze, wenn der Verstoß zwar nicht durch den Gewerbetreibenden selbst, aber durch eine von ihm als Betriebsleiter oder Aufsichtsperson<sup>2)</sup> bestellte Person begangen ist. In diesem Fall ist nämlich die strafrechtliche Verantwortung eine doppelte: Sie trifft zwar auch hier grundsätzlich primär jene Betriebsleiter und Aufsichtspersonen, denen die strafbare Handlung zur Last fällt, und zwar ohne Unterschied ob sie bei Begehung des Verstoßes selbständig oder gemäß Anweisung des Unternehmers gehandelt haben<sup>3)4)</sup>. Sie werden also als Täter (nicht als Gehilfen) in gleicher Weise wie die Unternehmer selbst bestraft, und zwar sowohl wegen vorsätzlicher wie fahrlässiger Gesetzesübertretung<sup>5)</sup>. Neben der strafrechtlichen Verantwortung dieser Hilfspersonen besteht aber auch noch eine strafrechtliche Verantwortung des Unternehmers selbst in drei Fällen, nämlich einmal wenn der Verstoß mit seinem Wissen begangen ist, ferner wenn er bei der Auswahl oder Beaufsichtigung jener Hilfspersonen nicht die erforderliche Sorgfalt beobachtet hat, und endlich, wenn er es an der nach den Verhältnissen des Betriebes möglichen eigenen Aufsicht hat fehlen lassen<sup>6)</sup>. Der Unternehmer kann sich also seiner strafrechtlichen Verantwortung nicht dadurch entziehen, daß er die Erfüllung der Arbeiterschutzzpflichten einem Dritten überträgt. Vielmehr ist der Unternehmer auch in solchem Fall nur dann straffrei, wenn ihm bei Auswahl und Überwachung des Aufsichtspersonals keine Fahrlässigkeit zur Last fällt, und wenn er darüber hinaus auch noch selbst eine ausreichende Aufsichtstätigkeit im Betriebe entfaltet hat. Doch ist in letzterem Fall seine strafrechtliche Ver-

<sup>1)</sup> SYRUP, NZfA. 1922, Sp. 277 ff.

<sup>2)</sup> Die erweiterte Verantwortung des Unternehmers gilt nur für diese Personen. Für andere Personen sind die Unternehmer dagegen nur im Fall eigenen Verschuldens strafrechtlich verantwortlich. Ob jemand Betriebsleiter oder Aufsichtsperson ist, kommt auf den einzelnen Fall an: auch Arbeiter können darunter fallen, während andererseits Betriebsbeamte nicht notwendig darunter zu fallen brauchen, wenn ihnen weder Leitung noch Aufsicht übertragen ist.

<sup>3)</sup> RG. 9. 5. 04, GewArch. 4 S. 341.

<sup>4)</sup> Doch gilt dies nur für die Kriminalstrafen. Die Exekutivstrafen (S. 218) treffen dagegen allein den Unternehmer; OVG. 15. 10. 03, GewArch. 3 S. 501.

<sup>5)</sup> BayObLG. 8. 3. 23, NZfA. 1924, Sp. 120.

<sup>6)</sup> Der letzte Fall einer Strafbarkeit auch bei unterlassener eigener Beaufsichtigung gilt indessen weder nach § 53 HausarbG. noch nach § 913 RVO. für die dort geregelten Verstöße. Nach § 913 RVO. darf ferner auch bei mangelhafter Auswahl oder Überwachung lediglich auf Geldstrafe erkannt werden. Dagegen haften hier die Unternehmer für uneintreibbare Geldstrafen ihrer Angestellten. Auch ist hier die Übertragung der Überwachung von Einrichtungen auf Grund der Unfallverhütungsvorschriften nur auf Betriebsleiter und nicht auf sonstige Aufsichtspersonen zulässig.

antwortung auf den Fall beschränkt, daß dem Unternehmer eine eigene Beaufsichtigung „nach den Verhältnissen möglich“ war.

B. Der Rückfall spielt im Arbeitsrecht als Strafschärfungsgrund eine erhebliche Rolle. Nach § 146 Abs. 2 und § 146a Abs. 2 GewO., § 50 Hausarbeitsges., § 11 Abs. 2 VO. über die Arbeitszeit, § 12 VO. über die Arbeitszeit in Bäckereien tritt nämlich im Fall wiederholter bzw. zweimal wiederholter Begehung einer der dort genannten Straftaten, falls ein solcher Verstoß vorsätzlich begangen ist, eine höhere Strafe ein. Dagegen ist auch im Arbeitsstrafrecht der Rückfall nicht als allgemeiner Strafschärfungsgrund eingeführt, sondern nur in den Fällen, in denen dies ausdrücklich bestimmt ist. Insbesondere gilt nach §§ 24, 25 Kinderschutz-Ges. im Falle des Rückfalles nur die „gewöhnheitsmäßige Zuwiderhandlung“ als Strafschärfungsgrund.

C. Die Verjährung der Strafverfolgung, für die im übrigen die allgemeinen Vorschriften gelten, tritt nach § 145 Abs. 2 auch für die in § 146a und § 147 GewO. genannten strafbaren Handlungen, die nicht Übertretungen sind, bereits in drei Monaten ein. Auch ist die Verjährungsfrist hier nach dem Wortlaut des § 145 Abs. 2 um einen Tag länger als für die sonstigen strafbaren Handlungen. Solange der strafbare Zustand andauert, beginnt die Verjährung nicht zu laufen.

D. Für das Verhältnis von Freiheitsstrafe und Geldstrafe sind grundsätzlich die §§ 28, 29 StGB. maßgebend. Nur ist abweichend von der dortigen Regel des § 29 Abs. 2 der zulässige Höchstbetrag der im Fall des § 146 GewO. an die Stelle der Geldstrafe tretenden Freiheitsstrafe auf 6 Monate beschränkt<sup>1)</sup>.

II. Der besondere Teil des Arbeitsstrafrechts, also die einzelnen unter Strafe gestellten Verstöße gegen Arbeiterschutzzvorschriften, unterscheidet sich vor allem dadurch von besonderem Teil des allgemeinen Strafrechts, daß die strafbaren Tatbestände hier nur zum kleinsten Teil im Gesetz selbst bestimmt sind. Vielmehr ist die Festsetzung dieser Tatbestände meist in der Form des bloßen Blankettgesetzes der Anordnung bestimmter Behörden in Verordnungen oder Verfügungen überlassen. Dagegen beschränkt sich das Gesetz in der Regel nur darauf, allgemein den Verstoß gegen diese Anordnungen, die den einzelnen strafbaren Tatbestand erst ihrerseits künftig bestimmen sollen, unter Strafe zu stellen. Ferner sind die Delikte hier in der Mehrzahl nicht Begehungs-, sondern Unterlassungsdelikte. Sie sind meist Übertretungen (GewO. §§ 149 bis 150a), teilweise aber auch Vergehen im Sinne des § 1 StGB. (GewO. §§ 146—147). Die angedrohten Strafen sind durch die alle früheren Novellen ersetzende VO. über Vermögensstrafen und Bußen vom 6. 2. 24 abgeändert<sup>2)</sup>.

Soweit im HausarbG. statt einer Strafe ein „Buße“ verhängt wird, hat eine solche Maßregel, ebenso wie die Buße im SchwerbeschG. und einzelnen DemobVO., lediglich die Bedeutung einer kriminellen Strafe<sup>3)</sup>, wenn auch ihre Festsetzung nicht durch die Strafgerichte erfolgt, ein anderes Rechtsmittelverfahren hier besteht und der Gebüße nicht als vorbestraft gilt, die Buße daher nicht im Strafregister vermerkt wird.

III. Das Strafverfahren, in dem diese Strafen wegen Verstoßes gegen Arbeiterschutzzvorschriften verhängt oder vollzogen werden, weicht von dem Verfahren bei sonstigen strafbaren Handlungen nicht ab, ist also der allgemeine Strafprozeß. Dies gilt sowohl für die Zuständigkeit der Gerichte, so daß also je nach der Straftat der Amtsrichter oder das Schöffengericht bzw. die Strafkammer zur Verhandlung und Entscheidung berufen ist, wie für diese Verhandlung selbst. In der Regel wird freilich, da es sich im Arbeitsstrafrecht meist um leichtere Übertretungen handelt, die Straffestsetzung durch polizeiliche Strafverfügung erfolgen. Solche Strafverfügungen ergehen gemäß §§ 413ff. StrPO. Die Gewerbeaufsichtsbeamten sind hierzu selbständig niemals in der Lage, müssen sich vielmehr wegen Herbeiführung der Bestrafung mit entsprechenden Anträgen an die Polizeibehörden bzw. die Beamten der Amtsanwaltschaft oder Staatsanwaltschaft wenden.

<sup>1)</sup> Dagegen ist unter der Voraussetzung des § 26 Abs. 2 auch im Fall des § 146 GewO. Umwandlung in Geldstrafe zulässig. A. M. RGStr. 17 S. 38 und KG. in GewArch. 8 S. 148.

<sup>2)</sup> Dazu KLEE, NZfA. 1924, Sp. 203ff.

<sup>3)</sup> KLEE, NZfA. 1922, Sp. 348 und MANNHEIM, AR. 1924, Sp. 727; a. M. GÄBEL, NZfA. 1923, Sp. 600; KÜHNE, RABl. 1923, S. 448 (Mittelding zwischen Ordnungsstrafe und krimineller Strafe); BEWER, das. S. 445 (Privatgenugtuung).

## IV. Teil.

### Arbeitsverfassungsrecht.

#### Erstes Kapitel.

#### Allgemeines.

#### § 72. Begriff und Wesen.

I. Begrifflich enthält das Arbeitsverfassungsrecht oder Arbeitsverbandsrecht die Gesamtheit der Rechtsnormen über das Verhältnis einerseits der Arbeitgeber, andererseits der Arbeitnehmer untereinander, also als Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft. Ein solches rechtliches Verhältnis entsteht dadurch, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer in dieser Eigenschaft nicht in völliger rechtlicher Vereinzelung stehen, sondern freiwillig oder zwangsweise zu bestimmten Gemeinschaften zusammengeschlossen sind, denen jeder auf Grund der Tatsache des Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses mehr oder minder rechtlich zugehört. Derartige Gemeinschaften verfolgen den Zweck, eine Einwirkung auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses auszuüben. Der Grund hierfür liegt darin, daß das einzelne Arbeitsverhältnis zwar grundsätzlich der freien und freiwilligen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien unterliegt. Aber diese Freiheit bedeutet nur, daß niemand rechtlich gezwungen ist, einen ihm nicht genehmen Arbeitsvertrag abzuschließen. Dagegen ist es sowohl dem Arbeitgeber wie dem Arbeitnehmer überlassen, einseitig zu bestimmen, unter welchen Bedingungen sie zum Abschluß eines Arbeitsvertrages überhaupt geneigt sind. Beide Teile können daher einen Einfluß auf die tatsächliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses nur insoweit ausüben, als sie durch die Ablehnung des Abschlusses von Arbeitsverträgen zu den von der Gegenseite aufgestellten Bedingungen die Gegenseite ihrerseits zur Aufstellung günstigerer Bedingungen zu veranlassen vermögen.

Hierzu reicht aber die Kraft des einzelnen, vor allem auf Arbeitnehmerseite, regelmäßig nicht aus. Darum haben sich die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Organisationen in der Form rechtlicher Verbände zusammengeschlossen, die nicht mehr als einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern als organisierte Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft ihr Verhältnis sowohl untereinander wie miteinander im Wege rechtlicher Ordnung regeln<sup>1)</sup>. Die Gesamtheit der Rechtsnormen über die Verfassung (rechtliche Organisation) dieser Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft bildet das Arbeitsverfassungsrecht.

II. Seinem Wesen nach ist das Arbeitsverfassungsrecht hiernach Gemeinschaftsrecht. Es regelt die Rechtsbeziehungen der einzelnen innerhalb der Gemeinschaft, die rechtliche Stellung der Gemeinschaft als solcher und das Rechtsverhältnis der verschiedenen Gemeinschaften untereinander und zum Staat. Je nachdem man diese Gemeinschaften als solche des privaten oder öffentlichen Rechts ansieht, ist daher das Arbeitsverfassungsrecht dem privaten oder öffentlichen Recht zuzurechnen.

<sup>1)</sup> Zur Soziologie der Koalitionen: ACKER bei KASKEL, Koalitionen, S. 22.

M. E. sind die Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie sie sich in Beruf und Betrieb gebildet haben (S. 227), Organisationen des öffentlichen Rechts. Denn einmal erfolgt der Zusammenschluß, auch soweit er freiwillig stattfindet, durch die einzelnen Mitglieder nicht in ihrer Eigenschaft als Einzelpersonen, sondern auf Grund ihrer sozialen oder beruflichen Zugehörigkeit. Ferner hat der Staat die so gebildeten Verbände nicht nur anerkannt, sondern mit der Erfüllung staatlicher Aufgaben betraut und vielfach geradezu in den Organismus der Staatsverwaltung und ihrer behördlichen Stellen eingegliedert. Sodann erkennt der Staat diese Verbände in Art. 165 RV. als die berufene Vertretung ihrer Mitglieder an, ja darüber hinaus als die berufene Vertretung eines ganzen Berufsstandes, auch soweit der einzelne Berufsangehörige gar nicht zu den Mitgliedern gehört, und zwar vielfach sogar ohne Rücksicht auf den Willen dieser Mitglieder bzw. Nichtmitglieder. Und endlich verleiht der Staat den Verbänden eine mehr oder minder ausgebildete Zwangsgewalt über die Mitglieder oder duldet wenigstens die Ausübung einer solchen. Sind aber die Verbände der Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft als solche Gemeinschaften des öffentlichen Rechts, so gehören auch die Rechtsnormen, welche die Verfassung dieser Verbände regeln, dem öffentlichen Recht an<sup>1)</sup>.

### § 73. Geschichtliche Entwicklung<sup>2)</sup>.

Die Schaffung eines Arbeitsverfassungsrechts, also eines Zusammenschlusses der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu rechtlichen Organisationen zum Zweck der Einwirkung auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, gehört zwar in ihrer heutigen Ausprägung dem modernen Arbeitsrecht an, da sie auf den gleichen Ursachen beruht, die allgemein zur Schaffung eines Arbeitsrechts geführt haben (S. 1ff.). Vor allem stehen daher die heutigen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer weder in rechtlichem noch in tatsächlichem Zusammenhang mit ähnlichen Organisationen früherer Zeiten. Als Rechtsform reicht die Bildung derartiger Organisationen aber wesentlich weiter zurück und dürfte in ihren Anfängen kaum jünger sein als der Arbeitsvertrag (S. 48ff.), nur daß die Rechtsordnung, die einer rechtlichen Regelung des Arbeitsvertrages allenfalls passiv, aber doch nicht feindlich gegenüber stand, von jeher derartige Organisationen, besonders wo sie sich auf Seiten der Arbeitnehmer bildeten, bekämpfte und dadurch die Bildung eines eigentlichen Arbeitsverfassungsrechts hinderte.

I. Während in Rom, wo ohnehin freie Arbeitsverträge eine geringe Rolle spielten (S. 49), Verbindungen freier Arbeitnehmer anscheinend nicht bestanden<sup>3)</sup>; zeigte das deutsche Mittelalter seit dem 14. Jahrhundert eine Verbandsbildung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

<sup>1)</sup> Bestritten, doch mehr und mehr anerkannt. Vgl. für die Berufsverbände RG. 30. 11. 23, NZfA. 1924, Sp. 306 sowie unten S. 239, für die Betriebsverbände OLG. Dresden 20. 3. 23, NZfA. 1923, Sp. 635; sowie unten S. 243/44; a. M. MILLER bei KASKEL, Koalitionen S. 214.

<sup>2)</sup> Literatur: BOGS bei KASKEL, Koalitionen S. 1.; das. Anm. 1 weitere Literatur, insbesondere: Über die Entwicklung bis zur GewO. RITSCHER, Koalitionen und Koalitionsrecht in Deutschland bis zur GewO. (Münchener volkswirtschaftliche Studien 1917). Über die spätere Zeit: REINDL, Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, Altenburg 1922, und BRAUN, Die Konzentration der Berufsvereine, Berlin 1922.

<sup>3)</sup> Wenigstens werden sie nicht erwähnt, während beruflich gegliederte Unternehmerverbände (z. B. für Reeder, Getreidemesser, Bäcker, Schweineschlächter, Zimmerleute, Walker usw.) sich bereits früh bildeten, gegenüber dem Einschreiten des Staates gegen staatsgefährliche Vereinigungen erhielten und in der Kaiserzeit mit zahlreichen Privilegien ausgestattet wurden, dafür aber öffentliche, vor allem steuerliche Aufgaben zu übernehmen hatten und schließlich öffentlich-rechtliche Zwangsverbände wurden. Daß diese Verbände (corpora) neben der Erstrebung wirtschaftlichen und politischen Einflusses auch die Regelung der Arbeitsbedingungen übernommen hätten, ist, abgesehen von dem Schweigen der Quellen, schon darum nicht anzunehmen, weil der organisierte soziale Gegenspieler fehlte. Vgl. besonders WALTZING, Etude historique sur les corporations professionnelles chez les Romains depuis les origines jusqu'à la chute de l'Empire d'Occident, 4 Bände; KORNEMANN bei PAULY-WISSOWA, Realenzyklopädie, Artikel collegium, Bd. 4, Sp. 311ff. und 442ff.; STÖCKLE, das. Supplement-Bd. 4 (1924), Artikel Berufsvereine, S. 208ff.

in den Meisterverbänden und Gesellenverbänden. Die Ursache hierfür war die mit dem Verfall der Zunftverfassung zunehmende Verschlechterung des Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen, die sich als zwei verschiedene soziale Schichten gegenüberzutreten begannen. Die Meister hatten zwar ihren natürlichen Zusammenschluß in der Zunft, traten aber über den Bereich der einzelnen Zunft und Stadt hinaus zu Verbänden zusammen, die Höchstlöhne und sonstige Arbeitsbedingungen gegenüber den Gesellen einheitlich festsetzten. Die Gesellen dagegen erweiterten ihre ursprünglich zu gemeinsamer Religionsübung und Krankenfürsorge gebildeten „Bruderschaften“ zu wirtschaftlichen Interessenvertretungen und schufen daneben selbständige Gesellenverbände mit weltlichen, vor allem wirtschaftlichen Zielen. Sie beanspruchten eine beschränkte Gerichtsbarkeit und Strafgewalt über ihre Mitglieder, übten durch Ächtung von Außenseitern einen Beitrittszwang aus<sup>1)</sup> und suchten Einfluß auf die Arbeitsbedingungen, vor allem Höhe des Lohnes, Dauer der Arbeitszeit, Gewährung des „blauen Montags“ und Herabsetzung der Strafen bei Vertragsbruch zu gewinnen. In heftigen, mit wechselndem Glück geführten Kämpfen mit den Meistern und den mit den Zünften eng verbundenen städtischen Ratsverwaltungen gelang es diesen Gesellenverbänden bis zum Ende des 15. Jahrhunderts fast allgemein, ihre Anerkennung zu erzwingen. Ihre Rechte wurden ihnen vielfach in besonderen Gesellenordnungen („Artikeln“) verbrieft. Durch Anwendung verbandsmäßiger Kampfmittel (vor allem Ächtung einzelner Meister oder auch ganzer Städte oder Gewerke und gemeinsame Arbeitseinstellung) versuchten sie mit Erfolg die Arbeitsbedingungen der Gesellen günstiger zu gestalten. Auch traten die einzelnen Gesellenverbände untereinander und auf dem Wege der „Korrespondenz“ durch wandernde Gesellen mit den Gesellenverbänden anderer Städte zusammen, so daß schließlich nahezu die ganze Gesellschaft des Reiches und der Nachbarstaaten zwar nicht rechtlich, aber tatsächlich einen einheitlichen Zusammenschluß aufwies, der den Gesellen eine starke wirtschaftliche Machtstellung verlieh.

II. Gegenüber dieser Verbandsbildung setzte indessen seit dem Ausgang des Mittelalters eine koalitionsfeindliche Gesetzgebung ein. Sie wurde durch vielfache Klagen der einzelnen Reichsstände über „Mißbräuche“ der Gesellen<sup>2)</sup> und Widersetzlichkeit gegenüber den Meistern und der Obrigkeit veranlaßt und erfolgte, da die Reichsstände gegenüber der organisierten Gesellschaft durch ein Vorgehen in den einzelnen Territorien nichts ausrichten konnten<sup>3)</sup>, im Wege der Reichsgesetzgebung<sup>4)</sup>. Zum erstenmal geschah dies in der Reichspolizeiordnung von 1530, die ein gewisses Vereinigungsverbot der Gesellen vorsah. Dieses Verbot wurde indessen fast nirgends durchgeführt; und wo man seine Durchführung versuchte, wurde die Aufhebung der getroffenen Maßnahmen von den Gesellen dadurch erzwungen, daß sie aus Ländern mit geringerer Freiheit in solche mit größerer Freiheit abwanderten, wodurch für die ersteren ein unerträglicher Arbeitermangel entstand. Das Verbot wurde daher in den Reichspolizeiordnungen von 1548 und 1577 sowie in einer Reihe von Reichstagsabschieden (1551, 1559, 1566, 1570, 1594, 1654) mit verschärften Strafandrohungen immer wieder wiederholt, jedoch stets mit gleichem Mißerfolg, da es an einer Exekutivgewalt des Reiches zu seiner Durchführung fehlte und die einzelnen Reichsstände gegenüber der organisierten Gesellschaft ohnmächtig waren.

Nach vielen vergeblichen Versuchen<sup>5)</sup> und langwierigen Verhandlungen kam es, vor allem auf Drängen von Brandenburg-Preußen, endlich in der Reichszunftordnung von 1731 zu entscheidenden reichsgesetzlichen Maßnahmen: Die bisherigen Gesellenverbände wurden aufgehoben, ihre Artikel für ungültig erklärt, und es wurde auch für die Zukunft der Obrigkeit verboten, Versammlungen oder Vereinigungen der Gesellen untereinander zu gestatten. Gemeinsame Arbeitseinstellung wurde mit schwerer Strafe bedroht. Und ferner wurde die sogenannte „Kundschaft“ eingeführt, d. h. ein zünftiges Führungszeugnis, das jeder zuwandernde Geselle vorzeigen mußte und das so zu einem starken polizeilichen Kontroll- und Zuchtmittel wurde. Zwar wurde auch dieses Gesetz zunächst vielfach nur zaghaft durchgeführt, so daß es 1771 von neuem eingeschränkt und durch ein neues Gesetz gegen den blauen Montag ergänzt wurde. Doch besaßen nunmehr die Länder ein geeignetes Mittel zu einheitlichem Vorgehen gegen die Gesellschaft. Dem Beispiel Preußens folgend, nahmen sie daher nach und nach diese Bestimmungen in entsprechende landesrechtliche Verordnungen auf und schufen damit nahezu einheitlich für das

<sup>1)</sup> Dies war ihnen um so eher möglich, als sie für die zuwandernden Gesellen die Arbeitsvermittlung ausübten, so daß niemand eine Arbeitsstelle fand, der ihren Verbänden nicht angehörte.

<sup>2)</sup> Als solche bezeichnete man vor allem das „Schelten“, d. h. den Boykott gegen die Meister und das „Aufreiben“ der Gesellen, d. h. den von ihnen geübten Koalitionszwang.

<sup>3)</sup> Landesrechtliche Koalitionsverbote und Strafvorschriften gegen Streik waren vielfach ergangen (z. B. Bayr. Landrecht v. 1518), hatten aber keinerlei Erfolg.

<sup>4)</sup> Doch geschah dies, der damaligen staatsrechtlichen Struktur des Reichs entsprechend, nur unter Wahrung des selbständigen Gesetzgebungsrechts der Reichsstände.

<sup>5)</sup> Vor allem das Reichsgutachten von 1672, das ein Koalitionsverbot für Meister und Gesellen aufstellte, Strafen für Streik und Kontraktbruch vorsah und gegen verschiedene Mißbräuche, vor allem den blauen Montag und die Gesellengerichte vorging. Doch erteilte der Kaiser nicht die Approbation.

ganze Reichsgebiet ein Koalitions- und Streikverbot der Gesellen<sup>1)</sup>. Dieses Verbot wurde unter dem Eindruck der französischen Revolution noch verschärft, vor allem in Preußen, wo es in das ALR. übergang und in die Preuß. GewO. von 1845 sowohl für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer aufgenommen wurde. Aber auch die anderen Länder hatten bis zum Jahre 1848 entsprechende Bestimmungen. Und für das Reich hatte ein besonderer Bundesbeschluß von 1840 die Koalitionen sogar geradezu als hochverräterische Veranstaltungen bezeichnet und daher gegen Handwerksgehilfen, die sich durch Teilnahme an verbotenen Verbindungen, Gesellengerichten, Verabredungen und Verrufserklärungen vergangen hatten, empfindliche Strafen und polizeiliche Kontrollen vorgesehen<sup>2)3)</sup>.

III. Erst im Zusammenhang mit der Revolution von 1848 erfolgte ein Umschwung der Anschauungen zugunsten der Koalitionsfreiheit<sup>4)</sup>. Dies war zugleich darauf zurückzuführen, daß der neue Stand der Fabrikarbeiter infolge seiner Notlage (S. 1/2) eines organisatorischen Zusammenschlusses gegenüber den Fabrikanten in weit höherem Maße bedurfte als die Handwerksgehilfen<sup>5)</sup>. Die Reaktion, die auf das Jahr 1848 folgte, erstickte zwar die ersten Ansätze einer solchen Organisation im Keim und führte in Preußen sogar zu neuen gesetzlichen Koalitionsverboten für Landarbeiter, Dienstboten und Schiffsknechte (1854) bzw. für Bergleute und Bergwerksbesitzer (1860). Auf die Dauer konnten jedoch die neuen Ideen, die auf genossenschaftlicher Grundlage von SCHULTZE-DELITZSCH, auf politischer Grundlage vor allem von LASSALLE vertreten wurden, weder die staatliche Gesetzgebung noch die tatsächliche Verbandsbildung unberührt lassen.

A. Auf dem Gebiet der Gesetzgebung ging im Jahre 1861 Sachsen als erster deutscher Staat zur Koalitionsfreiheit über, 1863 folgte Weimar, und auch in Preußen wurde ein gleicher Schritt von der Regierung befürwortet, scheiterte aber zunächst am Widerstand des Herrenhauses. Nach der Gründung des Norddeutschen Bundes bzw. Reiches wurde aber alsbald für das Gebiet der gewerblichen Koalitionen die Landesgesetzgebung durch eine Reichsgesetzgebung abgelöst: Bereits 1869 führte die neue GewO. die Koalitionsfreiheit allgemein für das Bundesgebiet bzw. (1872) Reichsgebiet ein, wenn auch mit weitgehenden Beschränkungen<sup>6)</sup>. In dieser Form hat das Koalitionsrecht als §§ 152, 153 GewO. unverändert bis zum Weltkrieg bestanden. Nur mittelbar wurde es durch das Reichsvereinsgesetz von 1908 betroffen, zumal Verwaltung und Rechtsprechung die Bestimmungen dieses Gesetzes über politische Vereine auch auf die Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer anwandten.

B. Auf Grund dieser Gesetzgebung setzte alsbald eine lebhaftere tatsächliche Verbandsbildung ein<sup>7)</sup>, wobei sich indessen verschiedene politische Richtungen voneinander absonderten:

1) Doch wurde ihnen ein mehr oder minder beschränktes Versammlungsrecht zugestanden.

2) Nämlich Untersuchungshaft, Abnahme der Legitimationspapiere, Versendung derselben unter Vermerk der Übertretung an die Heimatsbehörde, Zurückschaffung der Gesellen selbst nach verbüßter Strafe in die Heimat, dort polizeiliche Aufsicht und Verbot der Zulassung zur Arbeit in anderen Bundesstaaten, zugleich Führung von Verzeichnissen über solche Gesellen und Austausch dieser Verzeichnisse untereinander.

3) Trotz aller Verbote haben freilich geheime Gesellenverbände nach wie vor bestanden, und auch gemeinsame Arbeitseinstellungen haben immer wieder stattgefunden und häufig zu blutigen Zusammenstößen mit der Obrigkeit geführt.

4) Die Koalitionsfreiheit war in England schon 1824, in Frankreich 1864 eingeführt worden. Über Entwicklung und heutigen Stand des ausländischen Koalitionsrechts vgl. für den englisch-amerikanischen Rechtskreis GOSSMANN, für die übrigen Staaten STRUNDEN bei KASKEL, Koalitionen S. 217 u. 226.

5) Anfangs fehlte indessen gerade den Fabrikarbeitern ein solcher Zusammenschluß völlig, so daß sie schon deswegen von den Handwerksgehilfen wenig geachtet wurden und ihre späteren Organisationen mit denen der alten Gesellenverbände regelmäßig in keiner Verbindung stehen.

6) Beschränkung auf das Gewerbe, Versagung der Klagbarkeit, Verbot des auch nur mittelbaren Koalitionszwanges gemäß § 153 GewO.

7) Als Anfänge der neuen Verbände werden vielfach die Arbeiterbildungsvereine bezeichnet, jedoch mit Unrecht, da sie anderen Bestrebungen dienten. Die ersten gewerkschaftlichen Organisationen, die Bestand hatten, wurden vielmehr erst 1862 bzw. 1865 von den Buchdruckern und Tabakarbeitern gegründet.

Den ersten Anstoß gab der fortschrittliche Abgeordnete Dr. HIRSCH, der auf einer Studienreise in England die dortigen Trade unions kennen gelernt hatte, gemeinsam mit DUNCKER die Einführung ähnlicher Bildungen auf fachlicher Grundlage in Deutschland empfahl und die so gebildeten „Gewerkvereine“ 1861 zum Verband der deutschen Gewerkvereine (H.-D.) zusammenschloß.

Diese Gewerkvereine wurden aber von sozialdemokratischer Seite (vor allem von SCHWEITZER) bekämpft, der in stärkerer Betonung des Klassenkampfes die Bildung von Gewerkschaften in Anlehnung an die sozialdemokratische Partei und ihre Grundsätze verlangte. Diese Bewegung wurde, noch ehe sie zu einem Zusammenschluß der so gebildeten „Freien Gewerkschaften“ geführt hatte, 1878 durch das Sozialistengesetz gehemmt, nach Aufhebung dieses Gesetzes 1890 aber erneut unter Führung von LEGIEN aufgenommen, und 1892 ein loser Zusammenschluß der einzelnen Freien Gewerkschaften unter Führung einer „Generalkommission“ vollzogen.

Als dritte Gruppe folgten seit Mitte der neunziger Jahre Arbeiterkreise, die eine stärkere Berücksichtigung religiöser Momente wünschten, vor allem die katholischen Arbeitervereine, durch Bildung „Christlicher Gewerkschaften“, die sich 1901 zum Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften vereinigten<sup>1)</sup>.

Im Gegensatz zu allen drei Richtungen standen endlich Arbeiterverbände, die teilweise als „wirtschaftsfriedliche“ die gewerkschaftlichen Kampfmittel verwarfen und von den Arbeitgebern vielfach finanziell unterstützt wurden, oder als „Nationale Arbeitervereine“ in politischer Richtung andere Wege gingen und sich 1910 zu dem Hauptausschuß nationaler Arbeiterverbände zusammenschlossen („Gelbe Gewerkschaften“).

Gegenüber diesen Arbeitnehmervereinen bildeten sich, ursprünglich als „Anti-streikvereine“ (Crimmitschauer Streik 1903), später aber zur Wahrung aller Arbeitgeberinteressen, Arbeitgeberverbände, die ihrerseits nach anfänglicher Gründung mehrerer kleinerer Spitzenorganisationen 1913 in der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände einen Zentralverband errichteten.

IV. Kriegs- und Nachkriegszeit haben diesen Rechtszustand in gesetzlicher wie organisatorischer Beziehung wesentlich umgestaltet.

A. Eine gesetzliche Neuregelung ergab sich aus der Notwendigkeit, die bisher bekämpften Berufsvereine zur Mitwirkung an den Aufgaben der Kriegswirtschaft heranzuziehen. Zunächst wurde daher durch Gesetz vom 26. 6. 16 ihre Unterstellung unter das Recht der politischen Vereine beseitigt, das Hilfsdienstgesetz übertrug ihnen das Präsentationsrecht für die Beisitzer der verschiedenen dort vorgesehenen Ausschüsse, das Gesetz vom 22. 5. 18 beseitigte die strafrechtliche Ausnahmebestimmung des § 153 GewO.<sup>2)</sup>, der Aufruf des Rates der Volksbeauftragten hob die sämtlichen Koalitionsverbote für alle Arbeitnehmer auf, der § 20 VO. vom 23. 12. 18 verlieh ihnen das Recht zur Anrufung des Schlichtungsausschusses, und die RV. sicherte in Artikel 159 die Koalitionsfreiheit verfassungsmäßig und erkannte in Artikel 165 die Berufsvereine als die Vertreter der Arbeitgebererschaft und Arbeitnehmerschaft an. Weitere Gesetze der Nachkriegszeit, vor allem die Sozialisierungsgesetze, das Arbeitsnachweisgesetz sowie die Verordnung über Erwerbslosenfürsorge, übertrugen den Verbänden endlich eine Reihe öffentlichrechtlicher Aufgaben.

B. In organisatorischer Beziehung erfolgte neben dem ungeheuren (im letzten Jahre aber stark verminderten) Anschwellen der Mitgliederzahl der Verbände<sup>3)</sup> und dem Übergreifen der Verbandsbildung auf immer weitere

<sup>1)</sup> Bedeutsam hierfür war vor allem die päpstliche Encyclica rerum novarum vom 15. 5. 91 über die Arbeiterfrage (abgedruckt und übersetzt bei JASTROW, Arbeiterschutz, S. 59ff.).

<sup>2)</sup> Vgl. hierzu ROHLFING bei KASKEL, Koalitionen S. 92.

<sup>3)</sup> Die Mitgliederzahlen Ende 1923 betragen: Freie Gewerkschaften 5749763, Christliche Gewerkschaften 806992, Hirsch-Dunckersche Gewerkschaften etwa (genaue Zahlen seit 1921 nicht bekannt) 225000, Afa 543596, G. d. A. (für 1922) 460086, Gedag (für 1922) 300357. Die letzte amtliche Veröffentlichung, die aber inzwischen überholt und, soweit erhältlich, hier durch neuere Zahlen ersetzt ist, findet sich im RABl. 1924, S. 20ff.

Kreise (Angestellte, Landarbeiter, Dienstboten) vor allem eine stärkere Konzentration der Einzelverbände zu Spitzenverbänden<sup>1)</sup> und ihre gegenseitige Annäherung untereinander und mit den neugebildeten Beamtenverbänden: Die Freien Gewerkschaften sind zur Zeit im Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossen, dem für die Angestellten der Allgemeine freie Angestelltenbund (Afa) und für die Beamten der Allgemeine Deutsche Beamtenbund zur Seite steht. Die Christlichen Gewerkschaften haben ihre Spitzenorganisation im Deutschen Gewerkschaftsbund, der seinerseits in den Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften, den Gesamtverband Deutscher Angestelltengewerkschaften (Gedag) und den Gesamtverband Deutscher Beamten und Staatsangestellten-Gewerkschaften zerfällt. Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine, die ihrerseits im Verband der Deutschen Gewerkvereine vereinigt sind, bilden mit dem Gewerkschaftsbund der Angestellten (G. d. A.) und dem Allgemeinen Eisenbahnerverband den Gewerkschaftsring deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände. Die Gelben Gewerkschaften endlich sind im Nationalverband deutscher Gewerkschaften vereinigt. Demgegenüber sind die Arbeitgeberverbände<sup>2)</sup> außer in der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände auch noch in der Vereinigung der Arbeitgeberverbände des Großhandels und dem Reichsverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgebervereinigungen zentralisiert. Diese großen Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind endlich miteinander zu gemeinsamer Arbeit in freigebildeten (in letzter Zeit freilich zerfallenden) „Arbeitsgemeinschaften“ zusammengetreten, daneben aber auch auf gesetzlicher Grundlage zu einzelnen gemeinsamen Organisationen von freilich geringerer Bedeutung (Arbeitskammern, Fachausschüsse) vereinigt.

V. Neben die Organisation auf beruflicher Grundlage trat endlich für die Arbeitnehmer mehr und mehr eine völlig neue Organisation auf betrieblicher Grundlage<sup>3)</sup>. Eine solche Organisation der Arbeitnehmer war von der Gesetzgebung bevorzugen worden<sup>4)</sup>. Demgemäß hatte schon das Arbeiterschutzgesetz von 1891<sup>5)</sup> in § 134 h Arbeiterausschüsse in Fabriken wenigstens als fakultative Einrichtung, die Novelle von 1905 zum ABG. für Bergbaubetriebe sogar als obligatorische Einrichtung vorgesehen. Das Hilfsdienstgesetz verlangte die Bildung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen in allen Hilfsdienstbetrieben mit mindestens 50 Arbeitern oder Angestellten, und die Novelle vom 23. 12. 18 für alle Betriebe, Verwaltungen und Bureaus mit mindestens 20 Arbeitern oder Angestellten<sup>6)</sup>. Auf Grund des Rätegedankens und der Forderung der Einräumung eines Mitbestimmungsrechts (S. 9) wurden diese Ausschüsse zunächst durch den (lediglich programmatischen) Artikel 165 RV., sodann durch eine Reihe wichtiger, die Gesetzgebung vorbereitender Tarifverträge (vor allem für das mitteldeutsche Bergbauggebiet und für die Berliner Metallindustrie), und endlich durch das die gesamte Betriebsorganisation kodifikatorisch regelnde

<sup>1)</sup> Die Satzungen der meisten dieser Spitzenverbände sind in dem Buch von BRAUN über die Konzentration der Berufsvereine S. 83 ff. abgedruckt. Über ihren rechtlichen Aufbau vgl. SCHMIDT bei KASKEL, Koalitionen S. 52.

<sup>2)</sup> Dagegen sind die Unternehmerverbände im Reichsverband der deutschen Industrie vereinigt.

<sup>3)</sup> Zur Entstehungsgeschichte vgl. FEIG im Handw. d. Staatsw. Bd. 2, 4. Heft, S. 625 ff. Dasselbst auch Stand der ausländischen Gesetzgebung.

<sup>4)</sup> BRAUER, Betriebsrätegesetz und Gewerkschaften, 1920; WINDSCHUH, Betriebsrat oder Gewerkschaft? 1922.

<sup>5)</sup> Schon vorher hatte 1848 im Volkswirtschaftlichen Ausschuß des Frankfurter Parlaments ein Minderheitsvotum zum Entwurf einer GewO. die Errichtung von Fabrikausschüssen aus gewählten Vertretern der Arbeitnehmer und dem Fabrikhaber zur Schlichtung von Streitigkeiten und Aufstellung der Fabrikordnung sowie zur Vertretung der Fabrik in den übergeordneten Fabrikräten (Arbeitskammern) vorgesehen. Der erste Arbeiterausschuß wurde in Deutschland 1861 gebildet.

<sup>6)</sup> Eingehend hierzu E. HEYMANN, Rechtsformen der militärischen Kriegswirtschaft S. 209 ff.

Betriebsrätegesetz aus Stellen zur Wahrnehmung der Interessen der einzelnen Arbeitnehmer zu Organen der zu einer rechtlichen Einheit verbundenen Arbeitnehmerschaft der Einzelbetriebe (Belegschaft) zur Ausübung ihres Mitbestimmungsrechts (S. 242/43) umgestaltet und mit einem wesentlich erweiterten Aufgabenkreis ausgestattet, während die ebenfalls verfassungsmäßig vorgesehene Vereinigung dieser Betriebsvertretungen mit entsprechenden Organisationen der Arbeitgeber zu Wirtschaftsräten bisher nur in der obersten Stufe des Reichswirtschaftsrats zu einem vorläufigen Abschluß gelangt ist.

#### § 74. Arten und Quellen.

I. Wie die geschichtliche Entwicklung ergibt, weist das geltende Arbeitsverfassungsrecht zwei verschiedene Arten der Organisation der Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft auf, die selbständig nebeneinander bestehen, verschiedenen Rechtsvorschriften unterstehen und verschiedene Rechtsformen zeigen, nämlich die Berufsorganisation und die Betriebsorganisation. Diese Verschiedenartigkeit beruht darauf, daß der organisatorische Zusammenschluß nach verschiedenen Gesichtspunkten und unter Zugrundelegung verschiedener einigender Momente erfolgt ist. Wohl war zwar in allen Fällen die Gleichartigkeit der Interessen für den Zusammenschluß maßgebend, eine solche Gleichartigkeit kann aber auf doppelter Grundlage bestehen, nämlich einmal auf der Gleichheit des Berufes und andererseits auf der Gleichheit des Betriebes, dem die einzelnen angehören<sup>1)</sup>.

A. Die Gleichartigkeit des Berufes ist in Deutschland die ursprüngliche Grundlage des Zusammenschlusses gewesen. Nach gleichen oder verwandten Wirtschaftszweigen, Industrien und Branchen<sup>2)</sup> haben sich daher Arbeitnehmer wie Arbeitgeber jeweils zu Berufsverbänden zusammengeschlossen, die für den Bereich eines einzelnen Faches die Interessen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis gegeneinander wahrnehmen sollen. Hier ist also die Zugehörigkeit zum Einzelbetrieb ohne Bedeutung, vielmehr gehören Arbeitnehmer des gleichen Betriebes, soweit sie dort in verschiedenen Fächern tätig sind, verschiedenen Organisationen an (z. B. im Hotelbetrieb der Kellner der Organisation der Gasthofsgehilfen, der Kutscher dem Transportarbeiterverband, die Stenotypistin dem Verband der Büroangestellten usw.). Auf dieser beruflichen Grundlage beruht in Deutschland die gesamte Organisation der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

B. Die Zugehörigkeit zum gleichen Betriebe als Grundlage des Zusammenschlusses ermöglicht in der Regel nur die Bildung zahlenmäßig schwächerer Organisationen und verleiht für alle Fragen, deren Bedeutung über den Bereich des einzelnen Betriebes hinausgeht, nur geringere Stoßkraft. Eine solche Organisation umfaßt sämtliche Arbeitnehmer jedes einzelnen Betriebes lediglich auf Grund ihrer Betriebszugehörigkeit und ohne Rücksicht auf das besondere, von jedem einzelnen innerhalb des Betriebes ausgeübte Fach. Auf dieser Grundlage beruht in Deutschland die Betriebsverfassung, wie sie in den Betriebsvertretungen (Betriebsräte und Betriebsobleute) zu sichtbarem Ausdruck gelangt.

II. Die Quellen des Arbeitsverfassungsrechts sind, entsprechend dieser doppelten Gestaltung der Organisation, ebenfalls verschieden für das Recht der Berufsverfassung und für das Recht der Betriebsverfassung, wobei in beiden Fällen neben dem Gesetzesrecht das statutarische bzw. vereinbarte Recht von Bedeutung ist:

A. Für das Recht der Berufsverfassung bilden die gesetzliche Grundlage die Vorschriften über das Koalitionsrecht und das private und öffentliche Vereinsrecht, wie sie in der Reichsverfassung und verschiedenen Einzelgesetzen, vor allem im BGB. und Reichvereinsgesetz von 1908 enthalten sind. Dazu kommen die

<sup>1)</sup> Über das Verhältnis beider Organisationsarten vgl. FLATOW und OHLBRECHT bei KASKEL, Koalitionen S. 157 u. 168 (FLATOW auch NZfA. 1924, Sp. 385ff.).

<sup>2)</sup> Ob „Berufsverband“ oder „Industrieverband“ vorzuziehen sei, ist strittig, tatsächlich überwiegt ersterer bei weitem.

Satzungen der einzelnen Verbände bzw. Spitzenorganisationen und die Vereinbarungen zwischen den beiderseitigen Organisationen.

B. Für das Recht der Betriebsverfassung enthält die Reichsverfassung keine unmittelbar anwendbare Rechtsnormen, sondern in Art. 165 nur ein umfassendes gesetzliches Programm über den grundsätzlichen Aufbau. Dieses Programm ist vorläufig erst im BRG. gesetzlich verwirklicht. Zur Zeit ist daher das BRG. mit seinen Nebengesetzen (Wahlordnung, Betriebs-Bilanzgesetz, Aufsichtsratsgesetz) die eigentliche allgemeine gesetzliche Quelle für dieses Rechtsgebiet. Daneben bilden aber Betriebsvereinbarungen, vor allem die Arbeitsordnung, eine wichtige Quelle des Betriebsverfassungsrechts der Einzelbetriebe.

### § 75. System und Literatur.

I. Das System des Arbeitsverfassungsrechts hat der Verschiedenartigkeit der Organisationsformen zu folgen, neben den getrennten Organisationen für Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft aber auch die gemeinsamen Organisationen beider Gruppen zu berücksichtigen. Demgemäß zerfällt das Arbeitsverfassungsrecht in das Recht der Berufsorganisation (Kap. 2), das Recht der Betriebsorganisation (Kap. 3) und das Recht der gemeinsamen Organisationen (Kap. 4).

II. Die Literatur des Arbeitsverfassungsrechts ist ebenfalls grundsätzlich verschieden nach der beruflichen und betrieblichen Organisationsform und daher bei diesen Teilen angeführt. Einheitliche Darstellungen des ganzen Arbeitsverfassungsrechts finden sich daher nur in den Gesamtdarstellungen (S. 11). Doch ist die politische, sozialpolitische und gewerkschaftliche Literatur hier vielfach auch für die rechtlichen Fragen von Bedeutung. Ausschließlich dem Arbeitsverfassungsrecht ist das Buch von KORSCH, Arbeitsrecht für Betriebsräte gewidmet, jedoch überwiegend dem Betriebsverfassungsrecht.

## Zweites Kapitel. Berufsorganisation<sup>1)</sup>.

### § 76. Übersicht.

I. Begrifflich sind Berufsvereine oder, wie sie in unseren Gesetzen genannt werden, die „wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ Personenvereinigungen von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern mit dem Zweck oder Hauptzweck der Einwirkung auf die Gestaltung der Einzelarbeitsverhältnisse. Der Begriff des Berufsvereins erfordert also lediglich eine Vereinigung bestimmter Personen (A) und einen bestimmten Vereinigungszweck (B), dagegen weder einen bestimmten Inhalt der Satzung, insbesondere nicht die Aufnahme der gewerkschaftlichen Kampfmittel (C), noch die Zugehörigkeit zu bestimmten Spitzenverbänden oder die Erfüllung der von diesen aufgestellten Vorschriften (D).

A. Berufsvereine sind nur solche Vereinigungen, die entweder aus Arbeitgebern oder aus Arbeitnehmern bestehen, und zwar aus Personen, die in dieser ausdrücklichen Eigenschaft der Vereinigung angehören, während Vereinigungen, die aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemischt sind oder denen außer Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch noch andere Personen, insbesondere Mitglieder der freien Berufsstände angehören, niemals darunter fallen<sup>2)</sup>. Einer bestimmten Rechtsform für die Vereinigung bedarf es nicht, doch muß es sich um eigentliche Vereinigungen handeln, also um einen Zusammenschluß von Personen, der einmal im Gegensatz zu einer bloßen Versammlung eine organisatorische Ausgestaltung

<sup>1)</sup> Literatur: KASKEL, Koalitionen und Koalitionskampfmittel (arbeitsrechtliche Seminarvorträge), Berlin 1925; KULEMANN, Die Berufsvereine, Bd. 1 bis 3, 1908; NESTRIEPKE, Die Gewerkschaftsbewegung, 3 Bde. 1920—1921; REINDL, Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, 1922; BRAUN, Die Konzentration der Berufsvereine, 1922; KESSLER, Die deutschen Arbeitgeberverbände, 1907; LEBROCK, Die volkswirtschaftliche Bedeutung der deutschen Arbeitgeberverbände, Bd. 1, 1922, 25. Sonderheft zum RABl. 1922; TATARIN-TARNHEYDEN, Die Berufsstände, Berlin 1922.

<sup>2)</sup> Doch können frühere Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Mitgliedschaft nach beendetem Arbeitsverhältnis behalten, und zu „Ehrenmitgliedern“ ohne Sitz und Stimme können auch Personen ernannt werden, die weder Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sind, noch früher gewesen sind.

voraussetzt, welche die Bildung und Betätigung eines vom Willen der einzelnen Mitglieder verschiedenen einheitlichen Verbandswillens ermöglicht, und der ferner wenigstens auf eine gewisse Dauer, nicht aber nur zu einem einzelnen vorübergehenden speziellen Zweck bestimmt ist.

B. Der Vereinigungszweck darf kein beliebiger sein, vielmehr muß die Vereinigung zu dem ausgesprochenen Zweck erfolgt sein, eine Einwirkung auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses der Mitglieder auszuüben und hierzu gegenüber der gegnerischen Gruppe als dem sozialen Gegenspieler die eigenen Interessen wahrzunehmen und zu vertreten. Die Gelben Gewerkschaften (S. 225) sind daher nur insoweit Berufsvereine, als sie zur Erfüllung dieses Zweckes tatsächlich in der Lage sind, also in ihrer Errichtung und Existenz ausschließlich vom Willen der eigenen Gruppe abhängig sind und daher vor allem von Mitgliedern der gegnerischen Gruppe keinerlei Unterstützung beziehen.

Dieser Zweck muß entweder der ausschließliche oder doch der Hauptzweck der Vereinigung sein. Sonstige Zwecke (insbesondere wirtschaftliche Zwecke der Arbeitgebervereinigungen oder religiöse oder kulturelle Zwecke) schließen die Eigenschaft als Berufsvereine aus, wenn sie mit dem Zweck der Einwirkung auf die Arbeitsbedingungen in Widerspruch stehen, oder wenn sie gegenüber jenem Zweck als dem Hauptzweck nicht als bloße Nebenzwecke zurücktreten.

C. Dagegen ist ein bestimmter Inhalt der Satzung, vor allem das satzungsmäßige Bekenntnis zur Anwendung der gewerkschaftlichen Kampfmittel bzw. der Ausschluß dieser Kampfmittel in der Satzung für die Eigenschaft als Berufsverein ohne Bedeutung (bestritten!). Denn die Gesetzgebung bietet zu einer solchen Einschränkung keinerlei Handhabe, vielmehr hatte sogar umgekehrt der für das bisherige Koalitionsrecht grundlegende § 152 GewO. die Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter ausdrücklich nur als wichtiges Beispiel eines Vereinigungszweckes („insbesondere“), also gerade nicht als einzigen Vereinigungszweck bezeichnet.

D. Ebensowenig ist die Zugehörigkeit zu einer Spitzenorganisation (S. 226, 230) oder die Erfüllung der von der Spitzenorganisation aufgestellten Mindestbedingungen für die Eigenschaft als Berufsverein erforderlich. Die Spitzenorganisationen sind vielmehr lediglich freiwillig gebildete Vereinigungen der Einzelverbände, denen beizutreten diese rechtlich nicht gezwungen sind. Die Spitzenverbände sind daher nur in der Lage, die Mindestanforderungen zu bestimmen, die für sie selbst, also für die Aufnahme eines Verbandes in ihre eigene Organisation gelten, nicht aber die Eigenschaft eines Berufsvereins im gesetzlichen Sinne zu verleihen oder zu entziehen. Insbesondere sind daher die von den Arbeitnehmerspitzenverbänden in der Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitnehmer Deutschlands (S. 260) aufgestellten „Grundsätze über Zusammensetzung, Leitung, Zweck und Mittel der Vereinigungen, die als Arbeitnehmer-Gewerkschaften gelten wollen“<sup>1)</sup>, nur für die Aufnahmefähigkeit in die Zentralarbeitsgemeinschaft, nicht aber für die Eigenschaft als Berufsverein entscheidend<sup>2)</sup>.

II. Die Zusammenfassung der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer zu Verbänden ist grundsätzlich nicht einheitlich für alle Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer erfolgt oder strebt einer solchen Vereinheitlichung doch nur in der obersten Stufe zu, vielmehr grundsätzlich in weitgehender Gliederung in fachlicher, örtlicher, persönlicher und politischer Beziehung.

A. Die fachliche Gliederung ist die wichtigste, indem grundsätzlich die Gleichartigkeit des Berufes über die Verbandszugehörigkeit entscheidet. Sowohl Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerverbände sind daher nach Berufszweigen, Industrien und Branchen gegliedert (z. B. Verband der Metallindustriellen bzw. Metallarbeiter,

<sup>1)</sup> Abgedr. bei FLATOW, Kommentar zum BRG., Anm. 3 zu § 8.

<sup>2)</sup> RAM. I. 9. 20, RABL. 1921, amtl. Teil, S. 94; SITZLER, Tarifvertragsrecht, Anm. 2c zu § 1.

Zechenverband bzw. Bergarbeiterverband, Verband der Textilindustriellen bzw. Textilarbeiter usw.). Jeder Verband erstreckt sich grundsätzlich nur auf die in der Satzung bezeichneten Berufszweige, so daß nur die Mitglieder dieser Berufszweige zum Beitritt berechtigt sind und der Verband nur zur Wahrnehmung der Interessen der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer dieses besonderen Berufes oder Faches legitimiert ist. Doch sind die Einzelverbände vielfach für einen größeren fachlichen Bereich zu Zentralverbänden zusammengefaßt (vgl. III).

B. In örtlicher Beziehung sind die Verbände vielfach auf einen bestimmten kleineren Bezirk beschränkt, dessen Größe und Abgrenzung die einzelne Verbandsatzung nach Maßgabe des wirtschaftlichen Bedürfnisses, vor allem der örtlichen Ausdehnung gleichartiger Industrien, bestimmt. Doch umfassen vor allem die Verbände der Arbeitnehmer in der Regel größere Bezirke oder das ganze Reich und berücksichtigen die besonderen örtlichen Bedürfnisse lediglich in lokalen Unterverbänden (S. 238), oder es sind doch wenigstens die lokalen beruflichen Verbände ihrerseits für größere Bezirke bzw. das Reichsgebiet zu besonderen Zentralverbänden zusammengeschlossen (vgl. III).

C. In persönlicher Beziehung kommt die allgemeine berufsständische Gliederung der Arbeitnehmer (S. 31 ff.) auch im organisatorischen Zusammenschluß zum Ausdruck, so daß die Verbände der Arbeiter (Gewerkschaften), Angestellten, leitenden Angestellten und Heimarbeiter getrennt nebeneinander bestehen und nur in den Spitzenorganisationen der verschiedenen politischen Richtungen sich einander nähern (S. 226).

D. In politischer (weltanschaulicher<sup>1)</sup>) Beziehung endlich zerfallen die Verbände der Arbeitnehmer nach den verschiedenen Richtungen, denen sie angehören, von jeher in die Gruppe der Freien, Christlichen, Hirsch-Dunckerschen und Gelben Gewerkschaften mit jeweils eigenen Spitzenverbänden (S. 226).

III. Diese weitgehende Gliederung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände erfordert aber auf der anderen Seite eine Zusammenfassung der einzelnen Verbände zu größeren Vereinigungen<sup>2)</sup>. Diese Vereinigungen sind also Verbände, deren Mitglieder ihrerseits selbst Verbände sind. Solche Vereinigungen bezeichnet man, soweit sie auf örtlicher Grundlage gebildet werden (wenn also Verbände zwar gleicher gewerkschaftlicher Richtung, aber verschiedener Fächer am gleichen Ort sich zusammenschließen), als Ortskartelle oder Ortsausschüsse, soweit sie auf fachlicher oder persönlicher Grundlage gebildet werden (wenn also verschiedene Lokalverbände fachlicher oder berufsständischer Art sich für einen größeren Wirtschaftszweig oder größeren Bezirk zusammenschließen), als Zentralverbände oder Gesamtverbände, soweit sie auf politischer Grundlage gebildet werden (wenn also Verbände der gleichen politischen Richtung ohne Rücksicht auf Fach, Bezirk oder Berufsstand sich zusammenschließen), als Spitzenverbände<sup>3)</sup>. Das Verhältnis dieser Gesamtverbände zu den Einzelverbänden richtet sich nach der Satzung des Gesamtverbandes. Soweit bereits bestehende Einzelverbände zu Gesamtverbänden zusammentreten, reicht daher im Zweifel der Aufgabenkreis und die Zuständigkeit des Gesamtverbandes nur so weit, als ihm bei der Vereinigung gemeinsame Aufgaben von den Einzelverbänden ausdrücklich übertragen sind, während im übrigen die letzteren ihre Selbständigkeit behalten<sup>4)</sup>.

IV. Die Rechtsnormen, die für die Berufsvereine gelten, regeln einmal das Recht zur Bildung von Berufsvereinen, also das sog. Koalitionsrecht (§ 77), ferner die äußere Stellung der Berufsvereine, also ihre Rechtsstellung im Außenverhältnis zu

<sup>1)</sup> Eine Verbindung mit den politischen Parteien besteht indessen nicht, und die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Partei ist rechtlich nicht notwendig.

<sup>2)</sup> BRAUN, Die Konzentration der Berufsvereine, 1922; SCHMIDT bei KASKEL, Koalitionen, S. 52.

<sup>3)</sup> Über die zur Zeit bestehenden Spitzenverbände vgl. S. 226.

<sup>4)</sup> Der umgekehrte Grundsatz gilt für den Fall, daß ein bestehender Verband sich durch Bildung örtlicher Unterverbände einen lokalen Unterbau schafft (S. 238).

Dritten (§ 78), sodann ihre innere Struktur, also ihr Rechtsverhältnis im Innenverhältnis der Verbandsorganisation (§ 79), und endlich ihre Eingliederung in die allgemeine Organisation der Staatsverwaltung durch Übertragung bzw. selbständige Wahrnehmung bestimmter öffentlichrechtlicher Aufgaben außerhalb ihres eigentlichen Aufgabenkreises (§ 80).

### § 77. Koalitionsrecht<sup>1)</sup>.

I. Begrifflich versteht man unter dem Koalitionsrecht im objektiven Sinne die Rechtsnormen darüber, ob und inwieweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Berufsvereinen<sup>2)</sup>, also zu Verbänden mit dem Zweck der Einwirkung auf die Gestaltung des Einzelarbeitsverhältnisses (S. 228) zusammentreten dürfen, bzw. ob und inwieweit sie hierin beschränkt sind. Andererseits versteht man unter dem Koalitionsrecht im subjektiven Sinne oder der Vereinigungsfreiheit die Freiheit des einzelnen zum Beitritt zu derartigen Vereinigungen. Da die Berufsvereine sich von sonstigen Vereinigungen lediglich durch den besonderen Vereinigungszweck der Einwirkung auf die Gestaltung der Einzelarbeitsverhältnisse unterscheiden, so bildet das Koalitionsrecht einen Bestandteil des Allgemeinen Vereinigungsrechts, das lediglich für Vereinigungen dieser bestimmten Art bestimmten Sondergrundsätzen untersteht, die als *lex specialis* der *lex generalis* des sonstigen Vereinigungsrechts vorgehen, während das allgemeine Vereinigungsrecht gilt, soweit solche Sondersätze nicht bestehen<sup>3)</sup>.

II. Seinem Wesen nach ist das Koalitionsrecht daher ebensowenig wie das allgemeine Vereinsrecht ein subjektives Recht, sondern gleich dem „Recht“ zu sehen, zu essen, spazieren zu gehen usw.<sup>4)</sup> ein Bestandteil der natürlichen Handlungsfreiheit, der dem angeborenen Drang des Menschen als *ζῶον πολιτικόν* zur Gemeinschaftsbildung entspringt, daher von der Rechtsordnung nicht erst verliehen wird, sondern auf Grund der Existenz und natürlichen Veranlagung des Menschen ohne weiteres besteht, soweit diese Freiheit nicht durch besondere Rechtssätze eingeschränkt ist. Mit Recht kleidet daher die GewO. in § 152 das „Koalitionsrecht“ in die rechtliche Form der „Aufhebung aller Verbote und Strafbestimmungen“ gegen die hier fraglichen Vereinigungen, gewährleistet die neue RV. in Art. 159 nicht ein „Vereinigungsrecht“, sondern eine „Vereinigungsfreiheit“.

Das Koalitionsrecht im objektiven Sinne schafft daher, auch soweit es die Koalitionsfreiheit ausdrücklich anordnet oder gewährleistet, kein positives subjektives Koalitionsrecht, und zwar weder ein subjektives Privatrecht gegenüber dem Arbeitgeber noch ein subjektives öffentliches Recht gegenüber dem Staat<sup>5)</sup>. Es erklärt vielmehr lediglich negativ etwaige Beschränkungen der natürlichen Koalitionsfreiheit für rechtsunwirksam. Das Koalitionsrecht bildet daher auch kein besonderes „sonstiges Recht“ im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB., noch bilden

<sup>1)</sup> GROH, Koalitionsrecht (Abhandlungen zum Arbeitsrecht von KASKEL u. SITZLER, Bd. 3), Mannheim, 1922; GÄTCKE, Das Vereinigungsrecht, Hamburg 1922; JACUSIEL u. MARCUSE bei KASKEL, Koalitionen, S. 66 u. 72, und (bezüglich der Koalitionszwangsmittel) ROHLFING das. S. 92.

<sup>2)</sup> Doch bedarf es zur Bildung einer Koalition nicht notwendig der Rechtsform des Vereins, die eine gewisse Dauer und eine Organisation erfordert, vielmehr genügt die bloße Verabredung zur Erreichung eines bestimmten Einzelzweckes, also die Rechtsform des Gesellschaftsvertrages, wenn nur der gemeinsame Zweck in der Einwirkung auf die Gestaltung der Einzelarbeitsverhältnisse besteht.

<sup>3)</sup> Da das in Art. 124 RV. geregelte allgemeine Vereinsrecht zu den Bestimmungen der RV. gehört, die nach Art. 48 im Ausnahmezustand zeitweilig außer Kraft gesetzt werden können, so besteht daher die Möglichkeit einer solchen Suspendierung auch für den das besondere Koalitionsrecht enthaltenden Art. 159.

<sup>4)</sup> Nach herrschender und richtiger Ansicht gilt das Gleiche auch für die Gewerbefreiheit des § 1 GewO.

<sup>5)</sup> A. M. BÜHLER, AR. 1923, Sp. 561.

die Normen über die Koalitionsfreiheit ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB., die Koalitionsfreiheit fällt vielmehr mit der in § 823 Abs. 1 als Persönlichkeitsrecht wenigstens teilweise (körperlich) geschützten<sup>1)</sup> allgemeinen Freiheit zusammen und bildet einen Bestandteil von dieser.

III. Über die geschichtliche Entwicklung des Koalitionsrechts vgl. S. 222 ff.

IV. Das geltende Koalitionsrecht beruht auf Art. 159 RV., in dessen weitergehender Vorschrift über die „Gewährleistung der Koalitionsfreiheit für jedermann und alle Berufe“ die bisherige Vorschrift des § 152 Abs. 1 GewO. aufgegangen ist, die lediglich auf gewerbliche Unternehmer und Arbeiter in den der GewO. unterstehenden Betrieben beschränkt war. Diese Vorschrift des Art. 159 steht zwar äußerlich unter den Grundrechten, gehört aber doch nach Form und Inhalt zu den Bestimmungen, die nicht nur einen programmatischen Satz, sondern eine unmittelbar geltende Rechtsnorm enthalten. Die dort vorgesehene Regelung besteht einerseits in einer ausdrücklichen Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit (A), und andererseits in der Feststellung der rechtlichen Folgen bei Verstößen hiergegen (B).

A. Die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit bedeutet, da eine solche Freiheit für andere Vereinigungen außerhalb der Koalitionen längst bestand, die Gleichstellung der Koalitionen mit sonstigen Vereinigungen, also die Beseitigung aller für Koalitionen gegenüber sonstigen Vereinigungen bestehenden Ausnahme Gesetze, und zwar sowohl negativ die Unterlassung von besonderen Beschränkungen wie positiv die Gewährung der gleichen Sicherung, wie sie für andere Vereinigungen besteht. Diese Vorschrift enthält daher zugleich die Aufhebung des § 152 Abs. 2 GewO., der den Koalitionen bisher den Gerichtsschutz, vor allem die Einklagbarkeit der Vereinsbeiträge, versagt hatte<sup>2)3)</sup>.

1. Vereinigungsfreiheit ist die Freiheit zum Beitritt bzw. zur Zugehörigkeit zu einer Koalition, also die Freiheit der Koalitionsabrede. Dagegen umfaßt die Vereinigungsfreiheit weder die Freiheit zur Anwendung beliebiger zur Durchführung des Koalitionszwecks im Einzelfall dienender Mittel, ist also insbesondere nicht identisch mit „Streikfreiheit“ (S. 315). Noch wird andererseits ein einzelner bestimmter Koalitionszweck durch die Vereinigungsfreiheit gedeckt: Vielmehr nennt Art. 159 RV. als Koalitionszweck nur allgemein die Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Er geht damit zwar über den bisherigen § 152 GewO. hinaus, der als zulässigen Vereinigungszweck nur die Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen bezeichnet hatte. Innerhalb dieses allgemeinen Koalitionszweckes wird ein bestimmter einzelner Koalitionszweck, z. B. einer bestimmten Mindestlohnhöhe<sup>4)</sup>, aber nicht geschützt. Mit Recht unterscheidet daher GROH S. 33 ff. die allein dem Art. 159 unterstellte Freiheit der Koalitionsabrede sowohl von der Koalitionskampfmittelfreiheit wie von der Koalitionszweckfreiheit.

<sup>1)</sup> RGZ. 48, S. 114 u. 123; 58, S. 24.

<sup>2)</sup> So mit Recht die herrschende Ansicht, vgl. GROH, S. 30 ff.; ERDMANN, Arbeitgeber 1923, S. 148; NIPPERDEY, NZfA. 1923, Sp. 307; LG. Potsdam 20. 3. 24, NZfA. 1924, Sp. 567; LG. II Berlin 29. 11. 23, das. Sp. 246. Ihre Richtigkeit folgt auch daraus, daß sonst die Vereinigungen der nicht unter die GewO. fallenden Berufsstände, für die bisher eine Koalitionsfreiheit überhaupt nicht bestanden hatte, vor allem in Land- und Hauswirtschaft, Gerichtsschutz genießen würden, während gerade die koalitionsbedürftigsten Berufsstände, die daher auch schon bisher Koalitionsfreiheit besessen hatten, einen solchen Schutz nicht hätten; a. M. KALLEE, NZfA. 1924, Sp. 205 ff.; POTTHOFF, AR. 1924, Sp. 233; KG. 22. 12. 21 (NZfA. 1923, Sp. 638), in der Begründung zur Entscheidung einer anderen Frage auch RG. 6. 4. u. 22. 6. 22 (NZfA. 1922, Sp. 514 u. 1923, Sp. 127), ohne daß aber eine eigentliche Entscheidung zur Frage selbst bisher vorliegt.

<sup>3)</sup> Bisweilen wird die Freiheit jederzeitigen Austritts aus einer Koalition trotz bestehender Kündigungsfristen auch darauf gestützt, daß Art. 159 RV. jede vertragliche Bindung ausschließe, vgl. z. B. AG. Leipzig 13. 10. 21, NZfA. 1922, Sp. 580. Dies ist völlig abwegig, da jede Vereinigung im Rechtssinne eine vertragliche Bindung begriffsnotwendig voraussetzt, aber gerade die Freiheit des Beitritts zu einer „Vereinigung“ in Art. 159 gewährleistet wird.

<sup>4)</sup> Es kann daher trotz Bestehens einer Koalition zur Erreichung jenes Lohnminimums ein anderer Mindestlohn festgesetzt werden.

Diese durch Art. 159 geschützte Vereinigungsfreiheit umfaßt nicht nur die positive Freiheit des Beitritts bzw. der Zugehörigkeit zu einer Koalition, sondern auch die sog. „negative Koalitionsfreiheit“, d. h. die Freiheit, einer Koalition fernzubleiben<sup>1)</sup>. Für die Freiheit des Fernbleibens von einer bestimmten einzelnen Organisation folgt dies ohne weiteres aus der positiven Koalitionsfreiheit, die mit der Freiheit des Beitritts zu einer Organisation begriffsnotwendig auch die freie Auswahl derjenigen Organisation, der man angehören will, umfaßt. Sie gilt aber auch für die Freiheit, sich überhaupt nicht zu koalieren: denn der einzelne kann nicht für sich allein eine Koalition bilden, jede Koalition setzt vielmehr eine Mehrheit von Personen voraus. Da aber der einzelne sich diese Personen nicht beliebig nach seiner Wahl zusammenstellen kann, sondern immer nur unter den bereits vorhandenen Koalitionen wählen müßte, so würde selbst ein Zwang dahin, überhaupt einer (wenn auch selbstgewählten) Koalition anzugehören, doch notwendig einen Eingriff in die Freiheit der Auswahl enthalten müssen, abgesehen davon, daß praktisch in vielen Fällen bei dem oft bis zur Alleinherrschaft gesteigerten Überwiegen bestimmter Koalitionen in bestimmten Bezirken der Zwang zum Beitritt zu einer scheinbar frei zu wählenden Koalition in Wahrheit einen Zwang zum Beitritt zu einer bestimmten Koalition enthalten würde. Daher verstößt insbesondere die sog. Absperrungsklausel in Tarifverträgen, wonach die Zulässigkeit der Beschäftigung oder die Gewährung bestimmter Vergünstigungen (Soziallohn, Urlaub) nur auf organisierte Arbeitgeber oder Arbeitnehmer (allgemeine Organisationsklausel) oder auf Mitglieder einer bestimmten Organisation (beschränkte Organisationsklausel) beschränkt wird, gegen Art. 159 RV. Denn eine solche Bestimmung verfolgt den Zweck, auf Nichtorganisierte oder anderweitig Organisierte einen Druck zum Beitritt zu einer Organisation auszuüben; sie ist daher als unzulässige „Abrede“ (vgl. unten) gemäß § 134 BGB. nichtig.

2. Die „Gewährleistung“ dieser Vereinigungsfreiheit erhält ihren Sinn dadurch, daß diese Gewährleistung in der Reichsverfassung selbst, also in der obersten innerhalb des Reichsgebietes überhaupt bestehenden Rechtsnorm erfolgt ist, der gegenüber alle anderen früher oder später erlassenen Rechtsnormen des Reiches wie der Länder unwirksam sind, soweit sie mit ihr in Widerspruch stehen. Die Vereinigungsfreiheit kann daher nur durch verfassungsänderndes Reichsgesetz beschränkt oder entzogen werden. Über die Möglichkeit ihrer Suspendierung im Ausnahmezustand auf Grund des Art. 48 RV. vgl. S. 231 Anm. 3.

B. Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit sind rechtswidrig, soweit sie einerseits in bestimmter Form und andererseits zu bestimmtem Zweck erfolgen:

1. Der Form nach werden hiervon alle „Abreden und Maßnahmen“ betroffen, also sowohl zweiseitig vereinbarte wie einseitig erlassene Beschränkungen zivilrechtlicher wie öffentlichrechtlicher Art, ohne Unterschied, ob sie von einzelnen Privatpersonen, von Verbänden (in Tarifverträgen) oder von Behörden ausgehen. Ein Verbot zum Beitritt zu einer Koalition lediglich in Ausübung einer gesetzlich anerkannten Zuchtgewalt, wie sie dem elterlichen Gewalthaber bzw. dem Lehrherrn gegenüber Minderjährigen bzw. Lehrlingen zusteht, fällt dagegen nicht hierunter und ist daher rechtlich zulässig<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Dies wird vielfach bestritten, vgl. BIENFELDT, NZfA. 1923, Sp. 533 ff. und die dort angeführte Literatur und Judikatur, sowie KURLBAUM und SCHNEIDER bei KASKEL, Koalitionen, S. 78 u. 87. Wie hier auch KG. 4. 7. 21 (NZfA. 1921, Sp. 505/6) und OLG. Jena 6. 11. 22 (NZfA. 1924, Sp. 501), unentschieden dagegen RG. 6. 4. 22 (NZfA. 1922, Sp. 51 4 ff.) und unklar 3. 5. 24 (NZfA. 1924, Sp. 635). Zur Unterstützung der hier vertretenen Ansicht wird auch auf § 81 Abs. 1 BRG. und die Rechtsprechung des RG. zum Boykott verwiesen, jedoch m. E. mit Unrecht.

<sup>2)</sup> Dagegen sind Beschränkungen im Lehrvertrag als koalitionsbeschränkende Abreden rechtsunwirksam; OLG. Hamm 26. 7. 22, NZfA. 1923, Sp. 382; LG. Bautzen 23. 4. 23, das. 1924, Sp. 304. Über das Erfordernis der Zustimmung des elterlichen Gewalthabers zum Beitritt Minderjähriger vgl. S. 238.

2. Der Zweck dieser Abreden und Maßnahmen muß darauf gerichtet sein, die Vereinigungsfreiheit einzuschränken oder zu behindern. Doch genügt hierfür, trotz des scheinbar entgegenstehenden Wortlauts des Art. 159 („suchen“), schon die objektive Eignung der Beschränkung, auch ohne die subjektive Absicht desjenigen, von dem die Beschränkung ausgeht. Eine Kündigung wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Koalition fällt daher nur dann unter Art. 159, wenn diese Zugehörigkeit nicht nur das Motiv der Kündigung war, sondern wenn zugleich durch den Kündigungsausspruch auf den Entlassenen ein Druck zu einer Änderung seiner Koalitionszugehörigkeit ausgeübt wird<sup>1)</sup>.

3. Die Folge eines solchen Verstoßes ist seine Rechtswidrigkeit, d. h. bei rechtsgeschäftlichen Erklärungen ihre Nichtigkeit gemäß § 134 BGB., bei Verwaltungsakten ihre absolute Unwirksamkeit. Zur Beseitigung einer der Koalitionsfreiheit entgegenstehenden „Abrede oder Maßnahme“ ist daher weder eine privatrechtliche Unterlassungsklage gegenüber dem Arbeitgeber noch eine öffentlich-rechtliche Verwaltungsklage gegenüber dem Staat erforderlich oder rechtlich begründet. Infolge der ipso jure bestehenden Rechtsunwirksamkeit aller entgegenstehenden, durch objektive Rechtsnormen, subjektive Vertragsverpflichtung oder Verwaltungsverfügung scheinbar begründeten Hemmungen ist vielmehr jeder ohne weiteres in der Lage, unbekümmert um solche Hemmungen von seiner Vereinigungsfreiheit Gebrauch zu machen bzw. im Wege der Feststellungsklage die Rechtsunwirksamkeit solcher Hemmungen geltend zu machen. Ein Schadenersatzanspruch wegen eines derartigen Verhaltens ist dagegen nur dann begründet, wenn ein Verstoß gegen § 823 Abs. 1 (vorsätzliche oder fahrlässige widerrechtliche Verletzung der als Persönlichkeitsrecht geschützten körperlichen Freiheit, vgl. S. 232) oder gegen § 826 BGB. vorliegt und dadurch ein Vermögensschaden entstanden ist (§ 253 BGB.). Soweit durch einen solchen Verstoß die Freiheit beeinträchtigt wird, besteht auch nach Maßgabe der allgemeinen Grundsätze ein Unterlassungsanspruch.

### § 78. Äußeres Recht der Berufsvereine<sup>2)</sup>.

Das äußere Recht der Berufsvereine umfaßt die Frage nach ihrer rechtlichen Natur (I) und nach den ihnen im Rechtsverkehr mit Dritten verliehenen rechtlichen Fähigkeiten (II) bzw. dadurch begründeten Verpflichtungen (III).

I. Ihrer rechtlichen Natur nach sind die Berufsvereine zwar als Träger öffentlicher, mit eigenen Rechten und Pflichten verbundener Aufgaben (S. 222) und auf Grund ihrer ausdrücklichen Anerkennung als „berufene Vertreter der Arbeiterschaft“ in der amtlich veröffentlichten Vereinbarung vom 15. November 1918 sowie in Art. 165 Abs. 1 Satz 2 R.V. Körperschaften des öffentlichen Rechts und besitzen insoweit eine juristische Teilpersönlichkeit. Im Gebiet des privaten Vermögensrechts sind sie dagegen Vereine im Sinne des BGB., und zwar solche Vereine, deren Geschäftsbetrieb nicht auf einen wirtschaftlichen Zweck gerichtet ist. Sie sind also, da nach geltendem Recht das System der freien Körperschaftsbildung nicht besteht und frühere Gesetzentwürfe über eine besondere Rechtsfähigkeit der Berufsvereine gescheitert sind<sup>3)</sup>, privatrechtlich nur insoweit rechtsfähig, als sie in das Vereinsregister eingetragen sind. Nach früherem Recht konnte

<sup>1)</sup> Dies folgt im Gegensatz zu einer weit verbreiteten Ansicht (GROH, S. 43ff.) aus § 84 Abs. 1 Nr. 1 BRG., wonach eine Kündigung wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem beruflichen Verein lediglich ein Einspruchsrecht begründet, die Wirksamkeit einer solchen Kündigung also vorausgesetzt wird; POTTHOFF, Gew.- u. KfmGer. Bd. 29, S. 65 u. AR. 1924, Sp. 199.

<sup>2)</sup> Vgl. PETERS und LANDMANN bei KASKEL, Koalitionen, S. 29 u. 45.

<sup>3)</sup> Ein solcher Entwurf wurde von SCHULTZE-DELITZSCH schon 1869 eingebracht, aber nur vom Reichstag und nicht vom Bundesrat angenommen. Weitere parlamentarische Anträge und Entwürfe scheiterten ebenfalls am Widerstand der Regierung. 1906 legte die Regierung einen eigenen Entwurf vor (Drucks. d. Reichstags, XI. Leg.-Periode, II. Session 1905/6, IX. Bd., Drucks. 533), der aber allgemeine Ablehnung fand.

eine solche Eintragung gemäß §§ 61, 43 Abs. 4 BGB. abgelehnt bzw. die Rechtsfähigkeit entzogen werden, wenn der Verein einen sozialpolitischen Zweck verfolgte. Nach Art. 124 Abs. 2 RV. ist die Ablehnung der Eintragung aus diesem Grunde aber nicht mehr zulässig, der Weg zur Erlangung der Rechtsfähigkeit daher jedem Berufsverein offen.

Doch haben regelmäßig nur die Berufsvereine der Arbeitgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Sie sind daher in der Regel rechtsfähige Vereine im Sinne des BGB. Dagegen haben die Berufsvereine der Arbeitnehmer eine Eintragung nicht nachgesucht, weil sie die mit der Rechtsfähigkeit verbundene Haftung des gesamten Vereinsvermögens für Handlungen der Organe nach § 31 BGB. fürchteten, und auch sonstige Bestimmungen des bürgerlichen Vereinsrechts auf ihre Verhältnisse nicht paßten<sup>1)</sup>. Die Berufsvereine der Arbeitnehmer sind daher auch jetzt noch ihrer rechtlichen Natur nach Vereine ohne Rechtsfähigkeit im Sinne des BGB. und unterstehen als solche nach § 54 BGB. grundsätzlich dem Gesellschaftsrecht der §§ 705ff. BGB. mit den wenigen für Vereine ohne Rechtsfähigkeit geltenden Besonderheiten<sup>2)</sup>.

In öffentlichrechtlicher Beziehung wurden die Berufsvereine, die zunächst als politische Vereine im Sinne des Reichsvereinsgesetzes von 1908 gegolten hatten und demgemäß den §§ 3, 17 dieses Gesetzes unterstellt worden waren, durch Ges. vom 26. Juni 1916 von dieser Unterstellung befreit.

II. Die rechtlichen Fähigkeiten, die den Berufsvereinen zustehen und auf Grund deren sich ihr rechtlicher Verkehr mit Dritten abspielt, sind Verhandlungsfähigkeit (A), Tariffähigkeit (B) und Schlichtungsfähigkeit (C), während ihnen Parteifähigkeit nur in beschränktem Umfang zusteht (D).

A. Die Verhandlungsfähigkeit besteht in der rechtlichen Fähigkeit der Berufsvereine, sowohl namens der Gesamtheit ihrer Mitglieder wie namens einzelner Mitglieder über alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen rechtswirksam Erklärungen abzugeben bzw. entgegenzunehmen. Die Anerkennung der Verhandlungsfähigkeit erfolgte zunächst durch die Vereinbarung vom 15. November 1918, wonach gemäß Nr. 1 „die Gewerkschaften als die berufenen Vertreter der Arbeiterschaft anerkannt wurden“. Damit erhielten die gewerblichen Berufsvereine der Arbeitnehmer gegenüber allen an der Vereinbarung beteiligten Arbeitgebern eine Rechtsstellung, die ihnen die Zuständigkeit zu Verhandlungen über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowohl für den ganzen Berufszweig wie für den Einzelbetrieb, sowohl mit den Arbeitgeberverbänden wie mit den einzelnen Arbeitgebern verlieh und ihnen damit für alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Verhandlungen die Stellung einer legitimierten Vertragspartei einräumte und sicherte. Diese Verhandlungsfähigkeit ist in Art. 165 Abs. 1 Satz 2 RV. auf alle Berufsvereine erweitert und verfassungsmäßig festgelegt worden.

B. Die Tariffähigkeit der Berufsvereine ist nunmehr gesetzlich durch § 1 VO. vom 23. Dezember 1918 anerkannt worden. Sie umfaßt neben der Fähigkeit zum wirksamen Abschluß von Tarifverträgen als Tarifpartei (S. 16) zugleich die Fähigkeit zur rechtswirksamen Stellung des Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung eines von einer fremden Tarifpartei abgeschlossenen Tarifvertrages, S. 19).

C. Die Schlichtungsfähigkeit, also die Fähigkeit, Partei eines Schlichtungsverfahrens zu sein, ist, da das Schlichtungsverfahren den Abschluß eines Tarif-

<sup>1)</sup> Vor allem die Bestimmungen der §§ 33 (Änderung des Zweckes nur mit Zustimmung aller Mitglieder), 72 (Verpflichtung des Vorstandes zur jederzeitigen Einreichung einer Bescheinigung über die Zahl der Mitglieder), und 79 (Einsicht des Vereinsregisters und der bei Gericht eingereichten Schriftstücke für jedermann).

<sup>2)</sup> Besondere Haftung der Vorstandsmitglieder, passive Parteifähigkeit nach § 50 Abs. 2 ZPO., selbständiger Konkurs nach § 213 KO., Zwangsvollstreckung in das Vereinsvermögen nach § 735 ZPO.

vertrages herbeiführen soll, die notwendige Voraussetzung der Tariffähigkeit. Sie wurde daher zunächst in § 20 VO. vom 23. Dezember 1918 den Berufsvereinen ausdrücklich zugestanden und folgt nach Aufhebung der Bestimmungen jener VO. über das Schlichtungsverfahren und ihrem Ersatz durch die VO. vom 30. Oktober 1923 aus dem in § 3 dieser VO. gekennzeichneten allgemeinen Wesen und Zweck des Schlichtungsverfahrens. Die Schlichtungsfähigkeit umfaßt im Gegensatz zur Parteifähigkeit sowohl die aktive wie die passive Schlichtungsfähigkeit, so daß auch Berufsvereine ohne Rechtsfähigkeit ein Schlichtungsverfahren selbständig anrufen und betreiben können (S. 288).

D. Eine besondere Parteifähigkeit, also die prozessuale Rechtsfähigkeit, die Fähigkeit in einem gerichtlichen Verfahren als Partei aufzutreten, steht dagegen den Berufsvereinen nur nach den allgemeinen Grundsätzen zu. Sie besteht also nach § 50 ZPO. in vollem Umfang als aktive und passive Parteifähigkeit nur, soweit die Berufsvereine Rechtsfähigkeit besitzen. Dies gilt sowohl vor den ordentlichen Gerichten wie vor den besonderen Arbeitsgerichten. Soweit Berufsvereine die Rechtsfähigkeit nicht besitzen, haben sie dagegen nur die passive Parteifähigkeit, können also zwar verklagt werden, aber (abgesehen von der Widerklage) nicht selbst Klage erheben. Um eigene Ansprüche geltend zu machen, müssen daher entweder sämtliche Mitglieder eines solchen Berufsvereins Klage erheben, was mindestens bei größeren Verbänden praktisch unmöglich ist. Oder aber die Mitglieder müssen ihre aus der Verbandszugehörigkeit gegen Dritte entstehenden Rechte an die Mitglieder des Vorstandes abtreten. Dies kann auch schon im voraus bei dem Beitritt zum Verband geschehen und satzungsmäßig gesichert werden. Dadurch werden dann die Vorstandsmitglieder ermächtigt, solche Rechte als Zessionare nunmehr im eigenen Namen gerichtlich geltend zu machen<sup>1)</sup>.

III. Die Verpflichtungsfähigkeit der Berufsvereine, vor allem der Umfang ihrer Haftpflicht<sup>2)</sup>, folgt aus der rechtlichen Natur der Berufsvereine, ist also verschieden je nachdem, ob der einzelne Berufsverein die Rechtsfähigkeit erworben hat oder nicht.

A. Rechtsfähige Berufsvereine, also die meisten Arbeitgeberverbände, haften wie jeder andere rechtsfähige Verein mit ihrem eigenen Vereinsvermögen, und zwar in voller Höhe, aber nur mit diesem, nicht auch mit dem Vermögen ihrer Mitglieder.

Diese Haftung besteht sowohl für rechtsgeschäftliche Erklärungen, insbesondere für abgeschlossene (oder durch Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen aufgezwungene, S. 297 ff.) Tarifverträge, wie für unerlaubte Handlungen und umfaßt sowohl Vertragserfüllung wie Schadensersatz. Ihre Grundlage bildet einerseits der § 31 BGB., wonach der Verein für den Schaden verantwortlich ist, den ein verfassungsmäßig berufener Vertreter, insbesondere der Vorstand oder ein anderes Vereinsorgan, „durch eine in Ausführung der ihm zustehenden Verrichtungen begangene, zum Schadensersatz verpflichtende Handlung einem Dritten zufügt“. Darunter fällt jedes Verhalten innerhalb der satzungsmäßigen Zuständigkeit, ein Verhalten der Unterverbände bzw. ihrer Organe daher nur insoweit, als sie zu einer Vertretung des Hauptverbandes legitimiert sind (S. 238). Andererseits haften die rechtsfähigen Berufsvereine aber auch noch für Verschulden ihrer Hilfspersonen nach §§ 278 und 831 BGB. Diese Haftpflicht umfaßt, soweit es sich um die Erfüllung einer dem Verein obliegenden Vertragspflicht handelt, jedes Verschulden eines hierbei mitwirkenden Erfüllungsgehilfen im gleichen Umfang wie ein eigenes Verschulden des Vereins selbst. Soweit es sich dagegen nicht um Erfüllung eines vom Verband eingegangenen Vertrags handelt, kann die Haftung für eine Schadenszufügung durch Dritte zu einer Verrichtung bestellte Personen durch den Nachweis

<sup>1)</sup> KALLEE, NZfA. 1924, Sp. 206ff.

<sup>2)</sup> OERTMANN, NZfA. 1921, Sp. 295ff. Bezüglich der Friedenspflicht vgl. auch unten S. 319 und HUECK, NZfA. 1921, Sp. 379.

der eigenen sorgfältigen Auswahl und Überwachung der bestellten Person ausgeschlossen werden.

B. Berufsvereine ohne Rechtsfähigkeit, also nahezu alle Arbeitnehmerverbände, haften dagegen niemals als solche. Hier besteht vielmehr nur einerseits eine Haftung der Verbandsmitglieder und andererseits eine Haftung desjenigen, der ein Geschäft im Namen des Verbandes abgeschlossen hat.

1. Die Haftung der Verbandsmitglieder ist zwar bei Vereinen ohne Rechtsfähigkeit grundsätzlich eine gesamtschuldnerische, das gesamte Privatvermögen jedes Mitglieds umfassende. Diese Haftung kann aber vertraglich ausgeschlossen und auf das Vereinsvermögen beschränkt werden. Und eine solche Beschränkung ist bei Berufsvereinen auch ohne ausdrückliche Bestimmung der Satzung oder des Vereinigungsvertrages im Zweifel als stillschweigend vereinbart anzusehen.

Auch diese Haftung besteht aber, da es an einer dem § 31 BGB. entsprechenden Vorschrift für nichtrechtsfähige Vereine fehlt, nicht nur für Handlungen von Hilfspersonen, sondern auch für Handlungen der Verbandsorgane lediglich nach §§ 278 und 831 BGB., kann also in dem letzteren praktisch wichtigsten Falle wiederum durch den Nachweis sorgfältiger Auswahl der bestellten Organmitglieder (eine Überwachung kommt mindestens bei größeren Verbänden praktisch kaum in Frage) in den meisten Fällen ausgeschlossen werden, vor allem dann, wenn diese Organe ihrerseits Unterorgane, z. B. Streikposten bestellen (S. 325).

2. Die Haftung desjenigen, der im Namen eines nichtrechtsfähigen Vereines ein Geschäft vorgenommen, vor allem einen Tarifvertrag unterzeichnet hat, ist dagegen eine persönliche, sein Privatvermögen in vollem Umfang erfassende Haftung, die auch satzungsmäßig nicht oder doch nur aus zwingenden Gründen ausgeschlossen werden kann<sup>1)</sup>. Soweit mehrere Personen hierbei gemeinsam gehandelt haben, haften sie als Gesamtschuldner, § 54 BGB.

### § 79. Inneres Recht der Berufsvereine<sup>2)</sup>.

Das innere Recht der Berufsvereine, also das Recht ihrer inneren Verbandsorganisation, umfaßt die rechtliche Regelung einerseits ihrer Verfassung (I), andererseits ihrer Verwaltung (II).

I. Die Verfassung der Berufsvereine folgt aus ihrer rechtlichen Natur als Vereine mit oder ohne Rechtsfähigkeit und besteht in einer entsprechenden Vereinsverfassung:

A. Die Entstehung eines Berufsvereins erfolgt demgemäß durch rechtlichen Zusammenschluß von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern des gleichen Berufs- oder Gewerbszweiges zu einem Verein (Gesamtakt), mit dem satzungsmäßig festzusetzenden Hauptzweck einer Einwirkung auf die Gestaltung der Einzelarbeitsverhältnisse. Einer bestimmten Form des Zusammenschlusses bedarf der Berufsverein ebensowenig wie ein anderer Verein, einer Mindestzahl von 7 Mitgliedern gemäß § 56 BGB. nur für den Fall, daß seine Eintragung verlangt wird.

B. Die Aufgaben, die dem Berufsverein obliegen, sind vor allem der Abschluß von Tarifverträgen einschließlich der dazu erforderlichen Verhandlungen bzw. der Betreibung eines Schlichtungsverfahrens, ferner die Entscheidung über den Ausbruch eines Arbeitskampfes und dessen Leitung, und endlich die Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Arbeitgeber und Behörden. Dazu können weitere Aufgaben nach Maßgabe der Satzung hinzutreten.

C. Der Geltungsbereich des Vereins bedarf einer Abgrenzung in räumlicher Beziehung auf einen bestimmten Bezirk, der in der Regel bei Arbeitnehmerverbänden das ganze Reichsgebiet, bei Arbeitgeberverbänden einen kleineren, wirtschaftlich zusammenhängenden Bezirk umfaßt, in sachlicher Beziehung auf bestimmte Industrien, Branchen oder Fächer, und in persönlicher Beziehung nach der Art der Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte, Heimarbeiter). Die Zuständigkeit des Vereins sowohl zur Aufnahme von Mitgliedern wie zur Vertretung von Interessen ist grundsätzlich auf diesen satzungsmäßig festzusetzenden Geltungsbereich beschränkt.

D. Die Organe des Berufsvereins sind überaus verschiedenartig, führen übrigens bei gleichen Obliegenheiten vielfach verschiedene Bezeichnungen: Allen Berufsvereinen gemeinsam (bei rechtsfähigen Vereinen auf Grund gesetzlicher Vorschrift auch notwendig) ist nur einerseits ein Vorstand, der auf eine bestimmte Amtsdauer gewählt wird, die laufenden Geschäfte

<sup>1)</sup> Bestritten, vgl. RGZ. 82. S. 298.

<sup>2)</sup> Aufsätze von PETERS (für Gewerkschaften) und LANDMANN (für Arbeitgeberverbände) bei KASKEL, Koalitionen, S. 29 u. 45.

führt und den Verein gerichtlich und außergerichtlich vertritt, und andererseits die Generalversammlung, die entweder aus sämtlichen Mitgliedern oder aus gewählten Delegierten besteht<sup>1)</sup>. In letzterem Fall gibt es daneben auch vielfach die Möglichkeit einer Urabstimmung. Dazu treten aber häufig weitere Organe zur Kontrolle oder Beratung, wie Ausschuß, Revisionskommission, Beirat usw.

E. Die Mitglieder zerfallen in ordentliche und außerordentliche, neben denen es vereinzelt auch Ehrenmitglieder gibt. Ordentliches Mitglied kann grundsätzlich nur sein, wer innerhalb des räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches des Vereins als Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer tätig ist. Die Mitgliedschaft wird bei Erfüllung dieser Voraussetzungen in der Regel durch Beitrittserklärung und Anerkennung der Satzung erworben<sup>2)</sup>. Vielfach ist damit gleichzeitig die Bezahlung eines Eintrittsgeldes und des ersten Beitrages verbunden. Darauf erfolgt die Aushändigung einer Mitgliedskarte oder eines Mitgliedsbuches. Für Minderjährige, die gemäß §§ 112, 113 BGB. von ihrem gesetzlichen Vertreter allgemein ermächtigt sind, in Dienst oder Arbeit zu treten bzw. ein Erwerbsgeschäft selbständig zu betreiben (S. 65), ist eine Zustimmung zur Beitrittserklärung nicht erforderlich, da eine solche Ermächtigung im Zweifel den Beitritt zu einem Berufsverein einschließt<sup>3)</sup>. Für Lehrlinge vgl. S. 233 Anm. 2. Die Mitgliedschaft endet durch Tod, Austritt (meist unter Einhaltung einer bestimmten Kündigungsfrist) und Ausschuß (letzterer regelmäßig in bestimmtem Verfahren unter Zulassung der Beschwerde an bestimmte Beschwerdestellen).

F. Die räumliche Ausdehnung der Verbände macht eine örtliche Gliederung in Gauen, Bezirke, Sparten usw. erforderlich, denen wiederum örtliche Verwaltungs- oder Zahlstellen unterstehen. Diese Gliedstellen des Hauptverbandes sind ihrerseits entweder selbständige Unterverbände mit eigenen Organen, oder aber lediglich dezentralisierte Verwaltungsstellen, die Organe des Hauptverbandes sind. Ihr Verhältnis zum Hauptverband, insbesondere ihre Berechtigung zum selbständigen Abschluß von Tarifverträgen, bestimmt sich nach der Satzung. Soweit diese keine Bestimmungen enthält, sind im Zweifel örtliche Stellen, die einen eigenen Verband bilden<sup>4)</sup>, dem Gesamtverband gegenüber selbständig, vor allem tarifberechtigt (so meist bei den Arbeitgeberverbänden), bloße Verwaltungsstellen dagegen nicht (so meist bei den Arbeitnehmerverbänden). Auch werden Unterverbände, die schon vor Gründung des Hauptverbandes bestanden haben, im Zweifel diejenigen Rechte behalten, die sie nicht bei ihrem Eintritt in den Hauptverband auf den letzteren übertragen haben, während umgekehrt Unterverbände, die erst vom Hauptverband zum Zweck der Dezentralisation errichtet worden sind, im Zweifel nur diejenigen Rechte erhalten, mit denen sie der Hauptverband bei ihrer Gründung „bewidmet“ hatte.

G. Die Auflösung eines Berufsvereins erfolgt durch Beschluß der Mitgliederversammlung, für den es in der Regel einer qualifizierten Mehrheit bedarf. Die Auflösung hat die Tarifunfähigkeit und damit die Unmöglichkeit der Weiterführung eines schwebenden Schlichtungsverfahrens zur Folge, soweit sie nicht lediglich zum Schein erfolgt und demgemäß nach § 117 BGB. nichtig ist (S. 17 Anm. 1, S. 288<sup>5)</sup>).

H. Die rechtliche Grundlage der Verfassung wird endlich durch die Satzung (Statut) gebildet, die jeder Berufsverein hat und im Fall der Rechtsfähigkeit (mit teilweise vorgeschriebenem Inhalt) haben muß. Sie wird bei der Entstehung des Vereins errichtet, und regelt die gesamte Organisation. Für den Fall ihrer Änderung bedarf es meist einer qualifizierten Mehrheit der Generalversammlung. Die Streikreglements (S. 304) sind meist äußerlich von der Satzung getrennt, bilden aber rechtlich einen Bestandteil von ihr.

II. Die Verwaltung der Berufsvereine umfaßt insbesondere die Aufbringung der Mittel (A), die Geschäftsführung (B) und die zur Durchführung ihrer Aufgaben bestehenden besonderen Einrichtungen (C).

A. Die Aufbringung der Mittel erfolgt in der Hauptsache durch Beiträge und Eintrittsgelder. Die Zahlung dieser von den Mitgliedern geschuldeten Leistungen ist nach Aufhebung des § 152 Abs. 2 GewO. durch Art. 159 E.V. (S. 232 Anm. 3) einklagbar und erzwingbar<sup>6)</sup>.

<sup>1)</sup> Beschlüsse der Generalversammlung sind auch bei nicht eingetragenen Berufsvereinen nur wirksam, wenn alle Mitglieder ordnungsmäßig geladen waren; RG. 22. 9. 21, NZfA. 1922, Sp. 262/63.

<sup>2)</sup> Aufnahme oder Zurückweisung erfolgt nach freiem Ermessen, soweit die Satzung nichts anderes bestimmt. Doch kann durch Vereinbarung des Verbandes mit dritten Stellen (z. B. eines Ärzteverbandes mit einer Kasse) gemäß § 328 BGB. ein Rechtsanspruch des einzelnen auf Aufnahme begründet werden; RG. 23. 11. 22, NZfA. 1923, Sp. 388.

<sup>3)</sup> A. M. LIEBENBERG bei KASKEL, Koalitionen, S. 76.

<sup>4)</sup> Maßgebend hierfür ist, ob die Ortsstelle sich nach ihrer Satzung ihre eigene Organisation geben darf oder diese vom Gesamtverband empfängt, und ob sie neben den für den Verband vorzunehmenden Geschäften noch eigene besondere Aufgaben erfüllen darf. RGZ. 73, S. 92 und Warneyers Jahrb. Ergänz.-Bd. V, 1912, S. 468ff.

<sup>5)</sup> Bestritten! Vgl. NIPPERDEY, Beiträge zum Tarifrecht, S. 75ff.

<sup>6)</sup> Vgl. hierzu POTTHOFF, AR. 1924, Sp. 233.

1. Die Beiträge zerfallen in regelmäßige und außerordentliche Beiträge. Die regelmäßigen Beiträge sind vielfach nach der Lohnhöhe gestaffelt und verschieden nach Alter und Geschlecht. Sie sind in der Regel bei den Gewerkschaften wöchentlich, bei den Angestelltenverbänden und Arbeitgeberverbänden monatlich oder in noch längeren Zeitabschnitten zahlbar. Außerordentliche Beiträge oder Extrabeiträge werden in außergewöhnlichen Fällen durch die satzungsmäßig zuständigen Organe festgesetzt und erhoben.

2. Eintrittsgelder sind beim Eintritt in den Verband zu zahlen. Auch sie sind vielfach von verschiedener Höhe nach Geschlecht und Alter.

3. Das so gebildete Vermögen, das sich außerdem aus besonderen Zuwendungen, durch Schenkung, Erbfolge oder Vermächtnis<sup>1)</sup> zusammensetzt, bildet bei rechtsfähigen Vereinen das Vereinsvermögen, während es bei den nichtrechtsfähigen Vereinen den Mitgliedern zur gesamten Hand gehört, aber für die Vereinszwecke gebunden ist. Über die Verwaltung des Vermögens enthalten die Satzungen regelmäßig besondere Vorschriften (Rechnungslegung, Revisionen, Aufstellung eines Haushaltsplans, Art der Anlegung, Buchführung). Der Erwerb dinglicher Rechte (Grundstücke, Hypotheken) erfolgt bei Vereinen ohne Rechtsfähigkeit, da diese nicht eintragungsfähig sind, in der Regel durch einzelne Vorstandsmitglieder als Treuhänder.

B. Die Geschäftsführung erfolgt durch den Vorstand oder einen besonderen geschäftsführenden Vorstand, dessen Mitglieder bei den Arbeitnehmerverbänden teilweise besoldet werden. Daneben sind aber in weitem Umfang besoldete Angestellte tätig, die nicht Organe des Verbandes sind, sondern deren Rechtsverhältnis zum Verband lediglich auf Dienstvertrag beruht.

C. Die Einrichtungen, welche die Berufsvereine zur Erfüllung ihrer Aufgaben besitzen und verwalten, sind überaus verschieden. Sie bestehen vor allem in Einrichtungen zur Unterstützung, Rechtsberatung, Ausbildung und Schlichtung.

1. Die Einrichtungen zur Unterstützung bestehen bei den Arbeitnehmerorganisationen vor allem zum Zweck der Arbeitslosenunterstützung, Streikunterstützung und (als Zuschußkassen) Kranken- und Hinterbliebenenfürsorge. Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung der Unterstützungsleistungen besteht im Zweifel nicht.

2. Zur Rechtsberatung unterhalten die Arbeitgeberverbände vielfach besondere Syndici, die Arbeitnehmerverbände Arbeitersekretariate, die nicht nur schriftlich und mündlich Rechtsauskunft erteilen, sondern auch vielfach zugleich die Vertretung der Mitglieder vor Gericht und Behörden führen.

3. Zur Ausbildung ihrer Mitglieder unterhalten vor allem die Arbeitnehmerverbände Einrichtungen, die sowohl die allgemeine Ausbildung wie die besondere gewerkschaftliche Ausbildung bezwecken. Diesem Zweck dienen hauptsächlich Bibliotheken, Veranstaltung von Kursen und Diskussionsabenden und die Herausgabe einer besonderen Verbandszeitschrift, die zugleich als Publikationsorgan dient<sup>2)</sup>.

4. Zur Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Verband und Mitgliedern oder zwischen den Mitgliedern untereinander bestehen endlich vielfach besondere Schiedsgerichte und Beschwerdestellen.

### § 80. Beteiligung der Berufsvereine an öffentlichen Aufgaben<sup>3)</sup>.

Neben ihren eigentlichen Obliegenheiten haben die Berufsvereine in den letzten Jahren eine Reihe von Aufgaben übernommen bzw. übertragen erhalten, die an sich öffentlicher Art sind und demgemäß eine sonst von Behörden wahrgenommene Tätigkeit bilden oder ergänzen oder wenigstens eine Mitwirkung bei einer derartigen Tätigkeit enthalten. Solche Aufgaben sind den Berufsvereinen teils vom Staat ausdrücklich übertragen (I), teils von ihnen aber auch im Wege eines „ungeschriebenen Staatsrechts“ selbständig übernommen (II).

I. Die Übertragung öffentlicher Aufgaben auf die Berufsvereine durch Gesetzgebung und Verwaltung begann mit dem Hilfsdienstgesetz vom 5. Dezember 1916 durch die darin vorgesehene Einräumung des Präsentationsrechts für die Beisitzer verschiedener Ausschüsse an die Berufsvereine und ihre verwaltungsmäßige Hinzuziehung bei der Durchführung dieses Gesetzes. Ein gleiches Präsentationsrecht ist den Berufsvereinen seitdem vielfach übertragen worden, vor allem für die Schlichtungsausschüsse, Arbeitsnachweise, Außenhandelsstellen, Ausschüsse der Kriegsbeschädigtenfürsorge und für die Selbstverwaltungskörper der Sozialisierungsgesetze.

<sup>1)</sup> Der nichtrechtsfähige Berufsverein kann zwar als solcher weder Erbe noch Vermächtnisnehmer werden, doch ist im Zweifel anzunehmen, daß der Erblasser die z. Zt. des Erbfalls verbandsangehörigen Mitglieder bedenken wollte, mit der Auflage, das geerbte Vermögen dem zweckgebundenen Vereinsvermögen zuzuführen.

<sup>2)</sup> Vgl. hierzu WOLDT, Wirtschaftliche Schulungsarbeit und gewerkschaftliches Führertum, 2. Aufl., Leipzig 1922.

<sup>3)</sup> HERRPAHRDT und MILLER bei KASKEL, Koalitionen, S. 201 u. 214.

In andern Fällen ist vor dem Erlaß behördlicher Entscheidungen wenigstens die Anhörung der Berufsvereine vorgeschrieben. In der Erwerbslosenfürsorge wurde ihnen sogar die Auszahlung der Unterstützungen und die Kontrolle übertragen. Und durch ihre Beteiligung im Reichswirtschaftsrat wurde ihnen eine Mitwirkung bei der Gesetzgebung in aller Form zugestanden.

II. Darüber hinaus haben aber die Berufsvereine im Wege eines „ungeschriebenen Staatsrechts“ von sich aus Aufgaben übernommen, die an sich zur staatlichen Gesetzgebung oder Verwaltung gehören und deren Übernahme durch die Berufsvereine nur aus einer Schwächung der eigentlichen Staatsmacht zugunsten der wirtschaftlichen Organisationen zu verstehen ist.

Hierher gehört die vielfach maßgebende Mitwirkung der Berufsvereine bei der Gesetzgebung, die ihren Ausdruck darin findet, daß Gesetzentwürfe vor ihrer Einbringung im Parlament seitens der „federführenden Ministerien“ mit den Vertretern der beiderseitigen Berufsvereine beraten und deren Wünschen gemäß umgestaltet werden, so daß der Akt der eigentlichen Gesetzgebung oder wenigstens die Feststellung des Gesetzesinhalts sich vielfach außerhalb des verfassungsmäßig hierfür vorgesehenen Weges vollzieht und die parlamentarische Behandlung nur zur äußeren Form oder wenigstens nur zum Schlußakt wird. Hierher gehört aber auch die politische Stellungnahme der Berufsvereine zur Tagespolitik, wie sie vor allem nach dem Kapp-Putsch zur Aufstellung eines eingehenden politischen Programms seitens der Gewerkschaften führte.

Doch ist diese Beteiligung der Berufsvereine an öffentlichen Aufgaben durch den Abbau der einschlägigen Gesetzgebung und infolge einer Erstarkung der behördlichen Staatsgewalt in letzter Zeit anscheinend im Schwinden, zumal auch die Gewerkschaftsführer eine Beschränkung der Berufsvereine auf ihre ursprünglichen Aufgaben vielfach wünschen.

### Drittes Kapitel. Betriebsorganisation<sup>1)</sup>.

#### § 81. Übersicht.

I. Der Begriff des Betriebes im Sinne des Arbeitsverfassungsrechts bedeutet den Inbegriff der von einem Unternehmer (S. 30 Anm. 4) ausgehenden, nach seiner Absicht einem bestimmten Gesamtzweck dienenden Verrichtungen. Dieser Begriff ist also hier nicht nur, wie im sozialen Versicherungsrecht, auf den technischen Teil eines Unternehmens im Gegensatz zum (kaufmännischen) Büro, noch auch, wie im Gewerbe-recht, auf ein wirtschaftliches Unternehmen im Gegensatz zur bloßen Verwaltung beschränkt, umfaßt vielmehr alle Verrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Art und ihren Gegenstand, soweit sie nur subjektiv durch die Person eines Unternehmers und objektiv durch den vom Unternehmer bestimmten Zweck zusammengehalten werden<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Literatur: Systematische Darstellung: EBEL, Clausthal 1923; ERDEL, Leipzig 1923; ERKELENZ-EICHELBAUM, 1920 und KORSCH, Arbeitsrecht für Betriebsräte 1922 (letzteres vorwiegend politische Kampfschrift); Leitfäden von BERGMÜLLER, München 1920, CLAREN, Bonn 1920 und NIEMANN, Berlin 1923. Von den zahlreichen Kommentaren zum BRG. sind die in der Praxis führenden die Kommentare von DERSCH, FEIG-SITZLER und FLATOW, ferner KRESCHKE-SYRUP-BILLERBECK und STIER-SOMLO sowie (vom Arbeitgeberstandpunkt) BRANDT; vgl. ferner FREISLER, Grundsätzliches über die Betriebsorganisation, Jena 1922; NÖRPEL, Aus der Betriebsrätepraxis, Berlin 1922; WECK, Handbuch für Betriebsräte, Berlin 1921.

<sup>2)</sup> Maßgebend ist also lediglich der subjektive Wille des Unternehmers über die Zusammenfassung bestimmter Verrichtungen unter einheitlichem Zweck. Unerheblich ist dagegen sowohl das Vorhandensein von Arbeitnehmern, da auch der Alleinunternehmer bzw. der Inhaber eines vorübergehend stillgelegten Betriebes als Unternehmer eines Betriebs im Sinne des Art. 165 RV. gilt, wie die räumliche Gemeinschaft (einheitliche Arbeitsstätte), da manche Betriebe ihre Arbeitnehmer lediglich auf Kundschaft schicken (a. M. FLATOW a. a. O., Anm. 3 zu § 9). Andererseits gibt es kein einziges entscheidendes objektives Kriterium für den Betriebsbegriff (a. M. anscheinend KÖNIGSBERGER, NZfA. 1923, Sp. 299). Bei Wechsel des Inhabers, Verlegung der Betriebsstätte oder Änderung des Gegenstandes entscheidet daher lediglich der subjektive Wille des Unternehmers, ob der alte Betrieb fortgeführt oder ein neuer Betrieb eröffnet werden soll, ebenso bei Vorhandensein mehrerer Zweigstellen, Filialen, Hilfsbetriebe, Nebenbetriebe usw., ob diese einen einheitlichen Gesamtbetrieb oder mehrere Einzelbetriebe bilden. Vgl. auch ZINK im „Arbeitgeber“ 1923, S. 53; KG. 27. 6. 23, NZfA. 1924, Sp. 55. Die Begriffe „Betrieb“ und „Unternehmen“ unterscheiden sich dadurch, daß Betrieb die organisatorische Seite, Unternehmen die wirtschaftliche Seite (Güter und Chancen) bedeutet. In der GewO. bedeutet daher „Betrieb“ regelmäßig „Unternehmen“. Über den Begriff des Unternehmens vgl. neustens WIELAND, Handelsrecht Bd. 1, 1921, S. 239; das. Anm. \* Literatur. Jedes Unternehmen enthält einen Betrieb, ein Betrieb ohne wirtschaftlichen Wert (z. B. behördliche Verwaltung) enthält aber kein Unternehmen.

II. Eine Organisation eines solchen Betriebes bedeutet, daß diese Verrichtungen in einer bestimmten Ordnung vorgenommen werden. Betrifft diese Ordnung lediglich den Unternehmer und seine Angehörigen bzw. dem Unternehmer in gleicher Selbständigkeit gegenüber tretende dritte Personen (Lieferanten, Kreditgeber, Konsumenten), so ist eine solche Organisation für das Arbeitsrecht ohne Bedeutung. Sie kann vielmehr erst dann arbeitsrechtlichen Inhalt erhalten, wenn die den Betrieb bildenden Verrichtungen nicht mehr vom Unternehmer allein vorgenommen, sondern wenigstens teilweise dritten, vom Unternehmer zu diesem Zweck angestellten Personen, also Arbeitnehmern, übertragen werden, denen gegenüber der Unternehmer damit zum Arbeitgeber wird. Solange freilich hierdurch rechtlich lediglich vertragliche Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern begründet werden, auf Grund deren die Arbeitnehmer diese Verrichtungen nach Anweisung des Arbeitgebers ausführen, der Arbeitgeber ihnen für diese Tätigkeit eine Vergütung zahlt, werden die Arbeitnehmer durch die Organisation des Betriebes als solchem in ihrer eigenen Rechtsstellung nicht unmittelbar berührt. Erst wenn die Rechtsordnung dazu übergeht, nicht nur das vertragliche Verhältnis der Arbeitnehmer zum Unternehmer in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber, sondern zugleich ihre personenrechtliche Stellung in Ansehung jener den Betrieb bildenden Verrichtungen zu regeln, also einerseits ihr Verhältnis zum Unternehmer in seiner Eigenschaft als Unternehmer, andererseits ihr Verhältnis zu den anderen Arbeitern als Mitarbeitern eines einheitlichen Betriebes, umschließt die Organisation des Betriebes auch die Arbeitnehmer als Glieder dieses Betriebes, ordnet sie organisatorisch in diesen Betrieb ein und macht sie, wie es Friedrich Naumann einmal ausgedrückt hat, aus Betriebsuntertanen zu Betriebsbürgern. Damit wird aber die Organisation des Betriebes insoweit zum Bestandteil des Arbeitsrechts.

III. Bedeutet hiernach die Schaffung einer arbeitsrechtlichen Betriebsorganisation rechtlich weiter nichts als die organisatorische Einordnung der Arbeitnehmer in die Ordnung der den Betrieb bildenden Verrichtungen, so wird das Wesen des Betriebes durch die Schaffung einer arbeitsrechtlichen Betriebsorganisation nicht berührt. Der Betrieb wird also dadurch nicht etwa selbst zum Rechtsobjekt, das durch Unternehmer und Arbeiterschaft als Organe rechtlich vertreten wird. Der Betrieb ist vielmehr als solcher niemals Träger irgend welcher Rechte oder Pflichten, und auch die Schaffung einer Betriebsorganisation kann hieran nichts ändern. Rechtssubjekt, Träger von Rechten und Pflichten innerhalb des Betriebsbereiches können vielmehr nur einerseits der Unternehmer und andererseits die Arbeitnehmer sein. Der Betrieb als solcher bildet dagegen nach wie vor für beide Teile, für Unternehmer und Arbeiterschaft, rechtlich lediglich Objekt, Inbegriff von Verrichtungen<sup>1)</sup>.

Der Betrieb kann daher in seinen Beziehungen zu Unternehmer, Arbeiter und Betriebsvertretung nicht dem Staat in dessen Beziehungen zu Herrscher, Volk und Parlament gleichgestellt und auf Grund dieser Gleichstellung staatsrechtlichen Grundsätzen unterstellt werden<sup>2)</sup>. Die Parallele des Betriebes zum Staat findet vielmehr überall da ihre Grenze, wo der Staat im Gegensatz zum Betrieb als selbständige, einer eigenen Rechtsträgerschaft und einer Vertretung durch eigene Organe fähige Rechtspersönlichkeit erscheint. Die rechtliche Gleichstellung von Staat und Betrieb ist deshalb lediglich auf die Frage der Organisation oder Verfassung beschränkt, die hier wie dort zunächst durch die ausschließliche Verkörperung der Organisation in der Person des Herrschers eine absolutistische war und durch Eingliederung der Untertanen in die Organisation unter gleichzeitiger Abgrenzung der beiderseitigen Kompetenzen zu einer konstitutionellen geworden ist.

<sup>1)</sup> POTTHOFF, AR. 1924, Sp. 639. <sup>2)</sup> Vgl. FREISLER, a. a. O., S. 38—43.

Insoweit ist die Gleichstellung von Staat und Betrieb daher vor allem für die Frage nach der rechtlichen Natur der Arbeitsordnung von Bedeutung (S. 22). Für die Frage nach der rechtlichen Stellung von Unternehmer bzw. Arbeiterschaft zum Betriebe ist eine solche Gleichstellung und demgemäß eine Übertragung staatsrechtlicher Grundsätze auf den Betrieb dagegen grundsätzlich unmöglich<sup>1)</sup>.

IV. Aus dem Begriff der Betriebsorganisation und dem Wesen des Betriebes ergibt sich zugleich die rechtliche Stellung des Unternehmers und der Arbeitnehmer zueinander, vor allem die Beantwortung der Frage, ob auf Grund der Betriebsorganisation zwischen beiden eine Rechtsgemeinschaft („Werksgemeinschaft“) entsteht. Denn enthält diese Organisation lediglich die Abgrenzung der beiderseitigen Kompetenzen im Betriebe, so wird hierdurch rechtlich nicht eine Vereinigung, sondern eine Scheidung bewirkt:

Eine Gemeinschaft zwischen beiden besteht nur in tatsächlicher und wirtschaftlicher Beziehung, insofern als die Tätigkeit beider dem gleichen Betriebe, also dem Inbegriff gleicher Verrichtungen dient, und kann und soll insoweit zu einer Interessengemeinschaft führen. So wenig aber auch sonst eine bloße Interessengemeinschaft bzw. eine lediglich einem gemeinsamen Ziel dienende Tätigkeit bereits als solche eine Rechtsgemeinschaft schafft, so wenig vor allem im Staat die verfassungsmäßig dem gemeinsamen Ziel dienende Tätigkeit in Regierung und Parlament eine solche Gemeinschaft begründet, so wenig wird auch auf Grund der Betriebsorganisation eine rechtliche Vereinigung zu einer (mit oder ohne Rechtssubjektivität ausgestatteten) Rechtsgemeinschaft („Betriebsgemeinschaft“) zwischen Unternehmer und Arbeiterschaft gebildet<sup>2)</sup>.

V. Dagegen entsteht durch die Schaffung einer Betriebsorganisation eine solche Rechtsgemeinschaft begriffsnotwendig für die Belegschaft: Vor Schaffung einer arbeitsrechtlichen Betriebsorganisation waren die einzelnen Arbeitnehmer in einem Betriebe nur als einzelne tätig gewesen, die lediglich gleichlautende Arbeitsverträge mit dem gleichen Unternehmer abschlossen, hierdurch aber höchstens, wie verschiedene Käufer der gleichen Ware bei dem gleichen Kaufmann, zu einer Interessengemeinschaft, nicht aber zu einer Rechtsgemeinschaft verbunden waren. Eine Betriebsorganisation konnte aber nicht lauter einzelne Arbeitnehmer in den Betrieb eingliedern, sondern nur deren organisierte Gesamtheit. Denn nur diese war fähig, als zweiter willensbildender Faktor im Betrieb neben dem Unternehmer einen einheitlichen Willen zu bilden und zu erklären, und zugleich für das von den Arbeitnehmern geforderte Mitbestimmungsrecht, das doch nicht jedem einzelnen Arbeitnehmer für sich allein zustehen konnte, durch Zusammenfassung der einzelnen Arbeitnehmer zu einer rechtlichen Einheit für dieses Recht einen Rechtsträger zu schaffen.

Demgemäß hat die neue Gesetzgebung über die Betriebsorganisation die einzelnen Arbeitnehmer, Arbeiter und Angestellte, zu einer rechtlichen Einheit, der Belegschaft oder Arbeitnehmerschaft (Arbeiterschaft und Angestelltenschaft) vereinigt, und diese zum Träger des Mitbestimmungsrechts gemacht, diese Vereinigung aber nicht bis zur vollen juristischen Persönlichkeit erweitert, sondern nur auf eine „juristische Teilperson“ beschränkt, die nicht allgemein, vor allem nicht im Gebiet des privaten Vermögensrechts, Rechtsfähigkeit besitzt, deren Rechtssubjektivität vielmehr nur für das Mitbestimmungsrecht besteht, dessen Verleihung an die Arbeitnehmer die Schaffung eines solchen einheitlichen Rechtsträgers vorausgesetzt hatte.

Insoweit, aber auch nur insoweit, hat daher die Belegschaft eines einzelnen Betriebes, die Arbeiterschaft und Angestelltenschaft, Rechtssubjektivität erhalten und damit die Fähigkeit erlangt, nicht nur im Gebiete des materiellen Rechts mit

<sup>1)</sup> A. M. FLATOW, Komm., Allgem. Bestimmungen, Anm. 3.

<sup>2)</sup> A. M. HERZFELD, AR. 1919, S. 111. Unrichtig auch RG. 6. 2. 23, NZfA. 1923, Sp. 323/24. Vgl. auch POTTHOFF, a. a. O. S. 642.

dem Unternehmer Betriebsvereinbarungen abzuschließen (S. 27), sondern bei mangelnder Einigung als schlichtungsfähige Partei auch das Schlichtungsverfahren selbständig anzurufen und zu betreiben und in bestimmten Fällen, in denen die bisherige Zuständigkeit der Schlichtungsausschüsse auf die Arbeitsgerichte übergegangen ist (S. 272), als parteifähige Organisation auch das Arbeitsgericht anzurufen. Darüber hinaus besteht dagegen weder eine materielle noch eine prozessuale Rechtsfähigkeit<sup>1)</sup>.

VI. Aus der rechtlichen Natur der Belegschaft folgt endlich die rechtliche Natur der einzelnen Betriebsvertretungen: denn wie jede andere juristische Person, so bedarf auch die Belegschaft als juristische Teilperson bestimmter Organe, die in ihrem Namen und mit der Stellung eines gesetzlichen Vertreters die erforderlichen Willenserklärungen abgeben und entgegennehmen und die der Belegschaft zustehenden Rechte ausüben. Diese Organe aber sind die Betriebsvertretungen<sup>2)</sup>.

Die Betriebsvertretungen sind also weder selbständige juristische Personen<sup>3)</sup> noch wirtschaftsparlamentarische Organe der Betriebe<sup>4)</sup>, noch Treuhändergemeinschaften der einzelnen Arbeitnehmer<sup>5)</sup>. Sie haben vielmehr gegenüber der Belegschaft als juristischer Teilperson eine entsprechende Stellung wie der Vorstand einer juristischen Vollperson. Sie besitzen daher als solche keinerlei eigene Rechte, sondern üben lediglich die der Belegschaft zustehenden Rechte aus, sind freilich, da die der Belegschaft zustehenden Rechte auf das Mitbestimmungsrecht beschränkt sind, auch ihrerseits als solche lediglich zur Ausübung des Mitbestimmungsrechts in der Lage, insoweit aber befähigt, verbindliche Erklärungen für die Belegschaft abzugeben, so daß bei einem Personenwechsel die neue Betriebsvertretung an die Erklärungen der früheren Betriebsvertretung gebunden bleibt.

VII. Diese Rechtsstellung beruht auf öffentlichem Amt, nicht auf privatrechtlicher Übertragung. Dieses Amt ist zum Schutze der Arbeitnehmer durch öffentlichrechtliches Gesetz geschaffen und mit öffentlichrechtlichen Funktionen ausgestattet, in Bestand und Inhalt daher einer Abänderung durch die Beteiligten nur insoweit zugänglich, als das Gesetz selbst die Möglichkeit einer Abänderung vorsieht (vgl. besonders §§ 36, 62<sup>6)</sup> BRG.). Auch gibt es keinen privatrechtlichen, gerichtlich

<sup>1)</sup> Vgl. insbesondere KASKEL, NZfA., 1921, Sp. 11 ff., übereinstimmend FEIG-STZLER, Anm. 1 zu § 1, JACOBI, NZfA. 1922, Sp. 285 ff., und nunmehr auch DERSCH, Komm. zur Schlichtungsordnung, S. 152/53. Noch keine rechtliche Einheit, sondern vorläufig nur eine Tendenz dazu nimmt an E. HEYMANN, Rechtsformen der militärischen Kriegswirtschaft (Marburg 1921), S. 216. Jede rechtliche Einheit der Belegschaft leugnet NUSSBAUM, Das neue deutsche Wirtschaftsrecht, S. 65, Anm. 3, der die Arbeiterschaft mit der Wählerschaft vergleicht und sie als „amorphe Masse“ bezeichnet. Dagegen will FREISLER, a. a. O., S. 104 ff. der Arbeiterschaft volle Rechtsfähigkeit und Parteifähigkeit zuerkennen.

<sup>2)</sup> In vertretungslosen Betrieben (soweit nicht die gesetzlich vorgeschriebene Bestellung einer Betriebsvertretung absichtlich unterlassen ist) übt demgemäß die Belegschaft das Mitbestimmungsrecht auch selbst aus (§ 15 AusfVO. zur SchlO. vom 29. 12. 23, wie auch schon früher § 20 VO. vom 23. 12. 18). Dies ist zugleich auch das stärkste Argument dafür, daß die Belegschaft als solche eine rechtliche Einheit, keine „amorphe Masse“ bildet, und daß ihr und nicht dem Betriebsrat die von dem letzteren lediglich ausgeübten Rechte quoad ius zustehen.

<sup>3)</sup> So früher DERSCH, Anm. 6 b zu § 1 und 1 d zu § 66 und ihm folgend LG. Köln 24. 5. 21, NZfA. 1922, Sp. 56.

<sup>4)</sup> So FLATOW, Allgem. Best. Anm. 3.

<sup>5)</sup> So E. HEYMANN a. a. O.

<sup>6)</sup> Das schließt nicht aus, daß die Beteiligten im Wege einer zwischen ihnen rechtsverbindlichen Betriebsvereinbarung (S. 25) die im BRG. vorgesehene Rechtsgestaltung abändern oder durch eine andere Rechtsgestaltung ersetzen. Die Bedeutung einer solchen Betriebsvertretung für das Arbeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers beruht aber dann ausschließlich auf dem Inhalt der Einzelarbeitsverträge, wie er sich nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung gestaltet (S. 7). Gegenüber Dritten, vor allem gegenüber Gerichts- oder Verwaltungsbehörden, ist aber eine solche Vertretung keine „gesetzliche Betriebsvertretung“, die von ihr vorgenommenen Akte (vor allem im Einspruchsverfahren) sind daher ohne die ihnen im BRG. beilegende Bedeutung; auch können die Beteiligten selbst jederzeit die Schaffung einer gesetzmäßigen Betriebsvertretung fordern. Dagegen ist der Geschäftskreis der Betriebsvertretung sowohl einer

verfolgbaren Anspruch auf Errichtung einer Betriebsvertretung oder ungestörte Ausübung ihres Amtes<sup>1)</sup>, sondern lediglich eine strafrechtliche Sicherung gegenüber dem Arbeitgeber nach §§ 95, 99 BRG. Und endlich ist für Streitigkeiten über alle organisatorischen Fragen (Errichtung, Zusammensetzung, Wahl, Zuständigkeit, Geschäftsführung, Kostentragung) der ordentliche Rechtsweg hier ausgeschlossen<sup>2)</sup> und nach §§ 93, 94 ein besonderes verwaltungsgerichtliches Verfahren vorgesehen, für das in der Regel die Arbeitsgerichte<sup>3)</sup>, in bestimmten Ausnahmefällen (räumliche Erstreckung des Betriebs über den Bezirk eines Landes hinaus oder bestehende Reichsaufsicht hinsichtlich der dienstlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer) der Reichswirtschaftsrat zuständig sind<sup>4)</sup>.

VIII. Eine vermögensrechtliche Haftung<sup>5)</sup> für ihre Erklärungen oder unerlaubten Handlungen besteht hiernach weder für die Belegschaft als solche, da sie nicht vermögensfähig ist, noch für die einzelnen Arbeitnehmer, da diese insoweit die gleiche Stellung einnehmen wie die Mitglieder eines rechtsfähigen Vereins, noch endlich für den Arbeitgeber, da die Betriebsvertretung als solche zu ihm in keinen Rechtsbeziehungen steht, insbesondere nicht etwa sein Erfüllungsgehilfe ist. Vielmehr haften die Betriebsratsmitglieder lediglich persönlich, soweit ihr Verhalten eine unerlaubte Handlung im Sinne der §§ 823, 826 BGB. bildet<sup>6)</sup>. Insoweit haften sie aber gemäß § 830 BGB. gesamtschuldnerisch, und zwar auch dann, wenn sie lediglich an der Beschlußfassung beteiligt sind, nach § 830 Abs. 2 als Anstifter.

IX. Über die geschichtliche Entwicklung der Betriebsorganisation vgl. S. 226.

X. Von den verschiedenen Arten der Betriebsvertretungen ist die wichtigste der Betriebsrat, dessen Errichtung (§ 82), Wahl (§ 83), Ausgestaltung (§ 84) und Obliegenheiten (§ 85) daher zunächst zu behandeln sind. Daneben bestehen aber einige weitere besondere Betriebsvertretungen (§ 86).

### § 82. Errichtung des Betriebsrats.

Die Errichtung von Betriebsräten ist gesetzlich vorgeschrieben, jedoch nur soweit zu dieser Errichtung eine Mitwirkung des Arbeitgebers erforderlich ist, strafrechtlich gesichert, kann und braucht daher nicht zu erfolgen, soweit die Arbeit-

Erweiterung fähig (z. B. tarifliche Einführung des Erfordernisses der Zustimmung zur Kündigung von Arbeitnehmern), wie auch einer vertraglichen Klarstellung durch Betriebsvereinbarung bezüglich gesetzlich nicht geregelter Einzelfragen zugänglich (z. B. über Beschaffung einer Schreibhilfe, Überlassung von Räumen usw.).

<sup>1)</sup> RG. 25. 9. 23, NZfA. 1924, Sp. 117.

<sup>2)</sup> RG. 13. 5. 24, NZfA. 1924, Sp. 631; OLG. Dresden 20. 3. 23, das. 1923, Sp. 635.

<sup>3)</sup> Ursprünglich waren hierfür die Bezirkswirtschaftsräte vorgesehen; solange diese nicht errichtet waren, sollte die zuständige Stelle landesrechtlich bestimmt werden (in Preußen Gewerbeaufsichtsämter). Durch Art. II § 1 SchlO., § 5 AusfVO. vom 10. 12. 23 sind nunmehr hierfür die Arbeitsgerichte zuständig geworden, die also insoweit als Verwaltungsgerichte in einem besonders geregelten „Beschlußverfahren“ tätig werden (S. 279).

<sup>4)</sup> Über die Zuständigkeit nach § 93 und ihre Grenzen vgl. POTHOFF, NZfA. 1923, Sp. 487, über die Zuständigkeit des Reichswirtschaftsrats HERSCHL, AR. 1922, Sp. 667.

<sup>5)</sup> KASKEL, Haftung für Handlungen des Betriebsrats, NZfA. 1921, Sp. 11 ff. (auch Sonderabdruck Mannheim 1921); JACOBI, a. a. Ö.; SCHÜLER, NZfA. 1922, Sp. 297 ff.; RAUH, Schlichtungswesen 1922, S. 219. Über die Haftung für Streikschäden vgl. auch S. 325 ff.

<sup>6)</sup> Eine Haftung besteht daher nur wegen schuldhafter widerrechtlicher Verletzung der in § 823 Abs. I BGB. geschützten Rechte, vor allem des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebes, ferner wegen Verstoßes gegen ein Schutzgesetz (ein solches ist nicht das gesamte BRG., sondern nur einzelne strafrechtlich gesicherte Bestimmungen, z. B. Schweigepflicht), und wegen Verstoßes gegen die guten Sitten, dagegen mangels Beamteneigenschaft nicht auch gemäß § 839 BGB. wegen Verletzung der Amtspflicht. Inwieweit die unter Streikdrohung an den Arbeitgeber gerichtete Aufforderung, bestimmte Arbeitnehmer zu entlassen, eine unerlaubte Handlung bildet, vgl. OLG. Dresden 20. 4. 22, NZfA. 1922, Sp. 748. Vgl. ferner HansOLG. 3. 10. 23, das. 1924, Sp. 119, sowie SCHULZE, AR. 1923 Sp. 729.

nehmer die ihnen zum Zweck der Errichtung von Betriebsräten obliegende Tätigkeit unterlassen, vor allem ihr Wahlrecht nicht ausüben. Die gesetzliche Regelung der Errichtung von Betriebsräten betrifft einerseits die Voraussetzungen, unter denen in einem Betrieb die Errichtung zu erfolgen hat (I), und andererseits die Anzahl der Betriebsräte, die in diesem Fall im Betrieb zu bilden sind (II).

I. Voraussetzung für die Errichtung eines Betriebsrats ist nach § 1 BRG. ein Betrieb, in dem in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die Notwendigkeit der Errichtung eines Betriebsrats ist also einmal von dem Vorhandensein eines errichtungspflichtigen Betriebes (A), ferner von der Beschäftigung bestimmter Arbeitnehmer (B) und endlich von einer bestimmten Mindestzahl der letzteren (C) abhängig gemacht, soweit nicht ausnahmsweise aus besonderen Gründen eine solche Errichtung unterbleiben darf (D).

A. Ein errichtungspflichtiger Betrieb ist ein Betrieb jeder Art (S. 240), ohne Unterschied ob es sich um Betriebe, Geschäfte oder Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts handelt (§ 9), also ohne Rücksicht auf seinen Gegenstand und die Persönlichkeit des Unternehmers<sup>1</sup>).

B. Die Arbeitnehmer, deren Beschäftigung die Bildung eines Betriebsrats erfordert, sind lediglich einerseits Arbeiter (§ 11) und andererseits Angestellte (§ 12), deren Begriffsmerkmale im Sinne dieser Vorschrift besonders gesetzlich bestimmt werden, einschließlich der Heimarbeiter. Nicht zu den Arbeitnehmern im Sinne dieser Vorschrift gehören dagegen leitende Angestellte (§ 12 Abs. 2), Familienangehörige des Arbeitgebers, öffentliche Beamte und Personen, deren Beschäftigung nicht hauptsächlich ihrem Erwerbe, sondern anderen Zwecken dient (§ 10)<sup>2</sup>).

C. Die Mindestzahl derartiger Arbeitnehmer, deren regelmäßige<sup>3</sup> Beschäftigung die Bildung eines Betriebsrats erforderlich macht, beträgt 20, wobei Arbeiter und Angestellte zusammengezählt werden. Ständige und nichtständige Arbeitnehmer stehen hierbei einander gleich, nur in der Landwirtschaft werden lediglich die ständigen Arbeitnehmer gezählt (§ 4).

D. Ausnahmsweise unterbleibt die Errichtung eines Betriebsrats trotz Vorhandenseins dieser Voraussetzungen einmal dann, wenn ein Betrieb nicht mindestens 3 wählbare Arbeitnehmer hat; in diesem Fall wird vielmehr lediglich ein Betriebsobmann gewählt, § 15 Abs. 5. Und ferner wird ein Betriebsrat nicht gebildet bzw. ein bestehender Betriebsrat aufgelöst, wenn nach der Natur des Betriebes der Errichtung oder Tätigkeit eines Betriebsrats besondere Schwierigkeiten entgegenstehen und auf Grund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages eine andere Vertretung der Arbeitnehmer („Sondervertretung“) besteht oder errichtet wird, § 62 Abs. 1 (S. 256).

II. Die Zahl der zu bildenden Betriebsräte bestimmt sich danach, daß grundsätzlich für jeden errichtungspflichtigen Betrieb je ein Betriebsrat zu errichten ist. Diese Regel der Bildung je eines Betriebsrats für jeden Betrieb wird jedoch ausnahmsweise einerseits durch eine Vermehrung (A), andererseits durch eine Verminderung (B) dieser Zahl und endlich durch die Zulässigkeit eines völlig anderen Aufbaus für bestimmte öffentliche Verwaltungen (C) durchbrochen.

<sup>1</sup>) Also auch Land- und Forstwirtschaft und öffentliche Verwaltungen. Eine Ausnahme besteht nur für die Hauswirtschaft, die schon wegen der geringen Zahl der Arbeitnehmer praktisch nicht in Betracht kommt, sowie ferner für Schiffahrtsbetriebe, für die nach § 5 eine (bisher noch nicht ergangene) Sonderregelung vorgesehen ist. Errichtungspflichtig ist aber nur ein selbständiger Betrieb, daher weder ein bloßer Nebenbetrieb noch ein unselbständiger Bestandteil des Betriebes.

<sup>2</sup>) Über die Arbeitnehmereigenschaft von Genossenschaftsmitgliedern vgl. TRUMPLER, NZfA. 1922, Sp. 615ff. sowie § 5 Abs. 3 Aufsichtsratsges.

<sup>3</sup>) Entscheidend ist also die Zahl der in der Regel, nicht der bei vorübergehend eintretendem außergewöhnlichem Arbeitsbedürfnis beschäftigten Personen. Für die letzteren enthält § 18 Abs. 2 und 3 Sondervorschriften über Zuwahl besonderer Vertreter bzw. Neuwahl des ganzen Betriebsrats, falls ihre Anzahl besonders groß ist.

A. Eine Vermehrung der Zahl der zu bildenden Betriebsräte tritt ein, wenn entweder in einem Betriebsrat gleichzeitig Arbeiter und Angestellte vertreten sind (1), oder aber wenn in einem Betriebe mindestens 20 Heimarbeiter (S. 34) beschäftigt werden (2).

1. 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. S. 248) 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.

2. Beschäftigt ein Betrieb mindestens 20 Heimarbeiter im Sinne des § 119 b der GewO., so muß ein besonderer Betriebsrat für Heimarbeiter errichtet werden, doch gilt dies nur dann, wenn die Heimarbeiter in der Hauptsache nur für diesen einen Betrieb arbeiten, und wenn sie selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen, § 3.

B. Eine Verminderung der Zahl der zu bildenden Betriebsräte kann eintreten durch Bildung eines für mehrere Betriebe gemeinsamen Betriebsrates, neben dem es Betriebsräte für die durch ihn vertretenen Einzelbetriebe überhaupt nicht gibt, oder eines Gesamtbetriebsrates, neben dem die einzelnen Betriebsräte dann nur für die besonderen Angelegenheiten ihrer Einzelbetriebe zuständig sind, §§ 50—53. Voraussetzung hierfür ist indessen materiell, daß alle Einzelbetriebe dem gleichen Unternehmer gehören, daß sie ferner entweder ihrem Gegenstand nach gleichartig oder dem Betriebszweck nach zusammengehörig<sup>1)</sup> sind, und daß sie endlich benachbart liegen, formell ein übereinstimmender Beschluß der Betriebsräte der Einzelbetriebe.

C. Ein völlig anderer Aufbau der Betriebsräte sowohl hinsichtlich der Bildung von Einzel- und Gesamtbetriebsräten wie hinsichtlich der Abgrenzung ihrer Befugnisse gegeneinander kann endlich bei Unternehmungen und Verwaltungen des Reiches, der Länder und Gemeindeverbände erfolgen, die sich über größere Gebiete oder mehrere Gemeindebezirke erstrecken. Hier wird nämlich der Aufbau der Betriebsvertretungen in Anlehnung an den Aufbau der einzelnen Unternehmung oder Verwaltung durch Verordnung der jeweils zuständigen Reichs- oder Landesregierung nach Verhandlung mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen geregelt, § 61. Hiervon ist vor allem für die Verwaltungen der Eisenbahn (VO. vom 3. 3. 21) und Post (VO. vom 18. 1. 23) Gebrauch gemacht<sup>2)</sup>.

### § 83. Wahl des Betriebsrats.

Die Wahl des Betriebsrats ist nur bezüglich ihrer materiellrechtlichen Grundlagen im BRG. selbst geregelt (I), während das eigentliche Wahlverfahren in einer besonderen Wahlordnung vom 5. 2. 20 geordnet ist (II).

I. Die materielle Regelung der Wahl umfaßt die Wahlberechtigung (A), die Wahlbarkeit (B) und die Form der Wahl (C).

A. Die Wahlberechtigung setzt lediglich ein Mindestalter von 18 Jahren und den Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte voraus, besteht also im übrigen ohne Rücksicht auf Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Dauer der Berufs- oder Be-

<sup>1)</sup> D. h. Glieder desselben Produktionsprozesses, z. B. getrennte Herstellung verschiedener Teile desselben Endproduktes oder Verwendung der Erzeugnisse oder Abfälle des einen Betriebes für den anderen. Für Betriebe von Gemeinden oder Gemeindeverbänden ist dies aber nicht erforderlich.

<sup>2)</sup> Zusammenstellung der verschiedenen in Betracht kommenden Verordnungen bei FLATOW Anm. 7 zu § 61. Vgl. ferner FLATOW, RABl. 1921, S. 766.

triebszugehörigkeit, § 20 Abs. 1. Wahlberechtigt ist man nur für den Betriebsrat des Betriebes, in dem man als Arbeitnehmer tätig ist; wer in mehreren Betrieben gleichzeitig beschäftigt ist, ist in jedem Betrieb wahlberechtigt.

B. Die Wählbarkeit ist dagegen, abgesehen von ihrer Beschränkung auf Wahlberechtigte und auf nur einen einzigen Betrieb, an 5 weitere Voraussetzungen geknüpft, nämlich an ein Mindestalter von 24 Jahren, an den Besitz der deutschen Reichsangehörigkeit, an abgeschlossene Berufsausbildung (also Ausschluß der Lehrlinge), an eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten und an eine Berufszugehörigkeit von mindestens 3 Jahren<sup>1)</sup>2).

C. Die Form der Wahl ist die unmittelbare geheime Verhältniswahl (Listenwahl) in grundsätzlich getrennter Wahlhandlung für Arbeiter und Angestellte<sup>3)</sup>.

II. Das Wahlverfahren findet unter Leitung eines Wahlvorstandes statt, der aus 3 vom Betriebsrat<sup>4)</sup> spätestens 4 Wochen vor Ablauf seiner Wahlzeit zu bestellenden Mitgliedern besteht, und zerfällt in die Vorbereitung der Wahl (A), die Wahlhandlung (B) und die Feststellung des Wahlergebnisses (C).

A. Zur Vorbereitung der Wahl bedarf es der Aufstellung der Wählerliste, des Erlasses eines Wahlausschreibens und der Einreichung von Wahlvorschlagslisten<sup>5)</sup>.

1. 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 er berichtigt die Wählerliste, falls der Einspruch begründet ist<sup>6)</sup>. §§ 2, 4 der Wahlordnung.

2. 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.

3. Die Wahlvorschlagslisten enthalten die Namen der von den einzelnen Wählergruppen oder Parteien vorgeschlagenen Bewerber. Jede Liste soll mindestens doppelt so viele wählbare Bewerber benennen, wie Arbeiter oder Angestellte einschließlich der Ergänzungsmitglieder<sup>7)</sup> 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 (§ 7 Wahlordn.) geprüft. Anstände sind sofort dem Listenvertreter unter Setzung einer Frist zur Beseitigung mitzuteilen. Die zugelassenen Listen sind durch Auslegung oder Aushang bekannt zu machen.

<sup>1)</sup> Von den beiden letzten Erfordernissen bestehen indessen Ausnahmen, wenn anderweitig nicht genügend wählbare Arbeitnehmer vorhanden wären, von dem Erfordernis längerer Betriebszugehörigkeit auch bei Saisonbetrieben.

<sup>2)</sup> Wegen des Verlustes der Wählbarkeit abgesetzter Betriebsratsmitglieder vgl. S. 249, Anm. 1.

<sup>3)</sup> Gemeinsame Wahl ist nach § 19 nur zulässig, wenn sowohl Arbeiter wie Angestellte sie in getrennter Abstimmung mit  $\frac{2}{3}$ -Mehrheit beschließen. Über die Rechtslage bei Wahlenthaltung einer von beiden Gruppen vgl. BREULING, NZfA. 1923, Sp. 233.

<sup>4)</sup> Ist ein Betriebsrat nicht vorhanden oder kommt er seiner Verpflichtung nicht nach, so hat der Arbeitgeber die 3 ältesten wahlberechtigten Arbeitnehmer als Wahlvorstand zu bestellen.

<sup>5)</sup> Verteilung von Wahlaufrufen oder Stimmzetteln ohne polizeiliche Erlaubnis ist nach § 43 GewO. strafbar; KG. 17. 10. 22, NZfA. 1923, Sp. 66.

<sup>6)</sup> Diese Entscheidung des Wahlvorstandes kann nur mit der Wahl im ganzen angefochten werden, § 4 Satz 3 der Wahlordnung.

<sup>7)</sup> 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 S. 248.

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.

B. Die Wahlhandlung besteht in der Entscheidung der einzelnen Wähler für eine der eingereichten Listen<sup>1)</sup>. 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.

C. Die Feststellung des Wahlergebnisses soll durch den Wahlvorstand spätestens am dritten 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<sup>2)</sup>.

#### § 84. Ausgestaltung des Betriebsrats.

Die Ausgestaltung der Betriebsräte ist in allen Einzelheiten durch das Gesetz selbst erfolgt, und zwar im Gegensatz zu ihren Aufgaben (S. 251 Anm. 1) in zwingender, einer Änderung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung grundsätzlich nicht zugänglicher Weise (vgl. S. 243). Diese Regelung umfaßt ihre Zusammensetzung (I), Beginn und Ende der Mitgliedschaft (II), persönliche Stellung der Mitglieder (III), Organe (IV) und Geschäftsführung der Betriebsräte (V).

I. Die Zusammensetzung der Betriebsräte ist einmal hinsichtlich der Anzahl ihrer Mitglieder (A), ferner hinsichtlich der Verteilung der Mitglieder auf Arbeiter und Angestellte (B) und endlich hinsichtlich der Berücksichtigung der verschiedenen Berufsgruppen geregelt (C).

A. 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—5999 für je angefangene 500 Arbeitnehmer und für Betriebe von 6000 und mehr Arbeitnehmern für je angefangene 1000 Arbeitnehmer<sup>3)</sup> um je ein Mitglied bis zur Höchstzahl von 30, die demnach bei 15000 Arbeitnehmern erreicht wird. Sind nicht soviel 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.

Die Anzahl der Mitglieder in dem besonderen Arbeiterrat 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 Ergänzungsmitgliedern 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 nur 30 Arbeitnehmern bestände er aus 3 Mitgliedern, folglich treten zum Arbeiterrat 2 Ergänzungsmitglieder, zum Angestelltenrat ein Ergänzungsmitglied hinzu.

<sup>1)</sup> Ist nur eine einzige gültige Liste eingegangen, so gelten die dort genannten Personen ohne weiteres als an dem zur Wahlhandlung angesetzten Tage gewählt.

<sup>2)</sup> Über Anfechtung und Ungültigkeit der Wahl (§§ 19—21 WahlO.) entscheidet nach § 93 das Arbeitsgericht bzw. der Reichswirtschaftsrat (S. 244). Vgl. dazu OLG. Frankfurt 18. 1. 24, NZfA. 1924, Sp. 499.

<sup>3)</sup> Das Gesetz sagt nicht, ob volle oder angefangene gemeint sind, offenbar ist das letztere anzunehmen.

B. 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. Doch bestehen hiervon einzelne Ausnahmen, vor allem zugunsten einer Minderheitsgruppe, § 16 Abs. 2 u. 5, § 17 Abs. 1 u. 2.

C. 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.

II. Die Mitgliedschaft im Betriebsrat ist nach Beginn und Ende geregelt.

A. 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 (S. 250).

B. Für das Ende der Mitgliedschaft ist die regelmäßige Beendigung von den Fällen der ausnahmsweisen Beendigung zu unterscheiden.

1. Regelmäßig endigt die Mitgliedschaft im Betriebsrat mit dem Ablauf der Wahlzeit, die auf ein 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.

2. 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 nichtausscheidenden Mitglieder ihre Mitgliedschaft fortsetzen (a), oder aber ob der ganze Betriebsrat aufgelöst wird und damit die Mitgliedschaft aller bisherigen Mitglieder ihr Ende findet (b).

a) 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.

a) 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.

β) 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.

γ) Auch mit dem Verlust der Wählbarkeit (S. 247), d. h. mit dem Verlust irgendeiner der Eigenschaften, die die Voraussetzung der Wählbarkeit bilden, tritt der Verlust der Betriebsratsmitgliedschaft ein, und zwar ipso jure, ohne daß es eines diesbezüglichen Ausspruches bedarf.

δ) Dagegen findet im Fall der Pflichtverletzung ein förmliches (einem Disziplinarverfahren entsprechendes) 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<sup>1</sup>). Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht im verwaltungsgerichtlichen Beschlußverfahren (S. 279).

b) Die Mitgliedschaft sämtlicher Betriebsratsmitglieder bzw. sämtlicher Mitglieder des Arbeiterrats oder Angestelltenrats erlischt in den Fällen des Rücktritts des gesamten Betriebsrats oder der Gruppenräte, ihrer Auflösung wegen grober Pflichtverletzung und ihrer Neuwahl, §§ 41—44.

a) 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.

β) Wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten kann das Arbeitsgericht die Auflösung des gesamten Betriebsrats oder eines Gruppenrats 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<sup>1</sup>).

<sup>1</sup>) Vgl. dazu GILBERT, Schlichtungswesen 1923, S. 2, 163 u. 223. Die abgesetzten Betriebsratsmitglieder verlieren durch den (konstitutiv wirkenden) Absetzungsbeschluß für die Dauer der Wahlperiode die Wählbarkeit, sind also für diese Zeit nicht wieder wählbar; R.A.M. 16.6.21.

γ) Eine Neuwahl des gesamten Betriebsrates ist vorzunehmen, sobald die Gesamtzahl der heranziehbaren Betriebsratsmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl (S. 248) sinkt<sup>1)</sup>. 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.

3. 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 der das ausscheidende Mitglied gestanden hat. Erlischt die Mitgliedschaft im Arbeiterrat 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.

III. Die persönliche Stellung der Betriebsratsmitglieder ist dahin geregelt, daß sie durch ihr Amt gegenüber ihren Mitarbeitern weder Vorteile noch Nachteile wirtschaftlicher Art haben (A), daß sie gegenüber ihrem Arbeitgeber eine gewisse Unabhängigkeit besitzen (B), und daß ihnen endlich eine erhöhte Schweigepflicht auferlegt ist (C).

A. 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 besteht. 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<sup>2)</sup>.

B. 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.

1. Die freie Übernahme und Ausübung von Ehrenämtern ist bereits durch Art. 160 RV. gewährleistet. Für Betriebsratsmitglieder wird dieser Grundsatz noch in §§ 95, 99 besonders hervorgehoben und seine Übertretung unter Strafe gestellt.

2. 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 Schutz gegen Willkür. Auch die Übertretung dieser Pflicht durch den Arbeitgeber ist in §§ 95, 99 mit Strafe bedroht.

3. Über die Beschränkung der Kündigung von Betriebsratsmitgliedern vgl. S. 129, 135.

C. 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<sup>3)</sup>. Offenbart ein Betriebsratsmitglied trotzdem unbefugt derartige Geheimnisse, so wird es, abgesehen von seiner zivilrechtlichen Schadensersatzpflicht, mit Geld-

NZfA. 1922, Sp. 451. Dieser mit erfolgter Wahl begonnene einjährige Zeitraum kann nicht durch vorzeitigen freiwilligen Rücktritt abgekürzt werden.

<sup>1)</sup> Durch Rücktritt aller Mitglieder und Ersatzmitglieder einer Liste kann daher eine Neuwahl erzwungen werden, da ein Übergang der hierdurch unbesetzten Sitze auf andere Listen dem Grundsatz der Verhältniswahl widersprechen würde (Reichswirtsch.-Rat 21. 8. 21, RABl. 1921, S. 750; VON HINDENBURG, NZfA. 1923, Sp. 619; a. M. SCHUNCK, NZfA. 1922, Sp. 363 ff.). War indessen die Kandidatur zum Betriebsratsmitglied von vornherein in der Absicht aufgestellt, durch Rücktritt Neuwahlen zu erzwingen, also lediglich zum Schein, so ist die Aufstellung derartiger Wählerlisten bzw. die Stimmabgabe für sie in analoger Anwendung des § 117 BGB. nichtig, so daß solche Kandidaten dem Betriebsrate von vornherein nicht angehören, ihr Rücktritt daher unerheblich ist. Eine solche Absicht ist mindestens im Wiederholungsfall im Zweifel anzunehmen.

<sup>2)</sup> Vgl. dazu RAAB, Schlichtungswesen 1922, S. 72 und GILBERT, das. S. 116.

<sup>3)</sup> Wichtig vor allem bezüglich Betriebsbilanz (S. 253); dazu BAUM, Jur. Woch. 1921, S. 508.

strafe 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.

IV. Organe des Betriebsrats 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.

A. Der Vorsitzende vertritt den Betriebsrat nach außen<sup>1)</sup>, vor allem gegenüber dem Arbeitgeber und im Arbeitsgericht, und führt die laufenden Verwaltungsgeschäfte. Er wird, wenn der Betriebsrat aus höchstens 8 Mitgliedern besteht, vom Betriebsrat aus seiner Mitte, wenn der Betriebsrat aus mindestens 9 Mitgliedern besteht, vom Betriebsausschuß aus seiner Mitte gewählt. Die Wahl erfolgt mit einfacher Stimmenmehrheit. Außer dem 1. Vorsitzenden ist gleichzeitig ein 2. Vorsitzender zu wählen, der ihm im Fall der Behinderung vertritt. Sind im Betriebsrat sowohl Arbeiter wie Angestellte, so dürfen beide Vorsitzende nicht der gleichen Gruppe angehören, § 26 Satz 2, § 27 Satz 3.

B. Ein Betriebsausschuß ist zu bilden, wenn der Betriebsrat aus mindestens 9 Mitgliedern besteht. Er soll einen engeren Ausschuß für die vertraulich zu behandelnden Angelegenheiten (Auskunft, Betriebsbilanz) bilden (vgl. S. 252/53). Weitere Aufgaben des Betriebsrats dürfen ihm dagegen nicht übertragen werden.

Der Betriebsausschuß besteht stets aus 5 Mitgliedern. Er wird vom Betriebsrat aus seiner Mitte gewählt, und zwar nach dem Grundsatz der Verhältniswahl. Über das Wahlverfahren vgl. Wahlord. § 33. Sind im Betriebsrat sowohl Arbeiter wie Angestellte, so dürfen auch die Mitglieder des Betriebsausschusses nicht sämtlich der gleichen Gruppe angehören, § 27.

V. 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.

A. Die Anberaumung und Leitung von Sitzungen erfolgt durch den Vorsitzenden, § 29. Doch kann die Leitung einer Sitzung, an der der Arbeitgeber teilnimmt, weil er dazu eingeladen ist oder weil sie auf seinen Antrag anberaumt ist, auch ihm übertragen werden, § 29 Abs. 2. Die Anberaumung erfolgt grundsätzlich nach freiem Ermessen des Vorsitzenden, wenn er sie für sachlich geboten hält. Doch muß er eine Sitzung anberaumen, wenn entweder der Arbeitgeber oder mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats es verlangen.

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.

B. Eine gültige Beschlußfassung erfordert die ordnungsmäßige Ladung und die Anwesenheit einer bestimmten Mindestzahl der Beschlußteilnehmer. Die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit der erschienenen Mitglieder oder ihrer Stellvertreter gefaßt, bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt, § 32.

C. Die Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrats, soweit sie notwendig sind, trägt, falls nicht durch Tarifverträge etwas anderes vereinbart ist, der Arbeitgeber. Nicht notwendige Kosten tragen die Betriebsratsmitglieder selbst. Streit über die Notwendigkeit von Kosten wird vom Arbeitsgericht im Beschlußverfahren entschieden (S. 244, 279). Dagegen ist die Erhebung von Beiträgen von den Arbeitnehmern für irgendwelche Zwecke der Betriebsvertretung unzulässig, § 37.

### § 85. Obliegenheiten des Betriebsrats.

Die Obliegenheiten des Betriebsrats sind ihm kraft öffentlichen Amtes übertragen (S. 243). Sie sind daher, wie bei jedem anderen öffentlichen Amte, zugleich seine Rechte und seine Pflichten. Diese Obliegenheiten stehen teilweise dem Betriebsrat im ganzen für die gesamte Belegschaft zu (§ 66 B.R.G.), teils den Gruppenräten für die besondere Gruppe der Arbeiter oder Angestellten im Betrieb (§ 78). Ihrem Inhalt nach zerfallen sie neben der bereits behandelten Mitwirkung bei der Errichtung von Arbeitsordnungen oder sonstigen Betriebsvereinbarungen (S. 23, 26), der Verhängung von Strafen (S. 108) und der Einstellung und Entlassung von

<sup>1)</sup> Seine Erklärung ist daher für den Betriebsrat bindend, auch wenn der Vorsitzende damit die ihm gegenüber den anderen Mitgliedern des Betriebsrats zustehenden Befugnisse überschritten haben sollte (z. B. bei Erklärung der Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitglieds, S. 129), soweit nicht ein förmliches Verfahren vor dem Betriebsrat als solchem vorgeschrieben ist, wie im Einspruchsverfahren (S. 123 ff.).

Arbeitnehmern (S. 70, 122ff., 134ff.), in zwei große Gruppen, nämlich einerseits in die (sowohl dem Betriebsrat wie den Gruppenräten) zustehende Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber (I), und andererseits in die (lediglich dem Betriebsrat zustehende) Mitwirkung bei der Betriebsleitung gegenüber dem Unternehmer (II)<sup>1)</sup><sup>2)</sup>.

I. Zur Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber hat der Betriebsrat bzw. Gruppenrat die Durchführung der nach Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung innerhalb des Betriebes geltenden Arbeitsbedingungen, d. h. ihre Anwendung auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse, zu überwachen und, soweit Tarifverträge nicht bestehen, bei der Regelung aller Fragen, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, Abschluß von Betriebsvereinbarungen und erforderlichenfalls durch Betreibung eines Schlichtungsverfahrens mitzuwirken<sup>3)</sup>. Er hat ferner Beschwerden der einzelnen Arbeitnehmer entgegenzunehmen (hierzu kann er in Betrieben mit über 100 Arbeitnehmern eine besondere Sprechstunde einrichten), zu prüfen und gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten<sup>4)</sup>. Er hat den hierzu erforderlichen geschäftlichen Verkehr mit der Belegschaft zu unterhalten und darf dabei auch andere Arbeitsräume betreten<sup>5)</sup>. Und er hat endlich am Betriebsschutz (S. 157ff., 212/13), der Schwerbeschädigtenfürsorge und der Verwaltung von Betriebswohlfahrtseinrichtungen<sup>6)</sup> teilzunehmen. Bei der Durchführung dieser Aufgaben soll der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber nicht in feindseliger Weise vorgehen, vielmehr das Einvernehmen zwischen Belegschaft und Arbeitgeber sowie innerhalb der Belegschaft fördern, zu diesem Zweck auf Beseitigung etwaiger Gegensätze hinwirken und jede eigne Kampfhandlung (vor allem Streikerklärung) unterlassen (S. 323). Er hat deshalb auch darauf hinzuwirken, daß von beiden Seiten Forderungen und Maßnahmen unterbleiben, die das Gemeininteresse schädigen, § 68.

Gegenüber den Gewerkschaften, deren Recht zur Vertretung der Interessen der Mitglieder durch die Existenz der Betriebsräte nicht berührt wird (§ 8), sind hierbei die Betriebsräte in allen über den Bereich des Betriebes hinausreichenden Fragen nachgeordnet und haben deren Tätigkeit lediglich zu unterstützen und zu ergänzen, während andererseits die Gewerkschaften innerhalb des Betriebes die Tätigkeit der Betriebsräte zu unterstützen haben, §§ 31, 47<sup>7)</sup>.

II. Eine Mitwirkung des Betriebsrats an der Betriebsleitung findet gegenüber dem Unternehmer als solchem, nicht in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber statt. Sie besteht in einer doppelten Aufgabe des Betriebsrats, nämlich einerseits in einer beratenden (A) und andererseits in einer kontrollierenden Tätigkeit (B).

A. Die beratende Tätigkeit (§ 66 Nr. 1 und 2, § 67) ist lediglich auf bestimmte Betriebe beschränkt (1) und praktisch von geringer Bedeutung (2).

1. Die Betriebe, auf die die beratende Tätigkeit beschränkt ist, sind nur „Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken“, und unter diesen sind wiederum die sog. „Tendenzbetriebe“ ausgenommen:

a) Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken sind trotz des scheinbar entgegenstehenden Wortlauts Betriebe, die im Gegensatz zu bloßen Verwaltungen ihrem Gegenstand nach wirtschaftlicher Art sind, während das Ziel, also der Erwerbzweck, nicht entscheidend ist (z. B. städtische Müllabfuhr<sup>8)</sup>).

<sup>1)</sup> Diese Aufgaben sind lediglich gesetzliche Mindestaufgaben, die daher durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung erweiterungsfähig, nicht aber beschränkbar sind (S. 243). Bei Streit über ihren Umfang entscheidet das Arbeitsgericht (vgl. S. 244, 279).

<sup>2)</sup> In beiden Fällen ist der Betriebsrat aber nur bei Fassung der erforderlichen Beschlüsse, dagegen niemals an deren ausschließlich der Betriebsleitung vorbehaltenen Ausführung beteiligt, in die der Betriebsrat daher nicht durch selbständige Anordnungen eingreifen darf, §§ 69, 79.

<sup>3)</sup> Dagegen ist der Betriebsrat als solcher nicht berechtigt, Tarifverträge abzuschließen (S. 17) und, soweit Tarifverträge bestehen, zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen (S. 25ff.) nur innerhalb des durch den Tarifvertrag geschaffenen Rahmens befugt. Eine Verlängerung der Arbeitszeit über den Normalarbeitstag von 8 Stunden hinaus kann nur durch Tarifvertrag, nicht durch Betriebsvereinbarung erfolgen (S. 170).

<sup>4)</sup> Hier ist dagegen Anrufung des Schlichtungsausschusses unzulässig, soweit es sich nicht um eine über den einzelnen Fall hinausgreifende, der kollektiven Regelung fähige Angelegenheit, also um eine Gesamtstreitigkeit handelt, die daher zu einer Betriebsvereinbarung führen kann (S. 280), und nicht nur um eine bloße Einzelstreitigkeit.

<sup>5)</sup> Hierzu darf er auch an einer ihm vom Arbeitgeber anzuweisenden Stelle Anschläge anbringen, ohne daß dem Arbeitgeber im Einzelfall eine Vorprüfung zusteht (bestritten!). Doch soll er dem Arbeitgeber Abschrift zur Kenntnis einreichen; R.A.M. 5. 4. 21, NZfA. 1922, Sp. 382/83; Preuß. Hand.-Min. 30. 4. 23, NZfA. 1923, Sp. 563; v. SCHEVEN, Schlichtungswesen 1923, S. 101.

<sup>6)</sup> Hierzu GILBERT, Schlichtungswesen 1923, S. 142.

<sup>7)</sup> FLATOW, NZfA. 1924, Sp. 385ff. (auch bei KASKEL, Koalitionen).

<sup>8)</sup> R.A.M. 25. 9. 20, NZfA. 1921, Sp. 90.

b) Die „Tendenzbetriebe“ oder „Betriebe mit idealen Bestrebungen“, die trotz wirtschaftlichen Zweckes der beratenden Tätigkeit nicht unterstehen, sind Betriebe, die „politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder ähnlichen Bestrebungen dienen“, z. B. die politische Presse. Doch sind diese Betriebe nur soweit ausgenommen, als es die Eigenart jener Bestrebungen bedingt.

2. Die Bedeutung der Beratung besteht lediglich in der Verpflichtung des Unternehmers, die gemachten Vorschläge anzuhören und pflichtgemäß zu prüfen. Er braucht dagegen diese Vorschläge nicht auch zu befolgen. Der Betriebsrat ist also hinsichtlich der Führung des Betriebes lediglich darauf beschränkt, dem Unternehmer unverbindliche Vorschläge zu machen, ohne jemals entscheidend oder mitentscheidend in diese Führung einzugreifen.

B. Von erheblich größerer Bedeutung ist die kontrollierende Tätigkeit des Betriebsrats, die durch besondere Strafvorschriften gegenüber dem Unternehmer gesichert ist. Sie besteht in dem Recht auf Auskunfterteilung (1.), auf Vorlegung und Erläuterung der Betriebsbilanz (2.) und auf Entsendung von Vertretern in den Aufsichtsrat (3.).

1. Das Recht auf Auskunfterteilung (§ 71)<sup>1)</sup> ist ebenfalls nur auf Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken beschränkt (vgl. oben). Es besteht einmal in dem Recht auf Aufschluß über die technischen Vorgänge (im Gegensatz zur geschäftlichen Leitung), soweit diese Vorgänge im einzelnen Fall für das Vertragsverhältnis oder die Tätigkeit der Arbeitnehmer von Bedeutung sind, ferner in dem Recht auf Vorlegung der Unterlagen, die zur Durchführung der bestehenden Tarifverträge erforderlich sind (einschließlich der Lohnlisten, dagegen nicht auch der Gehaltslisten der Angestellten), und endlich in dem Recht auf (mündliche)<sup>2)</sup> Erstattung eines vierteljährlichen Geschäftsberichts über Lage und Gang des einzelnen Unternehmens, des Gewerbes im allgemeinen und den zu erwartenden Arbeitsbedarf.

Das Recht des Betriebsrats auf Auskunfterteilung besteht indessen nur, „soweit dadurch keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden und gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen“. Die Auskunft ist grundsätzlich dem Betriebsausschuß zu erteilen, und nur soweit ein solcher nicht besteht, dem Betriebsrat.

2. Das Recht auf Vorlegung und Erläuterung der Betriebsbilanz (§ 72 und Gesetz über die Betriebsbilanz vom 5. 2. 21)<sup>3)</sup> ist gegenständlich auf bestimmte Betriebe beschränkt (a) und bezüglich des Zeitpunktes der Vorlegung (b), die Art der vorzulegenden Urkunden (c), und des Inhalts der Verpflichtung zu deren Vorlegung und Erläuterung (d) näher bestimmt:

a) Die Betriebe, auf die die Vorlegungspflicht beschränkt ist, sind Betriebe, die einerseits eine bestimmte Mindestzahl von Arbeitnehmern beschäftigen (300 Arbeitnehmer schlechthin oder 50 Angestellte), und deren Unternehmer außerdem zur Führung von Handelsbüchern verpflichtet sind (also alle Kaufleute im Sinne des HGB. einschließlich der Handelsgesellschaften, jedoch ausschließlich der Handwerker und Kleingewerbetreibenden, § 38 HGB.). Doch sind die Tendenzbetriebe (S. 252) wiederum ausgenommen, soweit deren Eigenart dies bedingt, und ferner können einzelne Betriebe auf ihren Antrag durch die Reichsregierung von der Vorlegungspflicht befreit werden, wenn wichtige Staatsinteressen dies erfordern, § 73.

b) Der Zeitpunkt, zu dem die Vorlegung zu erfolgen hat, ist spätestens 6 Monate nach Ablauf jedes Geschäftsjahrs. Wird das Verlangen auf Vorlegung bis zu diesem Zeitpunkt nicht gestellt, so erlischt das Recht darauf.

c) Als vorzulegende Urkunden bezeichnet das Gesetz einerseits eine „Betriebsbilanz“ und andererseits eine „Betriebs-Gewinn- und Verlustrechnung“ für das verflossene Geschäftsjahr. Hierbei ist unter Betriebsbilanz die gesetzlich vorgeschriebene Bilanz zu verstehen<sup>4)</sup> <sup>5)</sup>, in die aber bei Einzelfirmen nur das dem Unternehmen gewidmete Vermögen und nicht auch das sonstige Vermögen des Unternehmers einzustellen ist. Und die Gewinn- und Verlustrechnung, deren Aufgabe es ist, darzulegen, wie sich der in der Bilanz festgestellte Reingewinn oder Verlust aus Gewinn oder Verlust auf den einzelnen Konten zusammensetzt, ist identisch mit der in § 260 Abs. 2 HGB. erforderten Gewinn- und Verlustrechnung, setzt also doppelte Buchführung im Betriebe voraus, erfordert aber auf der Habenseite keine Spezialisierung, sondern lediglich die Angabe des Betriebsgewinnes in einem Posten.

d) Der Inhalt der Verpflichtung des Unternehmers bezüglich dieser Urkunden besteht einerseits in ihrer Vorlegung und andererseits in ihrer Erläuterung. Beide sollen dem Betriebsausschuß gegenüber erfolgen und nur mangels eines solchen gegenüber dem Betriebsrat. Die Hinzuziehung weiterer Personen (Gewerkschaftsmitglieder, Büchersachverständiger) ist ohne Zustimmung des Unternehmers unzulässig.

<sup>1)</sup> GILBERT, Schlichtungswesen 1922, S. 216.

<sup>2)</sup> RAM. 20. 10. 20, NZfA. 1921, Sp. 90/91. Vorlage der Geschäftsbücher kann daher nicht verlangt werden; Sächs. Arb.-Min. 9. 12. 22, NZfA. 1923, Sp. 385.

<sup>3)</sup> Systematische Darstellung von GÖPPER, NZfA. 1921, Sp. 113 ff. und STIER-SOMLO, 1921, Kommentar von FRITZ E. KOCH (Bücherei des Arbeitsrechts, Bd. 11) 1921. Weitere Literatur s. NZfA. 1921, Sp. 494. Zur Schweigepflicht des Betriebsrats vgl. S. 250 u. BAUM, Jur. Woch. 1921, S. 508.

<sup>4)</sup> Soweit eine Verpflichtung zur Aufstellung einer Bilanz fehlt (§ 42 HGB.), besteht daher auch keine Pflicht zu deren Vorlegung.

<sup>5)</sup> Auch bezüglich Bilanzklarheit und Bilanzwahrheit gelten daher die allgemeinen Grundsätze.

Die Erläuterung umfaßt zwar nach § 2 BetrBilGes. die Auskunft über die Bilanzunterlagen<sup>1)</sup> und demgemäß die Beantwortung berechtigter Fragen, soweit die Bilanzunterlagen sie ermöglichen, nicht aber die Vorlegung dieser Unterlagen selbst. Aber auch diese Auskunftspflicht ist keine allgemeine, sie ist vielmehr einerseits (auf Befragen) auf Bedeutung und Zusammenhang der einzelnen Bilanzposten<sup>2)</sup> und andererseits (auch ohne Befragen) auf wesentliche Veränderungen, die im Geschäftsjahr vorgekommen sind, beschränkt. Demgemäß ist bei Einzelkaufleuten auch nachzuweisen, welche Aktiva oder Passiva aus dem Betriebsvermögen dem Nichtbetriebsvermögen oder umgekehrt im Laufe des Geschäftsjahres zugeführt worden sind<sup>3)</sup>.

3. Das Recht auf Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat endlich (§ 70 BRG., Ges. vom 15. 2. 22 und Wahlordn. vom 23. 3. 22<sup>4)</sup>) ist gegenständlich auf bestimmte Betriebe beschränkt (a), und sowohl hinsichtlich der Art der Entsendung (b) wie hinsichtlich der Rechtsstellung der entsandten Mitglieder (c) gesetzlich geregelt.

a) Die Betriebe, auf welche die Entsendung beschränkt ist, sind alle Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht<sup>5)</sup>, und nicht bereits nach anderen Gesetzen, vor allem den Sozialisierungsgesetzen, eine gleichartige Vertretung der Arbeitnehmer vorgesehen ist. Doch sind auch hier wiederum die Tendenzbetriebe ausgenommen, soweit ihre Eigenart dies bedingt (S. 152), und auf Antrag ist auch hier Befreiung durch die Reichsregierung zulässig, wenn wichtige Staatsinteressen dies erfordern.

b) Die Entsendung erfolgt durch Wahl.

a) Die Anzahl der zu wählenden Mitglieder beträgt zwei, wenn entweder beide Gruppen (Arbeiter und Angestellte) im Wahlkörper vertreten sind, oder aber wenn nach dem Statut mehr als drei Aufsichtsratsmitglieder gewählt werden können. In allen anderen Fällen ist nur ein Mitglied zu wählen. Für jedes Mitglied sind zwei Ersatzmitglieder zu wählen.

β) Wahlkörper ist der Betriebsrat bzw. der Gesamtbetriebsrat (letzterer aber nur, wenn er sämtliche Einzelbetriebsräte umfaßt, sonst die letzteren in ihrer Gesamtheit), falls eine tarifliche Sondervertretung besteht (S. 256), diese, sofern sie für die Betriebe nur einer einzigen Körperschaft errichtet ist und aus Arbeitnehmern der Betriebe besteht, deren Inhaber jene Körperschaft ist. Die Generalversammlung ist dagegen bei der Wahl der Arbeitermitglieder im Gegensatz zu den sonstigen Aufsichtsratsmitgliedern völlig unbeteiligt.

γ) Wählbar sind alle Mitglieder des Wahlkörpers. Grundsätzlich ist zwar die Wählbarkeit darüber hinaus auch noch auf diejenigen Mitglieder des Wahlkörpers beschränkt, die am Tage der Wahl ein Jahr von der Körperschaft beschäftigt sind, doch entfällt diese Beschränkung, soweit nicht wählbare Personen in vierfacher Anzahl der zu wählenden Mitglieder vorhanden sind. Eine weitere Beschränkung besteht dagegen für solche Betriebsratsmitglieder, die in den letzten zwei Jahren wegen gröblicher Pflichtverletzung abgesetzt worden sind (S. 249). Für diese ist die Wählbarkeit unter allen Umständen ausgeschlossen. Wiederwahl ist zulässig.

δ) Die Form der Wahl ist die geheime, schriftliche Verhältniswahl. Sie erfolgt grundsätzlich einheitlich für den ganzen Wahlkörper, also ungetrennt für Arbeiter und Angestellte, ist aber getrennt vorzunehmen, wenn eine Minderheitsgruppe, die mindestens 2 Mitglieder im Wahlkörper zählt, einen eigenen Vertreter fordert.

ε) Das Wahlverfahren ist durch besondere Wahlordnung vom 23. 3. 22 gesetzlich geregelt.

<sup>1)</sup> Als Beispiel für Bilanzunterlagen bezeichnet das Gesetz: Inventar, Rohbilanz, Kontokorrent-Konto, Betriebs- und Handlungskosten. Dagegen gehören nicht dazu die Handelskorrespondenz und die Verträge.

<sup>2)</sup> D. h. nach GÖPPER a. a. O. S. 125 die Mitteilung der Kontenbezeichnung, der zugehörigen Bewertungsziffer und der Grundsätze, nach denen die Bewertung vorgenommen ist (z. B. Einstandspreis abzüglich bestimmter Abschreibungen, oder Marktpreis am Bilanztag).

<sup>3)</sup> Die Angabe des Verwendungszwecks bei anzeigepflichtiger Entnahme ist dagegen nicht erforderlich.

<sup>4)</sup> Systematische Darstellungen von QUASSOWSKI, NZfA. 1922, Sp. 137 ff., FRIEDLÄNDER, Berlin 1922, WOLFF, Hanseat. Rechtszeitschr. 22, S. 657 ff., und JACUSIEL, Berlin 1923, Kommentare von DERSCH, GÖPPER und NÖRPEL sowie GOLDSCHMIDT, Das Recht des Aufsichtsrats, Berlin 1923 (Gesamtkommentar des Aufsichtsratsrechts).

<sup>5)</sup> Für den Bergbau preuß. Ges. vom 24. 5. 23.

<sup>6)</sup> Nämlich Aktiengesellschaften, Kommandit-Ges. auf Aktien, Eingetragene Genossenschaften, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, G. m. b. H. und evtl. nach Landesrecht die bergrechtliche Gewerkschaft. Soweit bei diesen Unternehmungen ein Aufsichtsrat nicht gesetzlich notwendig, sondern lediglich zulässig ist, gelten für sie die Vorschriften über die Entsendung, soweit sie auf Grund statutarischer Bestimmung einen Aufsichtsrat oder ein entsprechendes Organ tatsächlich besitzen. Die Vorschriften über die Entsendung gelten auch schon dann, wenn die gegründete aber noch nicht eingetragene Körperschaft bereits einen Aufsichtsrat hat. Diese gesetzliche Aufzählung der zur Entsendung verpflichteten Betriebe ist erschöpfend.

c) Die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat ist die gleiche wie sie nach Gesetz oder Statut für die sonstigen Aufsichtsratsmitglieder ist, und zwar sowohl hinsichtlich ihrer Rechte wie ihrer Pflichten. Sie nehmen daher an allen Verhandlungen, nicht nur an solchen über Arbeiterfragen, mit Sitz und Stimme teil<sup>1)</sup>, desgleichen an der Generalversammlung<sup>2)</sup>, sind aber andererseits gleich den sonstigen Aufsichtsratsmitgliedern gemäß §§ 249, 312 HGB. zivilrechtlich und strafrechtlich verantwortlich. Ihre Rechtsstellung muß ferner satzungsmäßig derartig sein, daß die Ausübung ihrer gesetzlichen Rechte nicht vom Wohlwollen der übrigen Mitglieder abhängt<sup>3)</sup>. Soweit der Aufsichtsrat aus seiner Mitte für einzelne Tätigkeiten Unterausschüsse bildet, besteht zwar kein Anspruch, solchen Ausschüssen anzugehören, doch kann jedes Mitglied die Nachprüfung der Tätigkeit des Ausschusses durch den gesamten Aufsichtsrat beantragen<sup>4)</sup>. Eine Ausnahme von dem Grundsatz der Gleichstellung der Betriebsratsmitglieder mit den sonstigen Aufsichtsratsmitgliedern besteht nur insoweit, als sie keine Vergütung, sondern nur Aufwandsentschädigung erhalten dürfen, und als ihre Amtsdauer auf die Zeit ihrer Mitgliedschaft im Wahlkörper (Betriebsrat) beschränkt ist, also vorbehaltlich etwaiger Wiederwahl auf höchstens ein Jahr.

### § 86. Besondere Betriebsvertretungen.

Weitere Betriebsvertretungen außer dem Betriebsrat bestehen einmal in bestimmten Fällen an Stelle des Betriebsrats (I), sie bestehen ferner neben ihm (II), und endlich sind gewisse Vereinigungen von Betriebsvertretungen gesetzlich vorgesehen bzw. freiwillig gebildet (III).

I. Betriebsvertretungen, die in bestimmten Fällen an Stelle des Betriebsrats gebildet werden und ihn daher in allen oder einzelnen Beziehungen ersetzen, sind einmal der Betriebsobmann (A) und andererseits die tariflichen Sondervertretungen (B).

A. Ein Betriebsobmann<sup>5)</sup> tritt in Kleinbetrieben an die Stelle des Betriebsrats und hat dort grundsätzlich die gleiche Stellung als Organ der Belegschaft wie dieser, jedoch vorbehaltlich einzelner Besonderheiten, die dadurch bedingt sind, daß es sich hier um kleinere Betriebe handelt, und daß die Betriebsvertretung hier nur aus einer Person besteht.

1. Dies gilt vor allem für die Bestellung:

a) Voraussetzung der Bestellung eines Betriebsobmanns ist regelmäßig ein Unternehmen, in dem zwar weniger als 20 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt werden, so daß ein Betriebsrat nicht zu errichten ist, aber mindestens 5, in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben mindestens 10 Arbeitnehmer, von denen mindestens 3 wählbar sind. Bei land- und forstwirtschaftlichen Betrieben zählen auch hier nur die ständig beschäftigten Arbeitnehmer mit, §§ 2 u. 4 BRG. 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 3 beträgt, § 15 Abs. 4.

b) Die Zahl der zu bestellenden Betriebsobleute ist grundsätzlich dahin bestimmt, daß für jeden derartigen Betrieb je ein Betriebsobmann zu wählen ist. Ausnahmsweise ist aber auch hier eine Vermehrung der Zahl der Betriebsobleute zulässig. Sind nämlich in einem Betriebe mindestens 5 Arbeiter und 5 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.

2. 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

<sup>1)</sup> Und zwar mit gleichem Stimmrecht wie die anderen Aufsichtsratsmitglieder. Ist deren Stimmrecht nach ihrem Aktienbesitz abgestuft, so entspricht das Stimmrecht der Rätemitglieder dem Durchschnittsstimmrecht der Satzungsmitglieder; FREISLER, NZfA. 1924, Sp. 287.

<sup>2)</sup> GUNDLACH, Jur. Woch. 1924, S. 156; JACUSIEL, NZfA. 1924, Sp. 433; a. M. OLG. Braunschweig 12. 1. 24, NZfA. 1924, Sp. 566.

<sup>3)</sup> RG. 11. 1. 24, NZfA. 1924, Sp. 565. Unzulässig ist danach eine Satzungsbestimmung, welche die Notwendigkeit der Einberufung des Aufsichtsrats auf den Fall beschränkt, daß 3 Mitglieder sie verlangen. Dagegen ist Beschränkung des Aufsichtsrats auf seine gesetzlichen Mindestaufgaben zulässig; RG. 21. 3. 24, NZfA. 1924, Sp. 630.

<sup>4)</sup> DERSCH S. 81 Anm. 3a II C aa, GÖPPERT Anm. 51 zu § 3.

<sup>5)</sup> WECK, Der Betriebsobmann im Kleinbetrieb, Berlin 1921.

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 der Wahlordnung.

3. 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 Gewählte 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 Arbeitsgerichts 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 also nur mit Zustimmung der wahlberechtigten Arbeitnehmerschaft 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 er muß Raum und Material zur Verfügung stellen, § 59.

4. Auch die Obliegenheiten des Betriebsobmannes decken sich im wesentlichen mit denen des Betriebsrates, nur wirkt er 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.

B. Tarifliche Sondervertretungen können nach § 62 errichtet werden, wenn der Errichtung oder Tätigkeit eines Betriebsrates nach der Natur des Betriebes besondere Schwierigkeiten entgegenstehen, wie das vor allem für das Baugewerbe wegen Fehlens einer festen Betriebsstätte der Fall ist. Die Errichtung solcher Sondervertretungen bedarf aber dann einer Vereinbarung der beteiligten Verbände im Wege des Tarifvertrags und der Allgemeinverbindlicherklärung des letzteren (S. 18 ff.). Derartige Sondervertretungen treten dann in vollem Umfang an die Stelle der Betriebsräte.

Die Ausgestaltung solcher Sondervertretungen ist im übrigen der freien Vereinbarung überlassen, insbesondere auch darüber, ob sie aus kollegialischen Ausschüssen oder aus einzelnen Vertrauensleuten<sup>1)</sup> bestehen sollen.

Bei Ablauf des Tarifvertrages oder Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit besteht die Sondervertretung weiter bis zum Abschluß und der Allgemeinverbindlicherklärung eines neuen Tarifvertrages.

II. Nicht an Stelle, sondern neben dem Betriebsrat steht der Vertrauensmann der Schwerbeschädigten (A), der Vertrauensmann der Bergarbeiter (B) und die Betriebsversammlung (C):

A. Der Vertrauensmann der Schwerbeschädigten (S. 67 ff.) ist der besondere Vertreter dieser Arbeitnehmer im Einzelbetrieb, § 12 Ges. vom 12. 1. 23.

1. Voraussetzung seiner Bestellung ist ein Betrieb, in dem mindestens 5 schwerbeschädigte Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend beschäftigt werden. In diesem Fall hat auch der Arbeitgeber einen Beauftragten zu bestellen, der mit dem Vertrauensmann der Schwerbeschädigten zusammenwirken soll.

2. Die Bestellung erfolgt durch Wahl seitens der Schwerbeschädigten. Wählbar ist zwar auch ein Nicht-Schwerbeschädigter, doch soll möglichst ein Schwerbeschädigter zum Vertrauensmann bestellt werden.

3. Das Amt des Vertrauensmannes ist ein unentgeltliches Ehrenamt, doch darf seine Ausübung keine Lohnverminderung zur Folge haben. Die Kosten der Geschäftsführung trägt also der Arbeitgeber. Das Amt erlischt in der Regel nach Ablauf eines Jahres, ausnahmsweise schon vorher im Fall der Niederlegung, des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis, des Verlustes der bürgerlichen Ehrenrechte bzw. der Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter und der Amtsenthebung. Eine solche Amtsenthebung erfolgt auf Beschluß des Schwerbeschädigtenausschusses, wenn der Vertrauensmann seine gesetzlichen Pflichten gröblich vernachlässigt, und entweder der Arbeitgeber oder mindestens  $\frac{1}{4}$  der schwerbeschädigten Arbeitnehmer die Absetzung beantragen.

4. Aufgabe des Vertrauensmannes ist lediglich die „Bemühung um die Durchführung des Schwerbeschädigtengesetzes“. Diese Aufgabe ist an sich nach § 12 Abs. 1 Sache der regelmäßigen Betriebsvertretung, und ist nur bei Beschäftigung von mindestens 5 Schwerbeschä-

<sup>1)</sup> So in der Regel die „Bau delegierten“ für die einzelnen Baustellen. Vgl. hierzu auch POTT-HOFF, NZfA. 1923, Sp. 491 ff.

digten einem besonderen Vertrauensmann zu übertragen, der also dann insoweit, aber auch nur insoweit und ohne weitere Sonderaufgaben, die regelmäßige Betriebsvertretung ersetzt<sup>1)</sup>.

B. Der Vertrauensmann der Bergarbeiter hat nach § 80c Abs. 2 ABG. die Aufgabe, das Verfahren bei Feststellung der ungenügenden oder vorschriftswidrigen Beladung und des demgemäß bei der Lohnberechnung anzurechnenden Teiles der Beladung (S. 83, 192) zu überwachen. Die Bestellung eines solchen Vertrauensmanns ist lediglich rechtlich zulässig, aber nicht notwendig. Erfolgt sie, so bleibt der Vertrauensmann zwar im Arbeitsverhältnis des Bergwerks, sein Lohn wird aber von den Bergleuten getragen, wenn auch auf ihren Wunsch vom Bergwerksbesitzer vorschußweise verauslagt (S. 102).

C. Die Betriebsversammlung<sup>2)</sup> ist die versammelte Gesamtheit aller Arbeitnehmer eines Unternehmens. Sie ist formell das oberste Organ der Arbeiternehmerschaft und entspricht in ihrem Verhältnis zum Betriebsrat bzw. Betriebsobmann etwa dem Verhältnis des Parlamentes zur Regierung. Praktisch sind indessen 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, so daß eine legale Betriebsversammlung sich von einer „wildem“ Betriebsversammlung hauptsächlich nur durch die verschiedene Kostentragungspflicht unterscheidet.

1. Die Betriebsversammlung besteht gemäß § 45 BRG. 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 Stimmberechtigung 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<sup>3)</sup>.

2. 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 die 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.

3. 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. Der Arbeitgeber ist berechtigt, an 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.

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.

Die Kosten der Betriebsversammlung hat der Arbeitgeber zu tragen und die erforderlichen Räume zu stellen<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Er ist daher bei Eingriffen in den Betrieb, die nicht ihm, sondern der Betriebsvertretung zustehen, z. B. Einberufung einer „wildem“ Betriebsversammlung, nach § 823 BGB. schadenersatzpflichtig; KG. 1. 2. 22 (NZfA. 1922, Sp. 694).

<sup>2)</sup> HOFFMANN, Die Betriebsversammlung, Leipzig 1922; v. ENDE, Schlichtungswesen, 1923, S. 102; PRIEBE, das. 1924, S. 125.

<sup>3)</sup> Doch kann die Betriebsversammlung auf Grund Betriebsvereinbarung durch eine Vertrauensmännerversammlung ersetzt werden; HOFFMANN, a. a. O., S. 59.

<sup>4)</sup> RAM. 15. 5. 20, NZfA. 1921, Sp. 89.

4. Aufgabe der Betriebsversammlung ist die Verhandlung und Erörterung aller Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit des Betriebsrates bzw. Betriebsobmanns 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 (in Abweichung vom Entwurf zum BRG.) 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.

III. Vereinigungen von Betriebsvertretungen sind teilweise gesetzlich vorgesehen (A), teilweise im Wege freiwilligen Zusammenschlusses gebildet (B).

A. Kraft Gesetzes ist ein Zusammenschluß der einzelnen Betriebsvertretungen zu Bezirksarbeiterräten bzw. zu einem Reichsarbeitererrat vorläufig nur in Art. 165 Abs. 2 RV. vorgesehen, gesetzlich aber noch nicht durchgeführt. Dort ist bestimmt, daß die Arbeiter und Angestellten gesetzliche Vertretungen zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen außer in den Betriebsräten auch in Bezirksarbeiterräten, die nach Wirtschaftsgebieten gegliedert sind, sowie in einem Reichsarbeitererrat erhalten sollen. Ein solcher Zusammenschluß würde durch Entsendung von Vertretern der einzelnen Betriebsräte in derartige Körperschaften zu erfolgen haben.

B. Dagegen haben sich die einzelnen Betriebsvertretungen auf Grund freiwilliger Vereinbarung vielfach zu „Betriebsrätezentralen“ zusammengeschlossen<sup>1)</sup>. Diese bilden indessen lediglich frei gebildete Vereine von Einzelpersonen, also von Betriebsratsmitgliedern. Sie bilden daher weder selbst eine Betriebsvertretung im technischen Sinne (S. 243), noch können ihnen seitens der einzelnen Mitglieder die den eigentlichen Betriebsräten obliegenden Aufgaben übertragen werden. Soweit solche Vereinigungen eigene Aufgaben übernehmen, vor allem gemeinsame Vertretung vor Arbeitsgerichten und Schlichtungsausschüssen, Austausch von Erfahrungen, Abhaltung von Kursen, Herausgabe von Zeitschriften usw., handelt es sich entweder um Aufgaben außerhalb des BRG. oder (bei Rechtsvertretung) um Bevollmächtigung von Einzelpersonen durch die Vorsitzenden der Einzelbetriebsräte, die ihrerseits als Vertreter der Einzelbetriebsräte nach außen gemäß § 28 (S. 250) zu einer solchen Vollmachterteilung legitimiert sind. Auch die Erhebung von Beiträgen von den einzelnen Betriebsräten als solchen bzw. deren Umlegung auf die Arbeitnehmer der Betriebe wäre daher nach § 37 unzulässig<sup>2)</sup>.

## Viertes Kapitel.

### Gemeinsame Organisation.

#### § 87. Übersicht.

I. Gemeinsame Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind erst ein Ergebnis der neuesten Entwicklung des Arbeitsrechts und in ihrer Zweckmäßigkeit noch vielfach umstritten. Denn Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft sind ja in ihren Organisationen in Beruf und Betrieb grundsätzlich soziale Gegenspieler, deren Organisationszweck in der Hauptsache gerade auf der Gegnerschaft der beiden Gruppen und der diese Gruppen verkörpernden und vertretenden Organisationen beruht, und die demgemäß die beiderseitigen entgegengesetzten Interessen gegeneinander vertreten sollen. Für gemeinsame Organisationen scheint daher von vornherein im Arbeitsverfassungsrecht kein Raum.

Bis zum Kriege war daher in der Tat ein organisatorisches Zusammenarbeiten beider Gruppen nur in Ausnahmefällen möglich gewesen<sup>3)</sup>, und auch ein Gesetzentwurf der damaligen Regierung über die Bildung gemeinsamer Arbeitskammern scheiterte im Reichstag<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Diese freigebildeten Betriebsrätezentralen haben keinen rechtlichen Zusammenhang mit den von den Gewerkschaften als ihre Organe eingerichteten Betriebsrätezentralen.

<sup>2)</sup> Sie sind auch nicht tarifberechtigt; RAM. 7. 11. 19, NZfA. 1921, Sp. 82.

<sup>3)</sup> Insbesondere in der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker.

<sup>4)</sup> Reichstagsdrucks. 12. Legislaturperiode I. Session Nr. 1048.

II. Durch den Krieg wurde indessen ein zunächst freiwilliges Zusammenarbeiten beider Gruppen erforderlich: vor allem die Durchführung des Hilfsdienstgesetzes, bei der der Staat in weitem Umfang der Mitwirkung der Organisationen und demgemäß einer Zusammenarbeit beider Gruppen bedurfte, brachte daher eine Änderung in den bisherigen Auffassungen. Sie wurde dadurch erleichtert, daß auch innerhalb der Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft während des Krieges eine stärkere Annäherung der verschiedenen Einzelverbände und Spitzenverbände und ein stärkerer Zusammenschluß der letzteren vollzogen wurde.

So traten daher Vertreter der beteiligten Organisationen immer häufiger zu gemeinsamen Besprechungen zusammen, die zunächst lediglich auf tatsächlicher Übung beruhten, allmählich aber zu festen Einrichtungen auf Grund von Vereinbarungen zwischen den beiderseitigen Verbänden sich entwickelten und als „Arbeitsgemeinschaften“ bezeichnet wurden.

Da diese zunächst nur innerhalb einzelner Industrien und Gewerbszweige sowie einzelner Spitzenverbände gebildeten Arbeitsgemeinschaften sich bewährten, und der Bereich gemeinsamer Interessen gegenüber Staat bzw. Konsumenten sich erweiterte, so wurde hierfür bereits im letzten Kriegsjahr eine festere Organisation auf breiter Grundlage in Aussicht genommen und in der großen Vereinbarung der beiderseitigen Spitzenverbände vom 15. 11. 18 (S. 9) für das Gesamtgebiet der Industrie durch Schaffung einer Zentralarbeitsgemeinschaft mit fachlichem und örtlichem Unterbau verwirklicht, der andere Arbeitsgemeinschaften für andere Berufszweige folgten bzw. zu folgen suchten. Doch ist der den Arbeitsgemeinschaften zugrunde liegende Gedanke sowohl innerhalb der Arbeitgeberschaft wie innerhalb der Arbeitnehmerschaft stets umstritten geblieben, so daß in letzter Zeit infolge der wieder stärker auftretenden Gegensätze zwischen beiden Gruppen, vor allem in der Frage des Achtstundentages, ein teilweiser Zerfall der Arbeitsgemeinschaften eingetreten ist.

III. Um auch ein gesetzlich geregeltes Zusammenarbeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu ermöglichen, hatte inzwischen die Regierung im Jahre 1918 im Rahmen der „Neuorientierung“ abermals den Versuch gemacht, Arbeitskammern einzuführen. Doch fand auch dieser Gesetzentwurf<sup>1)</sup> wiederum lebhaften Widerspruch und wurde daher bei der Neuregelung der Verhältnisse fallen gelassen. So kam es nur für einzelne Fächer und Berufsstände (Bäckereigewerbe, Bergbau, Heimarbeit) zu gemeinsamen Organisationen auf gesetzlicher Grundlage, und auch diese waren nur von geringer Bedeutung und sind daher inzwischen teilweise wieder aufgehoben.

IV. Dagegen wurde nunmehr der Gedanke eines Zusammenschlusses zum Zweck einer stärkeren Beteiligung der Arbeiter an der Führung der Wirtschaft vertreten. Hier kam einerseits eine gemeinsame Mitwirkung von Unternehmern und Arbeitnehmern an den wirtschaftlichen Selbstverwaltungskörpern in Frage, wie sie durch die Sozialisierungsgesetze gebildet wurden. Und andererseits sollte hierfür der Rätegedanke durch Zusammenschluß der Betriebsräte mit entsprechenden Unternehmensvertretungen zu Wirtschaftsräten fruchtbar gemacht werden. Ein solcher Zusammenschluß wurde daher in Art. 165 RV. innerhalb der Räteorganisation ausdrücklich verfassungsmäßig vorgesehen.

V. Demgemäß gliedert sich das Recht der gemeinsamen Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in zwei verschiedene Gruppen: die bisher wichtigste Form solcher Organisationen ist die auf vertraglicher Vereinbarung der beteiligten Verbände beruhende Arbeitsgemeinschaft (§ 88). Daneben bestehen aber auch noch gemeinsame Organisationen verschiedener Art auf gesetzlicher Grundlage (§ 89).

<sup>1)</sup> Reichstagsdrucks. 13. Legislaturperiode Nr. 1490.

### § 88. Gemeinsame Organisationen kraft Vereinbarung (Arbeitsgemeinschaften)<sup>1)</sup>.

I. Begrifflich sind Arbeitsgemeinschaften auf Vereinbarung der beiderseitigen Berufsverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. ihrer Spitzenverbände beruhende gemeinsame Organisationen dieser Vereine. Sie bezwecken die gemeinsame Lösung der einen ganzen Berufsstand oder eine ganze Industrie berührenden wirtschaftlichen und sozialpolitischen Fragen (Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne des Art. 159 RV.), einschließlich der Einwirkung auf die einschlägige Gesetzgebung und Verwaltung, und die Förderung der tariflichen Regelung des Arbeitsverhältnisses.

II. Ihrer rechtlichen Natur nach sind hiernach die Arbeitsgemeinschaften, ebenso wie die einzelnen Berufsvereine oder Spitzenverbände, zwar Körperschaften des öffentlichen Rechts, die als solche vielfach von der Gesetzgebung, vor allem in den Sozialisierungsgesetzen, anerkannt und mit dem Recht der Entsendung bzw. Benennung von Vertretern ausgestattet werden und, soweit sie hiernach Träger eigener öffentlicher Rechte sind, insoweit eine juristische Teilpersönlichkeit besitzen. Im Gebiet des privaten Vermögensrechts sind sie dagegen lediglich Vereine, deren Mitglieder ihrerseits aus Vereinen, nämlich den beiderseitigen Berufsvereinen bzw. Spitzenverbänden, bestehen. Sie besitzen daher Rechtsfähigkeit nur dann, wenn sie in das Vereinsregister eingetragen werden, sind also, solange eine solche Eintragung nicht erfolgt, Vereine ohne Rechtsfähigkeit.

Sie entsprechen hiernach zwar teilweise einer Tarifgemeinschaft (S. 16 Anm. 2), unterscheiden sich aber davon einmal durch den anderen, wesentlich weiter gesteckten Zweck, der dort lediglich auf das Arbeitsverhältnis beschränkt ist, hier dagegen alle Berufs- und Standesfragen im weitesten Sinne umfaßt. Sie unterscheiden sich aber ferner von der Tarifgemeinschaft auch durch den anderen rechtlichen Charakter des Vereinigungsvertrages, der bei der Tarifgemeinschaft ein rechtlich bindender schuldrechtlicher Vertrag ist, bei der Arbeitsgemeinschaft dagegen wohl überhaupt außerhalb des Rechtsbodens steht oder doch höchstens als naturalis obligatio zu werten ist. Der Vereinigungsvertrag erzeugt daher hier, soweit nicht besondere vermögensrechtliche Verpflichtungen gemeinsam eingegangen sind (z. B. Mieten von Räumen usw.), überhaupt keine gegenseitige rechtliche Bindung der beiderseitigen Verbände untereinander, er entspricht vielmehr eher einem Zusammenschluß mehrerer politischer Parteien zu einem parlamentarischen Block, von dem daher der Rücktritt jedes Mitgliedes rechtlich jederzeit zulässig bleibt.

Soweit sich die Zentralarbeitsgemeinschaften einen (örtlichen oder fachlichen) Unterbau schaffen, entsprechen die so gebildeten Unterverbände ihrer rechtlichen Natur nach den zentralen Arbeitsgemeinschaften, bilden also auch ihrerseits einen (lediglich auf einen beschränkteren fachlichen oder örtlichen Bereich begrenzten) Verband, dessen Mitglieder die zu diesem Bereich gehörigen Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind.

III. Der Art nach bestanden bisher vor allem eine Arbeitsgemeinschaft für die Industrie und eine Arbeitsgemeinschaft für die Landwirtschaft, während eine entsprechende Organisation für den Handel nicht zustande gekommen ist<sup>2)</sup>.

A. Die Arbeitsgemeinschaft für die Industrie war die wichtigste. Sie beruhte auf der Vereinbarung vom 15. 11. 18, in der die beiderseitigen Spitzenverbände planmäßig zu einer rechtlich fundierten, organisatorisch das Reich in allen seinen Teilen und Gewerbszweigen umfassenden einheitlichen Gemeinschaft zusammentraten. Diese Vereinbarung enthielt in § 10 die Bestimmung, daß die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen einen „Zentralausschuß

<sup>1)</sup> CHRZAN, Die volkswirtschaftliche Bedeutung einer industriellen Arbeitsgemeinschaft (Greifswalder Staatsw. Abhandlungen) 1921; LEIBROCK, Arbeitsgemeinschaft, Leipzig 1920.

<sup>2)</sup> Näheres KASKEL, Das neue Arbeitsrecht, S. 221 ff.

auf paritätischer Grundlage mit beruflich gegliedertem Unterbau errichten“. In Ausführung dieser Bestimmung wurde daher unter dem 4. Dezember 1918 eine Satzung beschlossen, die den Zusammentritt der beiderseitigen Organisationen zu gemeinsamen Verbänden vorsieht (1.), hierfür besondere Organe schafft (2.) und die den Verbänden bzw. ihren Organen obliegenden Aufgaben bestimmt (3.).

1. Die Verbände bestehen in einem dreigliedrigen Aufbau gemeinsamer Organisationen, und zwar in der obersten Stufe als „Zentralarbeitsgemeinschaft“ für das ganze Reich, in der Mittelstufe als „Reichsarbeitsgemeinschaften“ für bestimmte Industrien oder Gewerbszweige, und in unterster Stufe als „Gruppen“ für einzelne Sonderfächer oder für kleinere örtliche Bezirke.

2. Als Organe bestehen innerhalb jedes dieser Verbände je ein Ausschuß, der die Stellung einer Generalversammlung hat, und ein Vorstand, der die laufende Verwaltung führt, den Verband nach außen vertritt und die Beschlüsse des Ausschusses ausführt.

3. Die Aufgaben dieser Verbände umfassen sowohl die innerhalb der Industrie bestehenden wie die aus der Tätigkeit des Staates die Industrie berührenden Fragen. Sie verteilen sich auf die verschiedenen Stufen der Verbände dahin, daß die Zentralarbeitsgemeinschaft für alle Fragen zuständig ist, die über den Bereich einer einzelnen Reichsarbeitsgemeinschaft hinausgeht, die Reichsarbeitsgemeinschaft für die selbständige Regelung der ihre Industrie oder ihren Gewerbszweig betreffenden Fachfragen, die Gruppe für die selbständige Regelung der sonderfachlichen bzw. örtlichen Fragen. Doch ist jeweils der nachgeordnete Verband an die Beschlüsse des übergeordneten Verbandes gebunden.

B. Die Arbeitsgemeinschaft für die Landwirtschaft („Arbeitsgemeinschaft land- und forstwirtschaftlicher Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen“) ist am 26. 3. 1920 gegründet. Auch hier besteht eine zentrale Arbeitsgemeinschaft für das ganze Reich, neben der die Bildung von Landesarbeitsgemeinschaften vorgesehen wird. Organe sind hier die Vollversammlung, der Vorstand und die Fachausschüsse, welche letztere aber nur nach Bedarf errichtet werden.

### § 89. Gemeinsame Organisationen kraft Gesetzes.

(Arbeitskammern, Fachausschüsse, Wirtschaftsräte.)

Gemeinsame Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer kraft gesetzlicher Vorschrift bestehen einmal in der Form der Arbeitskammern oder Fachausschüsse (I), ferner infolge der gesetzlich geregelten Mitwirkung von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer an bestimmten Aufgaben der Wirtschaft (II), und sie sind endlich in der Form von Wirtschaftsräten verfassungsmäßig vorgesehen (III).

I. Arbeitskammern oder Fachausschüsse bestehen nur für einzelne Berufsstände oder Fächer und sind in diesen Fällen auf gesetzlicher Vorschrift beruhende Körperschaften, die paritätisch aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern, eventuell unter Leitung eines unparteiischen Vorsitzenden, zusammengesetzt sind und die besonderen Interessen des von ihnen vertretenen Berufsstandes oder Faches wahrnehmen, zu diesem Zweck auch einzelne bestimmte, ihnen übertragene Aufgaben zu erfüllen haben. Ob sie zugleich behördlichen Charakter haben oder aber lediglich Organe der Selbstverwaltung sind, hängt von der Regelung im Einzelfalle ab. Nach Aufhebung der Fachausschüsse für das Bäckerei- und Konditoreigewerbe, deren Bildung durch VO. vom 2. 12. 18 angeordnet war, in der VO. vom 12. 2. 24 bestehen derartige Organisationen nur noch als Arbeitskammern für den Bergbau (A) und als Fachausschüsse für die Heimarbeit (B).

A. Die Arbeitskammern im Bergbau beruhen auf der VO. vom 8. 2. 19. Danach ist die Errichtung einer solchen Kammer für den Kohlenbergbau des Ruhrgebietes und Oberschlesiens vorgesehen, für andere Gebiete und Zweige des Bergbaus zugelassen<sup>1)</sup>. Zusammensetzung der Kammer, Wahl der Mitglieder, Aufgaben und Geschäftsführung sind gesetzlich bestimmt<sup>2)</sup>. Die Aufsicht über die Kammer führt die höhere Verwaltungsbehörde, die eventuell die Kammer auflösen und Neuwahlen anordnen kann.

B. Fachausschüsse der Heimarbeiter waren bereits durch das HausarbGes. vom 20. 11. 11 §§ 18ff. und VOn. vom 18. 6. 14 bzw. 27. 3. 16 vorgesehen, wurden aber erst nach dem Kriege tatsächlich errichtet und sind durch das Heimarbeiterlohngesetz vom 30. 6. 23 nach Zusammensetzung und Aufgabenkreis völlig umgestaltet worden<sup>3)</sup>. Danach erfolgt die Errich-

<sup>1)</sup> Davon ist Gebrauch gemacht für Niederschlesien.

<sup>2)</sup> Näheres KASKEL, Neues Arbeitsrecht, S. 236ff.

<sup>3)</sup> Dazu die Kommentare zum Hausarbeitsgesetz von GAEBEL, ROHMER und SELL, ferner GAEBEL, NZfA. 1923, Sp. 589ff.; LÜDERS, RABl. 1922, S. 615.

tung der Fachausschüsse durch Verfügung des Reichsarbeitsministers (subsidiär der obersten Landesbehörden) unter Bestimmung ihres fachlichen und örtlichen Zuständigkeitsbereiches<sup>1)</sup>. Sie bestehen aus einem Vorsitzenden, zwei Beisitzern und der gleichen Zahl von Vertretern der beteiligten Gewerbetreibenden und Heimarbeiter. Diese Mitglieder werden sämtlich von der Landeszentralbehörde bestellt, die Vertreter der Gewerbetreibenden und Heimarbeiter jedoch auf Grund von Vorschlagslisten der im Bezirk bestehenden Berufsvereine, denen derartige Gewerbetreibende oder Heimarbeiter angehören.

Die Aufgaben der Fachausschüsse bestehen vor allem in der Regelung der Löhne durch Hinwirkung auf den Abschluß von Tarifverträgen, Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (S. 19 Anm. 2) und Festsetzung von Mindestlohnsätzen (S. 82), ferner in der Verhängung von Bußen bei Nichteinhaltung der tariflichen oder festgesetzten Löhne (S. 191) und in der Schlichtung von Streitigkeiten (S. 284 Anm. 2).

II. Eine gesetzlich geregelte Mitwirkung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an öffentlichen, vor allem wirtschaftlichen Aufgaben findet nicht nur in geschlossenen Berufs- und Betriebsverbänden, sondern auch durch Mitwirkung einzelner Mitglieder in gemischten Organisationen statt, vor allem in den Industrien, deren Sozialisierung geplant wurde und für die demgemäß wirtschaftliche Selbstverwaltungskörper errichtet worden sind. Eine Mitwirkung von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gesetzlich vorgeschriebener Zahl, die in der Regel durch die Berufsorganisationen zu entsenden sind, ist demgemäß für den Kohlenbergbau, die Leitung der Kohlenwirtschaft, die Leitung der Kaliwirtschaft und die Elektrizitätswirtschaft gesetzlich vorgesehen<sup>2)</sup>.

III. Wirtschaftsräte bilden eine Vereinigung der Arbeiterräte mit den entsprechenden Organisationen der Unternehmer, sind daher im Rahmen der Betriebsorganisation, nur für deren zweite und dritte Stufe, nicht auch für die unterste Stufe des Einzelbetriebes vorgesehen, da dort der einzelne Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zusammenwirkt. Demgemäß sind in Art. 165 RV. einerseits Bezirkswirtschaftsräte, die die Bezirksarbeiterräte mit den Arbeitgeberorganisationen zusammenfassen, und andererseits ein Reichswirtschaftsrat, in dem der Reichsarbeitererrat mit einer entsprechenden Organisation der Arbeitgeber zusammenschließen wäre, in Aussicht genommen. In den beiderseitigen Organisationen sollen ferner sowohl in den Bezirkswirtschaftsräten wie im Reichswirtschaftsrat „sonst beteiligte Volkskreise“ hinzutreten, und ferner sollen alle wichtigen Berufsgruppen, entsprechend ihrer wirtschaftlichen oder sozialen Bedeutung, darin vertreten sein.

Als Aufgabe wird den Wirtschaftsräten in Art. 165 RV. 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 (S. 13).

Die Einzelgesetze, in denen die nähere Ausgestaltung der Wirtschaftsräte vorzunehmen wäre, sind indessen bisher noch nicht ergangen. Nur ein vorläufiger Reichswirtschaftsrat, dessen Zusammensetzung aber teilweise nach ganz anderen Gesichtspunkten erfolgt ist, ist bisher auf Grund der VO. vom 4. 5. 20 gebildet worden.

<sup>1)</sup> Ausnahmsweise kann aber an die Stelle der einzelnen Fachausschüsse zum Zweck einer gemeinsamen Vertretung für mehrere Heimarbeitsgebiete oder Fachausschüsse ein Gesamtfachausschuß treten.

<sup>2)</sup> Näheres vgl. in den systematischen Darstellungen der Sozialisierungsgesetze von HERRFAHRDT in Jahrb. des öff. Rechts 1922, Bd. 11, ferner GIESEKE, Die Rechtsverhältnisse der gemeinwirtschaftlichen Organisationen, Jena 1922, u. WAUER, Die wirtschaftlichen Selbstverwaltungskörper, Leipzig 1923, sowie Kommentar zu den Sozialisierungsgesetzen von REIER, Berlin 1920.

# V. Teil.

## Arbeitsstreitigkeiten.

### Erstes Kapitel.

#### Allgemeines.

##### § 90. Begriff und Wesen.

I. Begrifflich sind Arbeitsstreitigkeiten rechtliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Solche Streitigkeiten können überall da entstehen, wo das Arbeitsverhältnis einer rechtlichen Regelung unterliegt, also (S. 3) in den Beziehungen eines Arbeitgebers zu seinem Arbeitnehmer (Arbeitsvertrag), eines Arbeitgebers zum Staat (Arbeiterschutz) und der Arbeitgeberschaft bzw. Arbeitnehmerschaft untereinander oder miteinander (Arbeitsverfassung). Aus diesem möglichen Kreis von Arbeitsstreitigkeiten scheidet indessen die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Staat auf Grund des Arbeiterschutzes darum aus, weil sie als Streitigkeiten zwischen dem übergeordneten Staat und dem nachgeordneten Privatmann über öffentlich-rechtliche Pflichten nicht auf dem Boden eines Verfahrens zwischen gleichberechtigten Parteien, sondern im öffentlichrechtlichen Verwaltungsverfahren (Aufsicht, Zwang, Strafe) ausgetragen werden. Sie bilden daher als Verwirklichung der Arbeiterschutzplichten einen Bestandteil der letzteren und sind deshalb dort behandelt (S. 212 ff.). Für die Arbeitsstreitigkeiten bleiben daher nur die Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrage und der Arbeitsverfassung übrig.

II. Ihrem Wesen nach sind Arbeitsstreitigkeiten zwar rechtliche Streitigkeiten. Doch gilt dies nicht hinsichtlich ihres Gegenstandes (A), sondern lediglich hinsichtlich der Form ihrer Austragung (B) und ihres Zieles (C).

A. Gegenstand einer Arbeitsstreitigkeit kann nämlich nicht nur ein subjektives Recht sein, über dessen Bestand bzw. über dessen Umfang gestritten wird, sondern auch die Schaffung objektiven Rechts, das im Wege der Normenvereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) erst neu geschaffen werden soll. Eine solche Neuschaffung kann aber niemals den Inhalt von Rechten, sondern höchstens von Interessen bilden. Daher können nicht nur Rechte, sondern auch schon bloße Interessen Gegenstand einer Arbeitsstreitigkeit sein bzw. im Wege einer Arbeitsstreitigkeit ausgetragen werden. Man unterscheidet deshalb als Gegenstand von Arbeitsstreitigkeiten die sog. Rechtsstreitigkeiten einerseits von den Interessenstreitigkeiten andererseits.

B. Dagegen muß die Form der Austragung des Streites eine rechtliche Form sein: Arbeitsstreitigkeiten sind daher nur solche Streitigkeiten, deren Austragung in einem rechtlich geordneten Verfahren vor sich geht. Ob diese rechtliche Ordnung auf staatlichem Gesetz oder autonomem statutarischem Recht, insbesondere auf Statuten oder Reglements der Verbände, oder auf tariflichen Vereinbarungen beruht, ist unerheblich, sofern nur überhaupt eine rechtliche Regelung der Streitform nach Voraussetzung und Verfahren besteht. Andererseits ist es aber nicht erforderlich, daß jede einzelne im Verlauf des Verfahrens vorkommende Kampfhandlung in einem positiven Rechtssatz ihre Grundlage findet, wenn nur die Grenzen der überhaupt zulässigen Kampfhandlungen durch Rechtssätze bestimmt sind. Diese Rechtssätze bilden daher für die Arbeitsstreitigkeiten vielfach nicht

Norm, sondern bloße Schranke. Streitigkeiten, deren Austragung dagegen außerhalb aller rechtlich geordneten Formen erfolgt bzw. diese Formen bewußt außer Acht läßt (wilde Streiks, Verfahren vor Schlichtungsbehörden in Sachen, die nicht Schlichtungssachen sind S. 301, 280 Anm. 4), gehören nicht zu den Arbeitsstreitigkeiten.

C. Endlich muß das Ziel, um dessen Erreichung eine Arbeitsstreitigkeit geführt wird, sowohl materiell wie formell bestimmter Art sein:

1. Materiell muß das erstrebte Ziel dem Arbeitsverhältnis zugehören, also auf die Regelung von Beziehungen aus dem Arbeitsverhältnis gerichtet sein. Da nun von den drei im Arbeitsverhältnis möglichen Beziehungen die Beziehungen zum Staat, also der Arbeiterschutz, hier ausscheiden (S. 263), so bleibt als Ziel einer Arbeitsstreitigkeit nur entweder die Regelung einer Frage des Arbeitsvertrages oder der Arbeitsverfassung.

2. Formell muß das erstrebte Ziel in einer rechtlichen Regelung der strittigen Frage bestehen, wobei indessen die Art dieser Regelung insoweit unerheblich ist, als sie sowohl durch freiwillige Vereinbarung wie durch behördliche Anordnung erfolgen kann.

III. Das Recht der Arbeitsstreitigkeiten enthält die Gesamtheit der Rechtsnormen über die Regelung dieser Streitigkeiten. Sein Gegenstand ist aber nicht etwa die materielle Berechtigung der Streitteile, die vielmehr dem Arbeitsvertragsrecht bzw. Arbeitsverfassungsrecht zugehört, soweit sie einer rechtlichen Prüfung nicht überhaupt entzogen ist (S. 324). Gegenstand des Rechts der Arbeitsstreitigkeiten ist vielmehr lediglich die Art ihrer Austragung durch bestimmte hierfür bestehende Stellen und in einem bestimmten vor diesen Stellen sich abspielenden Verfahren. Das Recht der Arbeitsstreitigkeiten enthält daher im Gegensatz zu der Hauptmasse des bisher behandelten Rechtsstoffes nicht materielles, sondern formelles Arbeitsrecht, oder, wenn man „Prozeß“ im Sinne jedes rechtlich geordneten Verfahrens versteht, Arbeitsprozeßrecht.

### § 91. Geschichtliche Entwicklung.

Die geschichtliche Entwicklung des Rechts der Arbeitsstreitigkeiten war verschieden für die einzelnen Arten dieser Streitigkeiten und erfordert daher für jede dieser Arten gesonderte Darstellung (S. 267 ff., 283, 304/5). Für alle Arbeitsstreitigkeiten gemeinsam gelten nur wenige Grundsätze:

I. Während in Rom bei der geringen Bedeutung freier Arbeitsverträge Arbeitsstreitigkeiten der angeführten Art eine nennenswerte Rolle nicht spielen konnten und eine besondere Regelung für derartige Streitigkeiten daher nicht bestand, bildeten sich im deutschen Mittelalter einmal im Anschluß an Zünfte und Gesellenverbände (S. 223) besondere Organe zur Austragung von Arbeitsstreitigkeiten in besonderem Verfahren. Und andererseits führten die scharfen Gegensätze zwischen Meistern und Gesellen wenigstens zu einer gewissen rechtlichen Regelung der dadurch herbeigeführten Arbeitskämpfe.

II. Der territoriale Polizeistaat des 18. Jahrhunderts beseitigte derartige Sonderbildungen durch Aufhebung der ständischen Selbstverwaltung und ihrer Organe und Überführung der ihnen zustehenden Kompetenzen auf die allgemeinen staatlichen Behörden, sowie durch das mit dem Koalitionsverbot notwendig verbundene Verbot jeglicher Arbeitskämpfe. Soweit solche Kämpfe trotzdem stattfanden, geschah dies daher nunmehr außerhalb des Rechtsbodens.

III. Erst die Wiedereinführung der Koalitionsfreiheit (S. 224) ermöglichte den neugebildeten Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowohl die Ausbildung eines Kampfrechtes nach Maßgabe ihrer Verbandsstatuten wie die Bildung von Schieds- und Schlichtungseinrichtungen in den jetzt neuauftretenden Tarifverträgen.

IV. Dazu trat seit Beginn der zweiten Periode des Arbeitsrechts

(S. 6) infolge des Umschwunges in der staatlichen Sozialpolitik und in Verbindung mit der neuen Arbeiterschutzgesetzgebung eine staatliche Regelung der Arbeitsstreitigkeiten. Sie führte im Gewerbegerichtsgesetz von 1890 und im Kaufmannsgerichtsgesetz von 1904 zur Bildung einer Sondergerichtsbarkeit für gewerbliche und kaufmännische Streitigkeiten und zugleich in Verbindung damit zur Schaffung der ersten Ansätze eines staatlichen Einigungs-(Schlichtungs-)Wesens.

V. Im Kriege verstärkte sich das staatliche Interesse an zweckmäßiger und schneller Erledigung von Arbeitsstreitigkeiten. Denn nunmehr galt es, alle verfügbaren Arbeitskräfte zu verwenden und sie nicht infolge von Arbeitskämpfen brach liegen zu lassen. Demgemäß wurden im Hilfsdienstgesetz zur Vermeidung derartiger Kämpfe neue Schlichtungseinrichtungen geschaffen.

VI. In der Nachkriegszeit endlich erforderte die immer stärkere Bildung kollektiven Arbeitsrechts und die steigende Häufigkeit und Heftigkeit der um diese Bildung geführten Arbeitskämpfe nicht nur einen Ausbau dieser Schlichtungseinrichtungen, sondern zugleich auch unmittelbare Eingriffe des Staates in das eigentliche Kampfrecht. Dagegen haben die neu einsetzenden Bestrebungen zur Erstreckung der besonderen Arbeitsgerichtsbarkeit auf weitere Berufsstände mangels Einigung über die Art dieser Erstreckung bisher zu keinem Erfolg geführt.

### § 92. Arten und Quellen.

Die Arbeitsstreitigkeiten zerfallen, wie schon ihr Begriff ergibt (S. 263), in verschiedene Arten, deren Verschiedenheit einerseits materiell durch ihren Gegenstand begründet ist (A), ferner formell durch das Verfahren ihrer Austragung bedingt wird (B), und endlich auf dem unterschiedlichen Maß der Beteiligung bzw. Nichtbeteiligung des Staates mit seinen eigenen Einrichtungen an dieser Austragung beruht (C).

A. Nach dem Gegenstand der Streitigkeit unterscheidet man Einzelstreitigkeiten und Gesamtstreitigkeiten, je nachdem ob Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen zwischen einzelnen Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern auszutragen sind, oder aber Streitigkeiten um den Abschluß von Gesamtvereinbarungen zwischen Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft, ob demgemäß der Streit um die Auslegung der bestehenden Rechtslage oder aber um die Schaffung einer neuen Rechtslage geht, und ob daher eigentliche Rechte oder aber bloße Interessen im Streit befangen sind (Näheres S. 280 ff.).

B. Nach dem Verfahren, in dem die Austragung der Arbeitsstreitigkeiten erfolgt, unterscheidet man Arbeitsgerichtsbarkeit, Schlichtung und Arbeitskämpfe.

1. Bei der Arbeitsgerichtsbarkeit handelt es sich um die Feststellung, welche von mehreren miteinander streitenden Parteien nach Maßgabe der bestehenden Rechtslage Recht oder Unrecht hat. Ihr Ziel ist daher die Fällung eines entsprechenden Urteils, das im Fall der Nichterfüllung einer zwangsweisen Verwirklichung unterliegt.

2. Bei der Schlichtung handelt es sich um den friedlichen Ausgleich von Interessengegensätzen zwischen streitenden Arbeitsverbänden nach Maßgabe der Billigkeit. Ihr Ziel ist die Herbeiführung einer Vereinbarung zwischen diesen Verbänden, insbesondere eines Tarifvertrages. Die Grundlage dieser Vereinbarung soll daher erforderlichenfalls ein zu fällender Schiedsspruch bilden, der den Parteien als ein von neutraler Stelle kommender Vorschlag zur Annahme empfohlen wird, der aber in der Regel für sie unverbindlich ist.

3. Bei den Arbeitskämpfen handelt es sich um eine Kraftprobe zwischen streitenden Gruppen. Ihr Ziel ist die Überwindung des wirtschaftlich Schwächeren durch den wirtschaftlich Stärkeren. Sie erfolgen daher unter Anwendung aller diesem Zweck dienender Mittel, soweit die Rechtsordnung deren Anwendung zuläßt.

C. Nach dem Maß der Beteiligung des Staates bei der Austragung von Arbeitsstreitigkeiten unterscheidet man endlich behördliche und außerbehördliche Streitsachen.

1. Behördliche Streitsachen spielen sich vor staatlich eingesetzten Behörden in einem staatlich geregelten Verfahren auf Grund einer staatlichen Anordnung ab, welche die Zuständigkeit dieser Stellen und die Anwendbarkeit dieses Verfahrens vorschreibt.

2. Außerbehördliche Streitsachen werden dagegen nach Maßgabe freiwilliger Vereinbarungen zwischen den Streitteilen ausgetragen, also entweder vor selbstgewählten Schiedsgerichten oder Schlichtungsstellen, oder aber zwar vor staatlichen Stellen dieser Art, aber nicht auf Grund staatlicher Zuständigkeitsordnung, sondern freiwilliger Prorogation.

II. Auch die Quellen des Rechts der Arbeitsstreitigkeiten sind, den verschiedenen Arten dieser Streitigkeiten entsprechend, nicht einheitlich, sondern für jede dieser Arten verschieden. Quellen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens sind nämlich die Gesetze über die besonderen Gerichte in Arbeitsstreitigkeiten, also vor allem das Gewerbegerichtsgesetz vom 30. 6. 01 und das Kaufmannsgerichtsgesetz vom 6. 7. 04, beide mit zahlreichen Novellen<sup>1)</sup>, sowie Artikel II der Schlichtungsverordnung vom 30. 10. 23, nebst AusfVO. vom 10. 12. 23. Die Gesetzgebung über das Schlichtungsverfahren hat in der Schlichtungsverordnung vom 30. 10. 23 und der Ausführungsverordnung vom 29. 12. 23 ihren vorläufigen Abschluß gefunden. Quellen des Arbeitskämpfrechts sind die einschlägigen Bestimmungen der Statuten bzw. Streikreglements der Verbände und einzelne Sondergesetze und gewohnheitsrechtliche Sätze (S. 303/4). Der bei den Arbeitsstreitigkeiten mitwirkende staatliche Behördenapparat ist zugleich mit dem Verfahrensrecht in den Gesetzen über die Arbeitsgerichtsbarkeit bzw. Schlichtung mitgeregelt, während endlich die außerbehördlichen Schiedsgerichte und Schlichtungsstellen auf Bestimmungen der zwischen den Streitteilen bestehenden Tarifverträge beruhen.

### § 93. System und Literatur.

I. Das System des Rechts der Arbeitsstreitigkeiten hat den verschiedenen Arten dieser Streitigkeiten zu folgen, und zwar, da dieses Recht formelles Verfahrensrecht ist (S. 264), den verschiedenen Arten des Verfahrens, in denen Arbeitsstreitigkeiten zum Austrag kommen. Demgemäß ist zunächst die Arbeitsgerichtsbarkeit zu behandeln (Kap. II), hierauf die Schlichtung darzustellen (Kap. III) und mit den Arbeitskämpfen zu schließen (Kap. IV). Diese Einteilung entspricht gleichzeitig aber auch der Verschiedenartigkeit der Gegenstände der Arbeitsstreitigkeiten indem Einzelstreitigkeiten im Wege der Arbeitsgerichtsbarkeit, Gesamtstreitigkeiten dagegen im Wege der Schlichtung oder der Arbeitskämpfe ausgetragen werden, je nachdem, ob die Austragung auf friedlichem oder gewaltsamem Wege erfolgt.

II. Auch die Literatur des Rechts der Arbeitsstreitigkeiten entbehrt der Einheitlichkeit. Abgesehen von den Gesamtdarstellungen des Arbeitsrechts (S. 11) folgt sie daher der Verschiedenartigkeit der Formen der Austragung von Arbeitsstreitigkeiten und ist demgemäß bei den Sonderabschnitten über Arbeitsgerichtsbarkeit, Schlichtung und Arbeitskämpfe vermerkt.

## Zweites Kapitel.

### Arbeitsgerichtsbarkeit<sup>2)</sup>.

#### § 94. Übersicht.

I. Begrifflich ist Arbeitsgerichtsbarkeit die Gerichtsbarkeit in Arbeitsstreitigkeiten. Sie ist ihrem Wesen nach echte Gerichtsbarkeit, also Recht und Pflicht zur Rechtspflege, und besteht daher in der Feststellung und Verwirklichung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis. Äußerlich findet sie in der Form aller Gerichtsbarkeit statt, also durch Klage, Prozeßverhandlung, Urteil und Vollstreckung.

<sup>1)</sup> Ges. vom 12. 5. 20, 29. 10. 20, 14. 1. 22, 27. 11. 22, 15. 3. 23, 30. 8. 23, 30. 10. 23, 6. 6. 24. Zur letzten Novelle (Umstellung auf Goldmark) vgl. QUASSOWSKI, NZfA. 1924, Sp. 513.

<sup>2)</sup> BAUM, Handbuch für Gewerbe- und Kaufmannsgerichte 1922; Zeitschr. Gew.- u. Kfm.-Ger. Vgl. ferner, besonders für die Kommentare zum Gewerbegerichtsgesetz und Kaufmannsgerichtsgesetz, S. 271, Anm. 2 u. S. 273, Anm. 4.

kung. Von der allgemeinen Gerichtsbarkeit unterscheidet sie sich lediglich durch ihre gegenständliche Beschränkung auf Einzelstreitsachen aus dem Arbeitsverhältnis, fällt aber auch insoweit mit der allgemeinen Gerichtsbarkeit zusammen, als die hierfür zuständigen Gerichte mit den allgemeinen Gerichten identisch sind und das Verfahren vor diesen Gerichten demgemäß das allgemeine Prozeßverfahren der ZPO. ist. Dies ist grundsätzlich die Regel: Grundsätzlich liegt also alle Gerichtsbarkeit in Arbeitsstreitigkeiten den ordentlichen Gerichten (Amts- und Landgerichten, Oberlandesgerichten, Reichsgericht) im ordentlichen Prozeßverfahren der ZPO. ob. Insoweit kommt eine besondere Arbeitsgerichtsbarkeit als Bestandteil des Arbeitsrechts daher überhaupt nicht in Frage.

Von dieser grundsätzlichen Identität der Gerichtsbarkeit in Arbeitsstreitigkeiten mit der allgemeinen Gerichtsbarkeit in sonstigen Streitigkeiten bestehen aber gerade für die wichtigsten und häufigsten Fälle von Arbeitsstreitigkeiten Ausnahmen insofern, als einmal die zur Entscheidung solcher Arbeitsstreitigkeiten berufenen Gerichte von den allgemeinen Gerichten verschieden sind („besondere Arbeitsgerichte“), und als andererseits vor diesen besonderen Arbeitsgerichten ein von dem allgemeinen Prozeßverfahren der ZPO. abweichendes Verfahren stattfindet („besonderer Arbeitsprozeß“). Soweit derartige Ausnahmen bestehen, wird daher die allgemeine Gerichtsbarkeit der ordentlichen Gerichte ausgeschlossen und durch eine besondere Gerichtsbarkeit ersetzt. Insoweit, aber auch nur insoweit, kann und muß man daher von einer besonderen Arbeitsgerichtsbarkeit sprechen. Arbeitsgerichtsbarkeit in diesem (hier allein zu behandelndem) Sinne ist daher die Gesamtheit der besonderen Einrichtungen auf dem Gebiet der Gerichtsbarkeit in Arbeitsstreitigkeiten, und zwar ohne Unterschied, ob diese Einrichtungen behördlicher oder außerbehördlicher Art sind.

II. Der Zweck der Schaffung einer solchen besonderen Arbeitsgerichtsbarkeit geht dahin, einerseits durch Hinzuziehung von Personen zu Richtern, die mit den Fragen des Arbeitsverhältnisses besonders vertraut sind, eine sachkundige Rechtsprechung zu gewährleisten, zu der die Beteiligten Vertrauen haben, andererseits das Verfahren einfacher, schneller und billiger zu gestalten, als dies bei der ordentlichen Gerichtsbarkeit bisher möglich war.

III. Die geschichtliche Entwicklung<sup>1)</sup> einer besonderen Arbeitsgerichtsbarkeit in diesem Sinne beginnt mit der Bildung besonderer Zunftgerichte zur Entscheidung gewerblicher Streitigkeiten zwischen Meistern und Gesellen (A). Sie findet ihre Fortsetzung in den durch die napoleonische Gesetzgebung geschaffenen Conseils de prud'hommes (B), denen die deutsche arbeitsrechtliche Gesetzgebung zwar in ihrer ersten Periode (S. 5) nur unzulängliche Bildungen an die Seite gestellt hat (C), an die sie aber in ihrer zweiten Periode durch die Schaffung besonderer Gewerbe- und Kaufmannsgerichte angeknüpft hat (D), die in der Nachkriegszeit trotz lebhafter Bestrebungen auf Schaffung allgemeiner Arbeitsgerichte bisher nur durch wenige Neuerungen ergänzt und abgeändert sind (E).

A. Die erstarkenden Zünfte (Innungen) erstrebten und erlangten seit Ende des 13. Jahrhunderts mit der allgemeinen Gerichtsbarkeit in gewerblichen Streitigkeiten zugleich die Gerichtsbarkeit in Streitsachen zwischen Zunftmitgliedern (Meistern) und ihren Gesellen, während die bisher hierfür zuständigen staatlichen und städtischen Behörden in örtlicher Verschiedenheit mehr oder minder ausgeschaltet oder doch auf bloße Aufsicht, Entsendung von Vertretern oder Berufungsinstanz zurückgedrängt wurden. Daneben gelang es aber vielfach auch den Gesellenverbänden (S. 223) — wenn auch im Widerspruch mit Zünften und Ratsverwaltungen —, in eigenen Gesellengerichten eine Rechtsprechung nicht nur über ihre Mitglieder, sondern auch in Streitigkeiten zwischen Gesellen und Meistern auszuüben. Mit dem Verfall der Zünfte und der koalitionsfeindlichen Gesetzgebung, vor allem in der Reichszunftordnung von 1731 (S. 223), wurde diese Sondergerichtsbarkeit der Zünfte bis zur Bedeutungslosigkeit beschränkt, die der Gesellengerichte

<sup>1)</sup> STIEDA, Das Gewerbegericht Leipzig 1890; SILBERSCHMIDT, Die deutsche Sondergerichtsbarkeit in Handels- und Gewerbesachen, Beilageheft zu Bd. 55, Zeitschr. f. Handelsr. 1904, S. 258ff.

verboten und die Entscheidung der Handwerksstreitigkeiten den allgemeinen Gerichten bzw. Polizeibehörden übertragen.

B. Eine Erneuerung der gewerblichen Sondergerichtsbarkeit ging indessen von den *Conseils de prud'hommes* aus, die in Frankreich, vor allem in Lyon, auf Grund der napoleonischen Gesetzgebung seit dem Jahre 1806 errichtet wurden. Im einzelnen verschieden, bestanden sie zur Entscheidung von Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Angestellten, waren aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt, die aus Wahlen hervorgingen, zerfielen in eine Vergleichskammer (*bureau particulier*) und eine Entscheidungskammer (*bureau général*), welche letztere erst nach Scheitern des obligatorischen Sühneversuchs tätig wurde, und hatten ein einfaches und billiges Verfahren.

C. In Deutschland wurden diese *Conseils de prud'hommes*, soweit sie im Rheinland unter französischer Herrschaft gebildet worden waren, 1815 unter der preußischen Herrschaft aufrecht erhalten und vermehrt, erhielten seit 1846 die Bezeichnung „Königliche Gewerbegerichte“ und wurden für ähnliche Einrichtungen im übrigen Deutschland vorbildlich. Nach vereinzelt erfolglosen Versuchen sah vor allem die preuß. VO. vom 9. 2. 49 betr. die Errichtung von Gewerbegerichten derartige Gerichte in enger Anlehnung an das rheinische Vorbild vor, doch gingen die wenigen daraufhin errichteten Gerichte alstald wieder ein, weil das Verfahren nur lückenhaft geregelt, zu schwerfällig und vor allem zu kostspielig war. Urd auch in Sachsen, wo 1861 ein entsprechendes Gesetz erlassen wurde, kam es auf Grund desselben nur zur Bildung eines einzigen Gewerbegerichts.

Die Gewerbeordnung von 1869 beschränkte sich daher in § 108 darauf, die Entscheidung von Streitigkeiten zwischen Gewerbetreibenden und ihren Arbeitern mangels besonderer Behörden grundsätzlich den Gemeindebehörden zu überweisen und es lediglich statt dessen den Gemeinden zu überlassen, durch Ortsstatut Schiedsgerichte unter gleichmäßiger Zuziehung von Arbeitgebern und Arbeitern zu bilden.

Auch diese Bestimmung war indessen unzureichend, weil infolge des Fehlens von Ausführungsbestimmungen, vor allem über die Zusammensetzung solcher Schiedsgerichte, ihre prozessualen Befugnisse, das Verfahren und die Rechtswirksamkeit ihrer Entscheidungen, von der Möglichkeit der ortstatutarischen Einrichtung gewerblicher Schiedsgerichte kein Gebrauch gemacht wurde. Trotzdem führten mehrere dem Reichstage gemachte Vorlagen über die Errichtung besonderer Gewerbegerichte (1873, 1874, 1889), abgesehen von der Schaffung besonderer Innungsgerichte für Streitigkeiten der Innungsmitglieder mit ihren Gesellen und Lehrlingen, zu keinem gesetzlichen Ergebnis.

D. Erst mit dem Eintritt in die zweite Periode der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung (S. 6) wurde diesen Wünschen zugleich mit dem Ausbau der Arbeiterschutzgesetzgebung durch Schaffung des Gewerbegerichtsgesetzes und des Kaufmannsgerichtsgesetzes entsprochen: Zunächst kam es für gewerbliche Streitigkeiten zu dem Gesetz betr. die Gewerbegerichte vom 29. 7. 90. Hier wurde in Anlehnung an die *Conseils de prud'hommes* eine außerhalb der Organisation der ordentlichen Gerichte stehende Sondergerichtsbarkeit für die Entscheidung gewerblicher Streitigkeiten zwischen den Unternehmern und ihren gewerblichen Arbeitern sowie niedrig gelohnten technischen Angestellten geschaffen. Die Errichtung der hierfür erforderlichen besonderen „Gewerbegerichte“ wurde den Gemeinden übertragen; bei der Rechtsprechung dieser Gerichte sollten die Beteiligten selbst, also die gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in jeweils gleicher Anzahl („paritätisch“) mitwirken. Die Bildung dieser Gewerbegerichte war zunächst nur fakultativ vorgesehen, wurde aber bei der Novellierung bzw. Neuredaktion des nunmehr als „Gewerbegerichtsgesetz“ bezeichneten Gesetzes vom 30. 6. bzw. 29. 9. 01 für größere Gemeinden obligatorisch vorgeschrieben. Inzwischen hatten aber auch die kaufmännischen Angestellten für die Entscheidung ihrer Streitigkeiten mit den Prinzipalen eine entsprechende Sondergerichtsbarkeit verlangt. Auch diesem Wunsche wurde durch das nach dem Vorbild des Gewerbegerichtsgesetzes aufgebaute Gesetz betr. die Kaufmannsgerichte vom 6. 7. 04 entsprochen.

E. Die Nachkriegszeit ist auf dem Gebiet der Arbeitsgerichtsbarkeit einerseits durch das Streben nach Ausdehnung der besonderen Arbeitsgerichtsbarkeit beherrscht (1), andererseits führte das Mißtrauen gegenüber aller bisherigen Gerichtsbarkeit zur Bildung zahlreicher neuer Sondergerichte, die aber größtenteils wieder im Abbau begriffen sind (2).

1. Das Streben nach Ausdehnung der besonderen Arbeitsgerichtsbarkeit über das gewerbliche und kaufmännische Arbeitsverhältnis hinaus auf alle Arbeitsstreitigkeiten sämtlicher Arbeitgeber und Arbeitnehmer schlechthin, vor allem auf die landwirtschaftlichen und hauswirtschaftlichen Streitigkeiten und die Arbeitsstreitigkeiten der Staats- und Gemeindearbeiter und -angestellten, Büroangestellten und höher gelohnten Angestellten, hat trotz zahlreicher Versuche noch zu keinem Ergebnis geführt. Über die Art dieser Ausdehnung herrscht nämlich Streit, indem die einen das Arbeitsgericht zum Bestandteil einer allgemeinen einheitlichen Arbeitsbehörde machen wollen, die alle behördliche Tätigkeit im Arbeitsverhältnis umfaßt (Schlichtungswesen, Arbeitsnachweis, Versicherungsamt, Tarifamt, Arbeitsaufsicht usw.)<sup>1)</sup>, die anderen diese Gerichte durch Ausdehnung der Zuständigkeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte schaffen wollen, so daß das Arbeitsgericht nach wie vor ein Sondergericht im Rahmen der Gemeindeverwaltung bilden würde<sup>2)</sup>, die dritten endlich die Angliederung der Arbeitsgerichte an die ordentlichen Gerichte (Amtsgerichte) wünschen<sup>3)</sup>. Da eine Einigung hierüber bisher nicht zu erzielen war, sind die einschlägigen Gesetzentwürfe wieder zurückgezogen worden. Vorläufig sind daher Gewerbegerichtsgesetz und Kaufmannsgerichtsgesetz aufrecht erhalten, aber durch zahlreiche Novellen abgeändert<sup>4)</sup>, die in der Hauptsache eine Anpassung an die Geldentwertung bedeuten sowie Wahlrechtsfragen regeln.

2. Infolge des Mißtrauens der neuen Regierung gegenüber den Gerichten, das teilweise auch auf die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte übertragen wurde, war ferner in den ersten Jahren der Nachkriegszeit die Gerichtsbarkeit in zahlreichen Streitsachen auf Grund des damals neu entstandenen Arbeitsrechts (vor allem auf Grund des Betriebsrätegesetzes, der DemobVO. über Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten, der vorl. LAO. und des Schwerbeschädigtenrechts), den Schlichtungsausschüssen übertragen worden, die daher als eine Art „Revolutionstribunal“ bezeichnet wurden. Dies war um so unzweckmäßiger gewesen, als die Sprüche der Schlichtungsausschüsse keine Vollstreckungstitel bildeten, so daß es bei Nichterfüllung dieser Sprüche stets noch eines gerichtlichen Nachverfahrens zur Erlangung eines Vollstreckungstitels bedurfte. Daneben war ferner, vor allem durch § 93 BRG., den erst künftig zu bildenden Bezirkswirtschaftsräten eine neue Verwaltungsgerichtsbarkeit übertragen worden (S. 244 Anm. 3), die aber mangels tatsächlicher Errichtung dieser Räte kraft provisorischen Landesrechts vorläufig anderen Stellen überwiesen werden mußte (Preußen: Gewerbeaufsichtsämter). Schon die Novelle zum Schwerbeschädigtenengesetz vom 23. 12. 22 hatte daher die Streitsachen auf Grund dieses Gesetzes besonderen Schwerbeschädigtenausschüssen übertragen, die bei den Hauptfürsorgestellen bzw. der Reichsarbeitsverwaltung gebildet wurden, und in den §§ 18, 26 zum erstenmal allgemeine „Arbeitsgerichte“ in Aussicht genommen, ohne solche Gerichte freilich zu bilden. Die Verordnung über das Schlichtungsverfahren vom 30. 10. 23 Art. II, sowie die dazu ergangene Ausführungsverordnung vom 10. 12. 23 haben auch die übrigen Einzelstreitigkeiten, vor allem die Entlassungsstreitigkeiten des BRG., den Schlichtungsausschüssen entzogen und, zugleich mit den verwaltungsgerichtlichen Streitigkeiten auf Grund des BRG., als „besondere Arbeitsgerichtssachen“ den Gewerbegerichten zur Entschei-

<sup>1)</sup> So vor allem KASKEL, AR. 1919, S. 47 und Soziale Praxis Bd. 29, Sp. 949.

<sup>2)</sup> So vor allem LANDSBERGER, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Bd. 27 S. 213 und Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses (Beilage zum Gew.- u. Kaufm.-Ger. Bd. 27 Nr. 2).

<sup>3)</sup> So vor allem BEWER in zahlreichen Aufsätzen, insbesondere Mitteilungen des Preuß. Richtervereins vom 15. 10. 21 Nr. 2; LEVIN im Referat für den 22. Deutschen Juristentag, RABL. 1921, S. 1093 u. Referententwurf des RAM., RABL. 1923, aml. Teil, S. 385, u. 28. Sonderheft zum RABL.

<sup>4)</sup> Vgl. S. 266, Anm. 1. Die wichtigste von ihnen war die Nov. vom 14. 1. 22. Hierzu STEINMANN, NZfA. 1922, Sp. 221.

dung überwiesen, die damit insoweit zu allgemeinen Arbeitsgerichten für alle (auch nicht gewerblichen) Arbeitnehmer (mit Ausnahme der kaufmännischen Angestellten) wurden. Zugleich wurde für Bezirke, in denen derartige Gerichte nicht bestehen, die Schaffung neuer Arbeitsgerichte durch die Bildung „arbeitsgerichtlicher Kammern bei den Schlichtungsausschüssen“ vorgesehen.

IV. Die besondere Arbeitsgerichtsbarkeit umfaßt sowohl die Errichtung und Organisation besonderer Gerichtsbehörden wie die besondere Gestaltung des vor diesen Behörden sich abspielenden Prozeßverfahrens, gliedert sich demgemäß einerseits in die Darstellung der Gerichte (§ 95) und andererseits in die des Verfahrens (§ 96).

### § 95. Die Gerichte.

Die besonderen Gerichte, denen die Arbeitsgerichtsbarkeit obliegt, sind, soweit ihnen eine solche Gerichtsbarkeit übertragen ist, aber nur insoweit, echte Gerichte mit behördlichem Charakter (nicht etwa Verwaltungsbehörden oder Verwaltungsgerichte)<sup>1)</sup>, und zwar reichsgesetzlich zugelassene bzw. bestellte Gerichte im Sinne des § 13 GerVerfG. Einerseits wird daher, soweit ihre Gerichtsbarkeit reicht, die Gerichtsbarkeit der ordentlichen Gerichte ausgeschlossen (§ 6 GewGerG., § 6 KaufmGerG.), vielmehr besitzen die ordentlichen Gerichte für die den besonderen Arbeitsgerichten zugewiesenen Sachen nur insoweit Gerichtsbarkeit, als solche Arbeitsgerichte tatsächlich nicht bestehen<sup>2)</sup>. Andererseits reicht aber umgekehrt die Gerichtsbarkeit der besonderen Arbeitsgerichte nur soweit, als sie ihnen ausdrücklich verliehen ist. Alle Akte eines Gerichts ohne Gerichtsbarkeit gelten aber nicht als gerichtliche Akte und sind daher ipso jure rechtsunwirksam<sup>3)</sup>. Soweit indessen das ordentliche Gericht oder Arbeitsgericht durch rechtskräftige Entscheidung die eigene Gerichtsbarkeit ablehnt und die Gerichtsbarkeit des anderen Gerichts bejaht, ist diese Entscheidung für das andere Gericht bindend. § 28 GewGerG., § 16 KaufmGerG.<sup>4)</sup>

Als besondere Arbeitsgerichte bestehen vor allem die Gewerbegerichte (I), die Kaufmannsgerichte (II) und die Berggewerbegerichte (III), an deren Stelle in beschränktem Umfang der Gemeindevorsteher treten kann (IV). Dazu kommen für bestimmte Arten von Streitigkeiten („besondere Arbeitsgerichtssachen“ S. 272), jedoch auch hier nur mit subsidiärer Gerichtsbarkeit, die arbeitsgerichtlichen Schlichtungskammern (V). Für Streitigkeiten von Innungsmitgliedern mit ihren Gesellen und Gehilfen können ferner Innungsschiedsgerichte errichtet werden (VI), während für Streitigkeiten der Innungsmitglieder mit ihren Lehrlingen aus dem gewerblichen Lehrverhältnis stets die Innung das zuständige Arbeitsgericht bildet (VII). Auf wesentlich anderer rechtlicher Grundlage als alle diese Arbeitsgerichte bestehen sodann für Streitigkeiten in der Schifffahrt die Seemannsämtler (VIII) und

<sup>1)</sup> Nur im Beschlußverfahren auf Grund des BRG. (S. 279) sind sie, ebenso wie der Reichswirtschaftsrat, Verwaltungsgerichte. Ferner haben die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte neben der rechtsprechenden Tätigkeit auch Gutachten zu ertsatten und dürfen Anträge bei Behörden und Parlamenten stellen, § 75 GewGerG., § 18 KaufmGerG. Dagegen sind ihnen ihre früheren Obliegenheiten als Einigungsämter durch die SchlichtungsVO. vom 30. 10. 23 Art. III § 3 entzogen. Über die Schwerbeschädigtenausschüsse vgl. S. 276.

<sup>2)</sup> Auch dann entfällt ihre Gerichtsbarkeit aber für die „besonderen Arbeitsgerichtssachen“ (S. 272). Bei Zusammentreffen arbeitsvertraglicher und außervertraglicher Beziehungen sind die Arbeitsgerichte auch für die letzteren zuständig; RG. 15. 12. 22, NZfA. 1923, Sp. 196.

<sup>3)</sup> RICHTER, Leipz. Zeitschr. 1920, S. 409.

<sup>4)</sup> Dies kann durch Verweisung gemäß § 505 ZPO. geschehen; KG. 26. 2. 21, NZfA. 1921, Sp. 237. Der gleiche Grundsatz gilt nach § 16 KaufmGerG. auch im Verhältnis von Gewerbegericht und Kaufmannsgericht zueinander wenigstens dahin, daß die Unzuständigkeit des ablehnenden Gerichts damit bindend feststeht, freilich nicht auch die Zuständigkeit des anderen Gerichts, das vielmehr seinerseits den Rechtsstreit an ein anderes Arbeitsgericht (z. B. Innungsschiedsgericht) weiter verweisen kann. Für Innungen und Innungsschiedsgerichte vgl. auch § 86 GewGerG. Wegen der Zulässigkeit von Widerklagen vgl. BEWER, NZfA. 1922, Sp. 659ff.

für Streitigkeiten auf Grund des Schwerbeschäftigtengesetzes die Schwerbeschäftigtenausschüsse (IX). Neben diesen behördlichen Arbeitsgerichten<sup>1)</sup> bestehen endlich die außerbehördlichen, auf vertraglicher oder tariflicher Vereinbarung beruhenden Schiedsgerichte (X).

I. Die **Gewerbegerichte**<sup>2)</sup> bilden einen Bestandteil der Verwaltung der Gemeinden oder weiteren Kommunalverbände, welche sie errichten und demgemäß die Kosten für ihre Einrichtung und Unterhaltung tragen<sup>3)</sup>. Die Gewerbegerichte sind daher in ihrer Organisation, vor allem in der Beschaffung des Personal- und Sachbedarfs, den Anordnungen dieser Verwaltungsgemeinde in gleichem Umfang unterworfen wie die ordentlichen Gerichte der Justizverwaltung<sup>4)</sup>, soweit nicht besondere gesetzliche Bestimmungen über Errichtung (A), Zusammensetzung (B) und Zuständigkeit (C) bestehen.

A. Die Errichtung eines Gewerbegerichts ist nach Voraussetzung, Form und Bezirk gesetzlich geregelt:

1. Die Voraussetzungen der Errichtung sind verschieden, je nachdem ob die Errichtung notwendig oder zulässig ist, ob sie also erfolgen muß oder nur erfolgen darf:

a) Notwendig ist die Errichtung eines Gewerbegerichts einerseits für alle Gemeinden mit über 20000 Einwohnern ohne weiteres und ohne besondere Aufforderung (§ 2), andererseits für kleinere Gemeinden, wenn die Landeszentralbehörde sie zur Errichtung innerhalb bestimmter Frist auffordert (§ 1 Abs. 5), was grundsätzlich in ihrem Ermessen steht.

b) Zulässig ist die Errichtung stets nach freiem Ermessen der Gemeinde.

2. Der Form nach erfolgt die Errichtung nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel durch ortsstatutarische Bestimmung der Gemeinde, ausnahmsweise durch Anordnung der Landeszentralbehörde.

a) Die Errichtung durch (genehmigungsbedürftiges) Or t s s t a t u t erfolgt gemäß § 142 GewO. (S. 13) entweder durch eine einzelne Gemeinde oder durch mehrere Gemeinden, die sich zur Errichtung eines gemeinsamen Gewerbegerichts vereinigen (dann übereinstimmendes Ortsstatut der beteiligten Gemeinden) oder durch einen weiteren Kommunalverband bzw. mehrere derartige Verbände.

b) Die Errichtung durch Anordnung der höheren Verwaltungsbehörde erfolgt, wenn im Fall der notwendigen Errichtung (vgl. oben) die Gemeinde ihrer Errichtungspflicht nicht nachkommt und die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Erlaß einer solchen Anordnung beantragen<sup>5)</sup>.

3. Der Bezirk umfaßt, je nachdem ob ein einzelnes oder gemeinsames Gewerbegericht errichtet werden soll, nach Maßgabe der statutarischen Regelung entweder eine einzelne Gemeinde oder mehrere Gemeinden bzw. weitere Kommunalverbände. Der Bezirk deckt sich in allen diesen Fällen mit der politischen Grenze, umfaßt daher Nachbargemeinden nur bei Errichtung eines gemeinsamen Gerichts (wichtig für die örtliche Zuständigkeit, S. 273).

B. Die Zusammensetzung der Gewerbegerichte beruht auf einer Vereinigung eines unparteiischen Vorsitzenden (1) mit Beisitzern aus dem Kreise der Beteiligten (2) zu bestimmten Spruchkammern (3).

1. Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden vom Magistrat (bzw. Gemeindevertretung oder Verbandsvertretung) auf mindestens 1 Jahr gewählt<sup>6)</sup>. Sie bedürfen, soweit sie nicht staatlich ernannt oder bestätigte noch im Amt befindliche Staats- oder Gemeindebeamte sind, der Bestätigung durch die höhere Verwaltungsbehörde und werden durch deren Beauftragten vor ihrem Amtsantritt eidlich verpflichtet. Sie sollen mindestens 25 Jahre alt, müssen schöffenfähig und dürfen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer sein. Jedes Gewerbegericht hat mindestens einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter. Bei Gewerbegerichten mit mehreren Kammern können mehrere Vorsitzende bestellt werden (§§ 10, 12, 17 Abs. 2, 22).

<sup>1)</sup> Dazu kommen noch als Abart der Gewerbegerichte die früheren rheinischen (Königl.) Gewerbegerichte (S. 268), die als besondere landesgesetzliche Gewerbegerichte nach § 85 GewGerG., § 20 KaufmGerG. aufrechterhalten sind.

<sup>2)</sup> Von den zahlreichen Kommentaren zum GewGerG. seien insbesondere genannt: WILHELM-BEWER, CUNO, PRENNER und VON SCHULZ. Vgl. ferner STIEDA, Das Gewerbegericht, 1890 und JASTROW, Sozialpolitik und Verwaltungswissenschaft, Bd. 1 (1902), S. 405 ff.

<sup>3)</sup> Nur für die „besonderen Arbeitsgerichtssachen“ zahlt das Reich einen Zuschuß, § 1 VO. vom 10. 12. 23.

<sup>4)</sup> Zur Frage der Aufsicht TECKLENBURG, Gew.u.Kfm.Ger. Bd. 27, S. 233.

<sup>5)</sup> In Gemeinden mit über 20000 Einwohnern ist ein solcher Antrag nicht erforderlich, hier hat die Anordnung vielmehr von Amts wegen zu erfolgen.

<sup>6)</sup> Die Bestellung kann auch auf Privatdienstvertrag erfolgen und begründet dann keinerlei Beamteneigenschaft. Abweichend anscheinend ROSENBERG in EHRENBURGERS Handb. des Handelsrechts, Bd. 1, S. 492.

2. Die Beisitzer (mindestens 4 für jedes Gewerbegericht) bestehen je zur Hälfte aus Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Ihr Amt ist ein Ehrenamt, das nur aus besonderen Gründen abgelehnt werden darf. Sie werden vor ihrer ersten Dienstleistung vom Vorsitzenden eidlich verpflichtet, können wegen Säumnis in Ordnungsstrafe genommen werden und sind im Falle des Verlustes der Wählbarkeit sowie wegen grober Pflichtverletzung ihres Amtes zu entheben (§§ 10, 13, 20—23).

Die Beisitzer gehen aus Wahlen hervor:

a) Wahlberechtigt ist, wer das 20. Lebensjahr vollendet hat, im Bezirk des Gewerbegerichts Wohnung oder Beschäftigung hat<sup>1)</sup> und schöffenfähig ist (§ 14).

b) Wählbar sind die mindestens 25 Jahre alten Wahlberechtigten nach näherer Bestimmung des Statuts (§§ 14, 15).

c) Die Form der Wahl ist die unmittelbare geheime Verhältniswahl nach Maßgabe des Statuts (§§ 13 Abs. 2, 15).

d) Die Wahlzeit beträgt 1—6 Jahre; Wiederwahl ist zulässig (§ 13 Abs. 3).

3. Die Kammern, die bei den Gewerbegerichten zur Verhandlung und Entscheidung der einzelnen Streitsachen gebildet werden<sup>2)3)</sup>, bestehen in der Regel aus dem Vorsitzenden und je einem Beisitzer der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Durch das Ortsstatut kann eine größere, jedoch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer stets gleiche Zahl von Beisitzern vorgeschrieben werden. Auch ist hier über die Art, vor allem die Reihenfolge der Hinzuziehung der einzelnen Beisitzer Bestimmung zu treffen (§ 24). Innerhalb der Kammer haben Vorsitzender und Beisitzer die gleiche Rechtsstellung wie Vorsitzender und Beisitzer in der Einzelkammer des Landgerichts. Sie haben also persönlich die gleichen Befugnisse, vor allem gleiches Stimmrecht, nur die Verhandlungsleitung steht allein dem Vorsitzenden zu (§ 53).

C. Die Zuständigkeit der Gewerbegerichte<sup>4)</sup> ist sowohl sachlich (1) wie örtlich (2) geregelt und kann vertraglich nur in beschränktem Umfang ausgeschlossen werden (3):

1. Die sachliche Zuständigkeit ist einerseits in gegenständlicher Beziehung auf bestimmte Streitgegenstände und andererseits in persönlicher Beziehung auf bestimmte Parteien beschränkt.

a) Die Streitgegenstände, auf welche die Zuständigkeit der Gewerbegerichte sachlich beschränkt ist, sind einerseits die allgemeinen Gewerbegerichtssachen und andererseits die besonderen Arbeitsgerichtssachen.

a) Die allgemeinen Gewerbegerichtssachen sind in § 4 einzeln aufgezählt. Sie umfassen ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes einmal Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, und zwar alle beiderseitigen Leistungen aus dem Arbeitsvertrag (Antritt, Erfüllung, Lösung<sup>5)</sup>) aus Anlaß des Arbeitsvertrages (Herausgabe von Arbeitspapieren, Auskunfft) und in Nachwirkung desselben (Konkurrenzklause) einschließlich Schadensersatz wegen Nichterfüllung und Vertragsstrafen, andererseits Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern desselben Arbeitgebers, und zwar die Ansprüche, die auf Grund der Übernahme einer gemeinsamen Arbeit von solchen Arbeitnehmern gegeneinander erhoben werden.

β) Die besonderen Arbeitsgerichtssachen sind die Streitsachen, die bisher vom Schlichtungsausschuß bzw. Bezirkswirtschaftsrat zu entscheiden waren und diesen Stellen durch Art. II der Schlichtungs-VO. vom 30. 10. 23 entzogen und den „Arbeitsgerichten“ übertragen sind (S. 269). Es sind dies einerseits privatrechtliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrage, nämlich die Einstellungs- und Entlassungsstreitigkeiten nach dem BRG., sowie bestimmte Streitigkeiten auf Grund der vorläufigen LAO. und des Reichsversorgungsgesetzes, andererseits öffentlichrechtliche Betriebsstreitigkeiten, nämlich Streitigkeiten über Auflösung des Betriebsrats bzw. Amtsenthebung einzelner Mitglieder wegen Pflichtverletzung, die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats, die Festsetzung von Strafen auf Grund der Arbeitsordnung, sowie diejenigen Streitsachen, die nach § 93 BRG. dem Bezirkswirtschaftsrat überwiesen waren<sup>6)</sup> und mangels Bildung eines solchen nunmehr ebenfalls den „Arbeitsgerichten“ zur Entscheidung übertragen sind, also Streitigkeiten über Errichtung, Zusammensetzung und Wahl der Betriebsvertretungen, ihre Aufgaben und Kosten. Ausgenommen sind lediglich diejenigen Streitsachen, an denen ausschließlich Handlungsgehilfen und

<sup>1)</sup> Dazu gehören auch vorübergehend Erwerbslose; RAM. 20. 11. 20, NZfA. 1921, Sp. 95.

<sup>2)</sup> Die Bildung besonderer „Fachkammern“, deren Beisitzer dem Fache zu entnehmen sind, dem die Streitteile angehören, ist zwingend nur für die Streitigkeiten zwischen Reichseisenbahnverwaltung und ihren Arbeitnehmern vorgeschrieben, soweit es sich um die „besonderen Arbeitsgerichtssachen“ handelt. Vgl. dazu SEIDEL, AR. 1924, Sp. 193.

<sup>3)</sup> Wegen des Vorterrins vor dem Vorsitzenden allein vgl. S. 278.

<sup>4)</sup> Über das Verhältnis der Zuständigkeit der Gewerbegerichte zu den ordentlichen Gerichten bzw. den anderen Arbeitsgerichten vgl. S. 270, besonders das. Ann. 2 u. 4.

<sup>5)</sup> Bezüglich der Streitigkeiten aus dem Lehrvertrag wird ihre Zuständigkeit durch die der Innungen beschränkt (S. 276).

<sup>6)</sup> Bis zu dessen Errichtung waren diese Streitsachen kraft Landesrechts anderen Stellen übertragen worden, so in Preußen den Gewerbeaufsichtsamtern.

Handlungslehrlinge beteiligt sind und für die daher auch in diesen besonderen Arbeitsgerichtssachen das Kaufmannsgericht zuständig ist (S. 274).

b) Auch die Parteien, deren Streitigkeiten zur sachlichen Zuständigkeit der Gewerbegerichte gehören, sind verschieden in den allgemeinen Gewerbegerichtssachen und den besonderen Arbeitsgerichtssachen:

a) In allgemeinen Gewerbegerichtssachen sind Parteien einerseits die gewerblichen Unternehmer und ihre Arbeitnehmer in ihren Streitigkeiten miteinander<sup>1)</sup>, andererseits die Arbeitnehmer desselben gewerblichen Arbeitgebers in ihren Streitigkeiten untereinander (§§ 1, 3). Gewerbliche Unternehmer in diesem Sinne sind nur die Unternehmer von Gewerbebetrieben im Sinne der Gewerbeordnung (Fabrik, Handwerk, Handelsgewerbe, S. 36/37), Arbeitnehmer einerseits die Arbeiter im Sinne des 7. Titels der GewO. ohne Rücksicht auf ihre Verdiensthöhe, andererseits die technischen Angestellten bis zu einem Jahresarbeitsverdienst von 5000 Goldmark<sup>2)</sup>.

β) In den besonderen Arbeitsgerichtssachen sind Parteien alle Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsvertretungen schlechthin, welche diese Streitsachen betreiben dürfen, und zwar ohne Unterschied, ob sie dem Gewerbe oder anderen Berufszweigen angehören. Mit Ausnahme nur der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge erstreckt sich daher die Zuständigkeit des Gewerbegerichts hier über das gewerbliche Arbeitsverhältnis hinaus auf Arbeitsverhältnisse beliebiger (nur nicht kaufmännischer) Art, so daß insoweit das Gewerbegericht zum allgemeinen Arbeitsgericht geworden ist.

2. Die örtliche Zuständigkeit ist in dreifacher Weise bestimmt<sup>3)</sup>, ist also begründet soweit auch nur für einen der drei genannten Orte ein Gewerbegericht besteht. Zuständig ist, nämlich nach Wahl des Klägers (§ 27):

a) Das Gericht, in dessen Bezirk die streitige Verpflichtung zu erfüllen ist. Hierüber vgl. für die Verpflichtung des Arbeitnehmers S. 75/76, für die Verpflichtung des Arbeitgebers S. 96.

b) Das Gericht, in dessen Bezirk sich die gewerbliche Niederlassung des Arbeitgebers befindet.

c) Das Gericht, in dessen Bezirk beide Parteien (also nicht nur eine Partei) ihren Wohnsitz haben.

3. Ein Ausschluß der Zuständigkeit der Gewerbegerichte durch vertragliche Vereinbarung ist nach § 6 Abs. 2 für künftige Streitigkeiten nur dann rechtswirksam, wenn bei der Entscheidung Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter einem unparteiischen Vorsitzenden mitwirken. Vor allem kann daher die Zuständigkeit der Gewerbegerichte nicht durch die der ordentlichen Gerichte vertraglich ersetzt werden.

II. Die Kaufmannsgerichte<sup>4)</sup> sind den Gewerbegerichten fast völlig gleich gestaltet, in der Regel auch hinsichtlich der Person des Vorsitzenden, seiner Stellvertreter und der gerichtlichen Einrichtungen (Büro) mit den Gewerbegerichten am gleichen Sitz zu vereinigen, § 9 Abs. 3. Es bedarf daher nur der Darstellung der wichtigsten Abweichungen des Kaufmannsgerichts vom Gewerbegericht:

A. Die Errichtung der Kaufmannsgerichte stimmt in Voraussetzung, Form und Bezirk mit der Errichtung der Gewerbegerichte überein.

B. Die Zusammensetzung weicht dagegen von der Zusammensetzung der Gewerbegerichte einmal darin ab, daß hier Wählbarkeit wie Wahlberechtigung stärker beschränkt sind, vor allem durch Ausschluß der Ausländer, amtsunfähigen und in der Verfügung über ihr Vermögen gerichtlich beschränkten Personen (§§ 10, 13 Abs. 2). Ferner sollen hier Vorsitzender und Stellvertreter grundsätzlich die Fähigkeit zum Richteramt oder wenigstens zum höheren Verwaltungsdienst besitzen (§ 11<sup>5)</sup>). Und endlich sind die Beisitzer hier je zur Hälfte aus den Kaufleuten, die einen Handlungsgehilfen oder Handlungslehrling beschäftigen, und aus den Handlungsgehilfen zu entnehmen (§§ 12–15).

C. Die Zuständigkeit<sup>6)</sup> ist vor allem in sachlicher, weniger in örtlicher Beziehung abweichend geregelt:

<sup>1)</sup> Dazu gehören nach herrschender Ansicht nicht auch ihre Rechtsnachfolger (Erben, Zessionare, Pfandgläubiger). Anders beim Kaufmannsgericht.

<sup>2)</sup> Ausgenommen sind jedoch die Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken und Handelsgeschäften und die Arbeiter, die in den der Militär- und Marineverwaltung unterstehenden Anlagen beschäftigt sind (§ 81). Dagegen gehören grundsätzlich die Heimarbeiter zu den Arbeitnehmern im Sinne dieser Vorschrift, wenn sie jedoch die Rohstoffe oder Halbfabrikate selbst beschaffen, nur nach Maßgabe des Statuts (§ 5).

<sup>3)</sup> Die Entscheidung des ordentlichen Gerichts über die örtliche Zuständigkeit eines bestimmten Gewerbegerichts ist für dieses aber bindend (§ 28).

<sup>4)</sup> Kommentare insbesondere von APT, und VON SCHULZ, Systematische Darstellung von ROSENBERG in EHRENBURGERS Handbuch des Handelsrechts Bd. I, S. 487ff., daselbst S. 487 Anm. 1 weitere Literatur.

<sup>5)</sup> Ausnahmen können aber von der höheren Verwaltungsbehörde zugelassen werden.

<sup>6)</sup> Über das Verhältnis der Zuständigkeit der Kaufmannsgerichte zu der der ordentlichen Gerichte bzw. der anderen Arbeitsgerichte vgl. auch S. 270, besonders Anm. 2 u. 4.

1. Die sachliche Zuständigkeit bestimmt sich zwar auch hier einerseits nach dem Gegenstand und andererseits nach den Parteien.

a) Nach dem Gegenstand sind wiederum die allgemeinen Kaufmannsgerichtssachen und die besonderen Arbeitsgerichtssachen zu unterscheiden:

α) Die allgemeinen Kaufmannsgerichtssachen sind im § 5 aufgezählt. Sie umfassen aber hier lediglich Streitigkeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern miteinander, nicht auch Streitigkeiten von Arbeitnehmern untereinander. Andererseits umfassen sie aber nach herrschender Ansicht hier auch Streitigkeiten zwischen den Rechtsnachfolgern dieser Parteien (S. 273 Anm. 1<sup>1)</sup>).

β) Die besonderen Arbeitsgerichtssachen, für welche die Kaufmannsgerichte sachlich zuständig sind, sind zwar die gleichen, bisher von den Schlichtungsausschüssen bzw. Bezirkswirtschaftsräten zu entscheidenden und durch Art. II VO. vom 30. 10. 23 den „Arbeitsgerichten“ überwiesenen Streitsachen wie bei den Gewerbegerichten (S. 272). Hier ist jedoch die Zuständigkeit auf solche Streitsachen beschränkt geblieben, bei denen ausschließlich Handlungsgehilfen oder Handlungslehrlinge beteiligt sind. Das Kaufmannsgericht ist daher auch in den besonderen Arbeitsgerichtssachen im Gegensatz zum Gewerbegericht nicht zum allgemeinen Arbeitsgericht erweitert, sondern kaufmännisches Sondergericht geblieben.

b) Die Parteien, deren Streitsachen zur Zuständigkeit der Kaufmannsgerichte gehören, sind in den allgemeinen Kaufmannsgerichtssachen einerseits die Kaufleute im Sinne des HGB. (Voll- und Minderkaufleute) und andererseits die Handlungsgehilfen mit einem Jahresarbeitsverdienst bis zu 5000 Goldmark, und die Handlungslehrlinge<sup>2)</sup>. Hierzu kommen in den besonderen Arbeitsgerichtssachen die höher gelohnten Handlungsgehilfen sowie die zur Betreibung dieser Sachen berechtigten Angestelltenräte bzw. ausschließlich aus kaufmännischen Angestellten zusammengesetzten Betriebsräte.

2. Die örtliche Zuständigkeit der Kaufmannsgerichte unterscheidet sich von der Zuständigkeit der Gewerbegerichte nur dadurch, daß die Landeszentralbehörde, wenn das Kaufmannsgericht durch ihre Anordnung errichtet ist, gemäß § 3 nach Anhörung der Ortsbehörden die örtliche Zuständigkeit ausdehnen kann. Im übrigen entspricht die örtliche Zuständigkeit des Kaufmannsgerichts der des Gewerbegerichts (§ 16).

3. Ein Ausschluß der Zuständigkeit der Kaufmannsgerichte durch vertragliche Vereinbarung war früher durch § 6 Abs. 2 allgemein verboten, ist aber auf Grund der Aufhebung dieser Beschränkung in der Nov. vom 27. 11. 22 nunmehr zulässig. Doch kann nach wie vor nicht vereinbart werden, daß die hierher gehörigen Streitigkeiten von den ordentlichen Gerichten zu entscheiden seien<sup>3)</sup>.

III. Berggewerbegerichte<sup>4)</sup> bilden lediglich eine Abart der allgemeinen Gewerbegerichte unter Beschränkung ihrer Zuständigkeit ausschließlich auf den Bergbau (S. 39) und mit einzelnen in § 82 GewGerG. vorgesehenen Besonderheiten.

Ihre Errichtung kann auch ohne Antrag der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer von der Landeszentralbehörde (Preußen: Handelsminister) angeordnet werden, die hier auch den Vorsitzenden und seine Stellvertreter bestellt. Die Zuständigkeit des Berggewerbegerichts umfaßt sowohl die allgemeinen Gewerbegerichtssachen<sup>5)</sup> wie die besonderen Arbeitsgerichtssachen (S. 272) und schließt die Zuständigkeit der allgemeinen Gewerbegerichte aus. Die Kosten der Berggewerbegerichte werden nicht von der Gemeinde, sondern vom Staat getragen.

IV. Der Gemeindevorsteher kann nach §§ 76 ff. GewGerG., § 19 KaufmGerG. in bestimmten Fällen in Ermangelung eines Gewerbegerichts, Kaufmannsgerichts oder Berggewerbegerichts an dessen Stelle eine (freilich nur vorläufige) Entscheidung fällen. Doch ist eine solche Entscheidung lediglich fakultativ. Die Beschreitung des ordentlichen Rechtswegs, deren es in Ermangelung eines Gewerbegerichts, Kaufmannsgerichts oder Berggewerbegerichts bedarf, ist daher von einer vorhergehenden derartigen Vorentscheidung des Gemeindevorstehers unabhängig.

A. Voraussetzung für ein solches Verfahren vor dem Gemeindevorsteher ist, daß einerseits ein zuständiges GewGer. bzw. KaufmGer. bzw. BergGewGer. nicht vorhanden ist, und daß andererseits eine der beiden Parteien ein solches Verfahren beantragt.

B. Gemeindevorsteher im Sinne dieser Vorschrift ist die Einzelperson des Vorstehers, also der Bürgermeister, Schultheiß, Ortsvorsteher usw., nicht etwa der kollegialische Vorstand. Doch kann der Vorsteher die ihm hiernach zustehenden Obliegenheiten mit Genehmigung der höheren Verwaltungsbehörde einem ständigen Stellvertreter übertragen, der aus der Mitte

1) ROSENBERG a. a. O. S. 495. Dort Anm. 7 weitere Literatur.

2) Ausgenommen sind aber hier Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken (§ 4).

3) JOACHIM, NZfA. 1923, Sp. 42; BEWER, AR. 1923, Sp. 153.

4) BEWER, RABl. 1921, S. 458.

5) Mit Ausnahme der Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern desselben Arbeitgebers.

der Gemeindeverwaltung oder Gemeindevertretung auf mindestens 1 Jahr berufen wird. Auch kann die Landeszentralbehörde an Stelle des Gemeindevorstehers ein zur Vornahme von Sühneversuchen über streitige Rechtsangelegenheiten bestelltes Organ (Schiedsman, Friedensrichter usw.) damit beauftragen.

C. Die sachliche Zuständigkeit des Gemeindevorstehers ist indessen gegenüber den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten beschränkt. Sie erstreckt sich nämlich einmal nur auf die allgemeinen Gewerbe- bzw. Kaufmannsgerichtssachen, besteht also niemals für die besonderen Arbeitsgerichtssachen (S. 272), und auch unter den ersteren sind Streitsachen über eine Konkurrenzklause, bei gewerblichen Streitsachen auch Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern desselben Arbeitgebers ausgeschlossen.

D. Dagegen wird die örtliche Zuständigkeit in gleicher Weise begründet, wie die des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts.

E. Über die Besonderheiten des Verfahrens vor dem Gemeindevorsteher vgl. S. 279.

V. Arbeitsgerichtliche Kammern des Schlichtungsausschusses<sup>1)</sup> sind lediglich subsidiäre Einrichtungen für die besonderen Arbeitsgerichtssachen (S. 272). Solche Kammern werden nämlich durch Art. II § 2 SchIO. für solche Bezirke vorgesehen, in denen kein Gewerbegericht oder Kaufmannsgericht besteht, d. h. in denen entweder sowohl ein Gewerbegericht wie ein Kaufmannsgericht fehlt, oder aber in denen ein Kaufmannsgericht besteht, die Streitigkeit aber nicht lediglich Handlungsgehilfen oder Handlungslehrlinge betrifft<sup>2)</sup>.

A. Einer besonderen Errichtung bedarf es hier nicht, vielmehr gilt dann ohne weiteres der gesetzliche Schlichtungsausschuß als Arbeitsgericht. Doch können arbeitsgerichtliche Kammern auch als „detachierte Kammern“, also an Orten errichtet werden, an denen kein Schlichtungsausschuß besteht, § 2 AusfVO vom 10. 12. 23. Letzteres ist die Regel, wobei möglichst ein personeller Anschluß an die Gewerbegerichte bzw. Amtsgerichte versucht worden ist<sup>3)</sup>.

B. Doch ist die Zusammensetzung gegenüber der des sonstigen Schlichtungsausschusses abgeändert: Die arbeitsgerichtliche Kammer besteht nämlich außer dem unparteiischen Vorsitzenden nicht, wie die Schlichtungskammer, aus je 2, sondern nur aus je einem Beisitzer der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und diese Beisitzer sind nach § 2 AusfVO. vom 10. 12. 23 in bestimmter Reihenfolge zu den einzelnen Sitzungen zuzuziehen.

C. Die sachliche Zuständigkeit der arbeitsgerichtlichen Kammern ist ausschließlich auf die besonderen Arbeitsgerichtssachen (S. 272) beschränkt. Sie besteht also weder für die allgemeinen Gewerbegerichtssachen bzw. Kaufmannsgerichtssachen, noch auch für Fälle, in denen sonstige Gesetze (z. B. §§ 18, 26 Schwebeschädigtengesetz) allgemein die Entscheidung einer Streitigkeit dem „Arbeitsgericht“ übertragen. Aber auch für die besonderen Arbeitsgerichtssachen ist die Zuständigkeit der arbeitsgerichtlichen Schlichtungskammern eine lediglich subsidiäre. Sie besteht nämlich nur, soweit die für diese Streitsachen prinzipaliter zuständigen Gewerbe- oder Kaufmannsgerichte für einzelne Bezirke nicht bestehen.

D. Die örtliche Zuständigkeit bestimmt sich, soweit es sich um die Entscheidung von Ansprüchen handelt („Urteilsverfahren“, S. 279), nach den gleichen Grundsätzen wie die der Gewerbegerichte, in den sonstigen Streitsachen, vor allem also in Betriebsrätestreitigkeiten („Beschlussverfahren“), nach dem Ort der Geschäftsführung des Betriebsrats, §§ 4, 5 VO. vom 10. 12. 23.

VI. Innungsschiedsgerichte<sup>4)</sup> sind Einrichtungen der Innungen (freien Innungen oder Zwangsinnungen), also der (freiwillig oder zwangsweise gebildeten) Vereinigungen selbständiger Gewerbetreibender (§§ 81 ff. GewO.). Sie sind aber lediglich fakultative Einrichtungen, welche die Innung nach § 81 b Nr. 4 bilden kann, ohne hierzu rechtlich verpflichtet zu sein. Die rechtliche Grundlage der Innungsschiedsgerichte bilden die §§ 91—91 b, 94 a und 94 b GewO.

A. Die Errichtung erfolgt nach freiem Ermessen der Innung. Sie ist auch dann zulässig, wenn ein Gewerbegericht für den Bezirk der Innung bereits besteht. Will die Innung von der Befugnis zur Errichtung eines Innungsschiedsgerichts Gebrauch machen, so sind die hierfür erforderlichen Bestimmungen nach § 85 GewO. in Nebenstatuten zusammenzufassen und bedürfen der Genehmigung der höheren Verwaltungsbehörde<sup>5)</sup>.

B. Die Zusammensetzung des Innungsschiedsgerichts ist ähnlich der des Gewerbegerichts. Auch das Innungsschiedsgericht besteht daher aus einem Vorsitzenden, der von der Aufsichts-

<sup>1)</sup> AUERSWALD, Die Arbeitsgerichte nach Organisation, Zuständigkeit und Verfahren. Leipzig 1924; FLATOW, NZfA 1924, Sp. 11 ff.

<sup>2)</sup> SITZLER-GASSNER, Kommentar zur SchIO., Anm. 3 zu § 2; PARST, AR. 1924, Sp. 592.

<sup>3)</sup> FLATOW a. a. O. Sp. 14—16.

<sup>4)</sup> Außer den Kommentaren zur GewO. vgl. v. FRANKENBERG, Annalen des Deutschen Reiches für Gesetzgebung, Verwaltung und Statistik 1899, S. 58 ff.

<sup>5)</sup> Vor der Genehmigung ist die Gemeindebehörde des Sitzes der Innung und die Aufsichtsbehörde zu hören. Die Genehmigung ist Sache des freien Ermessens. Gegen die Versagung der Genehmigung geht Beschwerde binnen 4 Wochen an die Landeszentralbehörde.

behörde bestellt wird und der Innung nicht anzugehören braucht, und mindestens 2 Beisitzern, die je zur Hälfte von den Innungsmitgliedern in der Innungsversammlung und von den von ihnen beschäftigten Arbeitern (einschließlich Gesellen und Gehilfen) zu wählen sind. Das Amt ist ein Ehrenamt, dessen Ablehnung nur aus bestimmten Gründen zulässig ist (§ 94a Abs. 2 Satz 3).

C. Die Zuständigkeit ist auf die Entscheidung in den allgemeinen Gewerbegerichtssachen (S. 272) beschränkt, umfaßt dagegen nicht auch die besonderen Arbeitsgerichtssachen. In den allgemeinen Gewerbegerichtssachen ist das Innungsschiedsgericht für Streitigkeiten zwischen Innungsmitgliedern und ihren Arbeitern zuständig. Diese Zuständigkeit geht für den räumlichen und persönlichen Bereich der Innung der Zuständigkeit des Gewerbegerichts vor und schließt sie aus § 84 GewGerG.

VII. Die Innung als solche ist nach § 81 a Nr. 4 zugleich Arbeitsgericht, und zwar für Streitigkeiten zwischen den Innungsmitgliedern (Meistern) und ihren Lehrlingen<sup>1)</sup>. Die Bildung dieses besonderen Arbeitsgerichts ist im Gegensatz zu den lediglich freiwillig zu bildenden Innungsschiedsgerichten gesetzlich vorgeschrieben, gehört also zu den obligatorischen Aufgaben der Innung, die sie unter allen Umständen übernehmen muß. Auch durch die Zuständigkeit einer Innung wird die Zuständigkeit des Gewerbegerichts ausgeschlossen (§ 84 Abs. 2 GewGerG.).

Die Innung hat zu diesem Zweck Organe zu bestellen, deren Mitglieder dieses Amt nur aus bestimmten Gründen ablehnen dürfen und es ehrenamtlich verwalten. Verlieren sie die Wählbarkeit, so haben sie auszuscheiden bzw. sind durch die Aufsichtsbehörde ihres Amtes zu entheben (§§ 94a, 94b).

VIII. Die Seemannsämtler (S. 217) haben neben ihren polizeilichen und strafgerichtlichen Aufgaben auch die Obliegenheiten von Arbeitsgerichten in Streitigkeiten zwischen Kapitän und Schiffsmann. Doch ist ihre Zuständigkeit hier in der Regel nur eine vorläufige, also unter Vorbehalt des ordentlichen Rechtsweges<sup>2)</sup> (vgl. die allgemeinen Vorschriften der §§ 128ff. sowie die Einzelfälle der §§ 43, 57, 59, 61, 66, 69, 72, 73, 77, 78 SeemO.).

IX. Die Schwerbeschädigtenausschüsse sind im Gegensatz zu den sonstigen Arbeitsgerichten Verwaltungsgerichte. Sie entscheiden nicht unmittelbar über Streitigkeiten zwischen den Arbeitgebern und ihren schwerbeschädigten Arbeitnehmern. Soweit solche Streitigkeiten aus den zwischen diesen Parteien (freiwillig oder zwangsweise, § 7 Schwerbesch.G.) abgeschlossenen Arbeitsverträgen<sup>3)</sup> bestehen, sind vielmehr zur Entscheidung hierüber je nach Art des Arbeitsverhältnisses die ordentlichen Gerichte oder besonderen Arbeitsgerichte zuständig, ohne daß die Eigenschaft des Arbeitnehmers als Schwerbeschädigter hierfür von Bedeutung ist. Die Schwerbeschädigtenausschüsse entscheiden vielmehr über die Erfüllung der besonderen öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber aus dem Schwerbeschädigtengesetz (S. 67ff.). Auf die Erfüllung dieser Pflichten haben die Schwerbeschädigten aber keinen eigenen Rechtsanspruch (S. 67). Ein Streit hierüber kann daher auch nicht zwischen dem Arbeitgeber und dem Schwerbeschädigten ausgetragen werden. Vielmehr liegt die Durchführung dieser Pflichten aus dem Schwerbeschädigtengesetz den Hauptfürsorgestellten der Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge ob (§ 11 Schwerbesch.G.), welche die entsprechenden „Anordnungen und Entscheidungen“ zu treffen haben. Gegen diese Anordnungen und Entscheidungen kann der Arbeitgeber aber Beschwerde einlegen und damit ein eigentliches Streitverfahren über Art und Umfang seiner Verpflichtung herbeiführen, dessen Parteien dann einerseits der Arbeitgeber und andererseits die Hauptfürsorgestelle sind. Zur Entscheidung dieser Arbeitsstreitigkeiten aber sind die Schwerbeschädigtenausschüsse berufen (§§ 21—23 Schwerbesch.G.)<sup>4)</sup>.

Derartige Schwerbeschädigtenausschüsse bestehen einmal bei jeder Hauptfürsorgestelle (A), und andererseits bei der Reichsarbeitsverwaltung (B).

A. Die Schwerbeschädigtenausschüsse bei den Hauptfürsorgestellten werden bei diesen selbst oder als detachierte Ausschüsse außerhalb ihres Sitzes für eine Fürsorgestelle gebildet. Sie bestehen aus dem Leiter der Hauptfürsorgestelle oder dessen Vertreter als Vorsitzenden und 4 Beisitzern (2 schwerkriegsbeschädigte Arbeitnehmer, 2 Arbeitgeber<sup>5)</sup>).

B. Der Schwerbeschädigtenausschuß bei der Reichsarbeitsverwaltung entscheidet nur über grundsätzliche Fragen<sup>6)</sup>. Seine Entscheidung kann in solchen Fragen vom Ausschuß der Hauptfürsorgestelle jederzeit nach freiem Ermessen angerufen werden. Die Anrufung muß aber unter Aussetzung der eigenen Entscheidung erfolgen, wenn der Vorsitzende oder wenigstens 3 Mitglieder es verlangen.

<sup>1)</sup> Im Gegensatz hierzu gehören Streitigkeiten aus dem kaufmännischen Lehrverhältnis stets vor die Kaufmannsgerichte.

<sup>2)</sup> Endgültige Entscheidungen sind in den Fällen der §§ 21, 29, 58, 59, 79, 83 vorgesehen.

<sup>3)</sup> Oder in Nachwirkung dieser Verträge bei Wiedereinstellung nach Arbeitskämpfen gemäß § 13 (S. 136).

<sup>4)</sup> Die Schwerbeschädigtenausschüsse haben ferner über das Erlöschen des Amtes als Vertrauensmann gemäß § 12 Abs. 6 (S. 256) und über die Entziehung der Schwerbeschädigteneigenschaft gemäß § 19 (S. 68) zu beschließen.

<sup>5)</sup> VO. vom 27. 10. 23 Art. 21 Nr. VII.

<sup>6)</sup> Tatsächlich ist er noch nie zusammengetreten.

Der Schwerbeschädigtenausschuß bei der Reichsarbeitsverwaltung besteht aus dem Vorsitzenden und 10 Mitgliedern<sup>1)</sup>.

X. Die außerbehördlichen Schiedsgerichte endlich beruhen auf privatrechtlicher Vereinbarung durch Einzelarbeitsvertrag oder Tarifvertrag. Eine solche Vereinbarung kann sowohl die Zuständigkeit bereits bestehender (behördlicher), aber an sich unzuständiger Gerichte, wie auch die Zuständigkeit erst neu zu bildender Gerichte begründen<sup>2)</sup>. Im letzteren Fall hat sie zugleich die Modalitäten dieser Bildung zu umfassen, insbesondere die Frage, ob diese Gerichte ständig oder nur für den Einzelfall zu bilden sind, und wie sie zusammengesetzt sein sollen. Eine solche Vereinbarung gehört, wenn sie tariflich erfolgt, zum normativen Teil des Tarifvertrages, geht daher automatisch und unabdingbar in alle Einzelverträge über und kann für allgemein verbindlich erklärt werden, muß daher im Fall der Allgemeinverbindlicherklärung des ganzen Tarifvertrages ausdrücklich davon ausgenommen werden, wenn die Allgemeinverbindlichkeit für die Schiedsvereinbarung nicht gelten soll<sup>3)</sup>.

Eine solche Vereinbarung ist, soweit dadurch die Zuständigkeit des GewGer. oder KaufmGer. ausgeschlossen werden soll, nach § 6 GewGerG. nur in beschränktem Umfang zulässig (S. 273, 274). Soweit sie zulässig ist, bildet sie einen Schiedsvertrag im Sinne der §§ 1025 ff. ZPO. und untersteht den dortigen Vorschriften. Sie begründet daher, falls der Streit vor einem behördlichen Arbeitsgericht anhängig gemacht wird, dort eine prozeßhindernde Einrede des Schiedsvertrages im Sinne der §§ 274, 514 ZPO., da die Gerichtsbarkeit dieser vereinbarten Gerichte die Gerichtsbarkeit der behördlichen Arbeitsgerichte ausschließt. Die ordentlichen Gerichte sind vielmehr in diesem Fall nur für den Erlaß des Vollstreckungsbeschlusses nach §§ 1042, 1045 ZPO. zuständig.

### § 96. Das Verfahren.

Das Verfahren in Arbeitsgerichtssachen ist vor den drei wichtigsten besonderen Arbeitsgerichten, also vor den Gewerbegerichten, Kaufmannsgerichten und Berggewerbegerichten, einheitlich geregelt und beruht, auch soweit es vor den beiden letzteren sich abspielt, gemäß § 16 KaufmGerG., § 82 GewGerG. auf den §§ 26—61 GewGerG. (I). Dagegen gelten für das Verfahren vor den anderen besonderen Arbeitsgerichten jeweils besondere Vorschriften (II).

I. Das Verfahren vor dem Gewerbegericht, Kaufmannsgericht und Berggewerbegericht untersteht nach § 26 GewGerG. grundsätzlich den Vorschriften über den ordentlichen Zivilprozeß vor den Amtsgerichten nach Maßgabe der ZPO., insbesondere also den dortigen Vorschriften der §§ 495 ff. Abweichende Vorschriften gelten nur insoweit, als die §§ 26 ff. GewGerG. solche Abweichungen vorschreiben. Da indessen das dort geregelte besondere Verfahren vor den Arbeitsgerichten wegen seiner zweckmäßigen Gestaltung inzwischen bei mehrfachen Reformen des allgemeinen Zivilprozesses vorbildlich gewesen und demgemäß vielfach in die ZPO. übernommen ist, so sind die Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens gegenüber dem allgemeinen Prozeßverfahren der ordentlichen Amtsgerichte nur noch von geringer Bedeutung. Diese Abweichungen betreffen vor allem die Parteien (A), den Gang des Verfahrens (B), die Einlegung von Rechtsmitteln (C) und die Kosten (D). Besondere Grundsätze gelten endlich für die „besonderen Arbeitsgerichtssachen“ (E).

A. Bezüglich der Parteien sind die allgemeinen Vorschriften über Parteifähigkeit, Prozeßfähigkeit und Verhandlungsfähigkeit abgeändert:

1. Eine erweiterte Parteifähigkeit gilt freilich nur in den „besonderen Arbeitsgerichtssachen“ für die Betriebsräte (vgl. unten E). Im übrigen fällt dagegen die Parteifähigkeit vor den Arbeitsgerichten mit der Parteifähigkeit vor den ordentlichen Gerichten zusammen, so daß nichtrechtsfähige Vereine auch vor den Arbeitsgerichten nicht klagen, sondern nur verklagt werden können (S. 236).

<sup>1)</sup> Von ihnen müssen zwei die Befähigung zum Richteramt oder höheren Verwaltungsdienst haben und werden, ebenso wie der Vorsitzende, vom Reichsarbeitsminister ernannt. Im übrigen besteht er aus 2 schwerkriegsbeschädigten Arbeitnehmern, 2 Arbeitgebern, 1 Erwerbsbeschränktem, 1 Vertreter der Berufsgenossenschaften und 2 Vertretern der Hauptfürsorgestellen.

<sup>2)</sup> Doch darf der gesetzliche Schlichtungsausschuß nicht zum Schiedsgericht in einer Einzelstreitigkeit bestellt werden; KG. 29. 3. 24, NZfA. 1924, Sp. 637.

<sup>3)</sup> Anders die tariflichen Schlichtungsstellen, die nicht an Stelle der staatlichen Arbeitsgerichte, sondern der staatlichen Schlichtungsstellen treten, und nicht in Einzelstreitigkeiten, sondern in Gesamtstreitigkeiten zuständig sind, vor allem also bei Erneuerung des Tarifvertrages, vgl. S. 287. Unklar RAM. 14. 1. 22, NZfA. 1922, Sp. 689.

2. Bezüglich der Prozeßfähigkeit bestehen dagegen besondere Grundsätze insofern, als einmal die nicht prozeßfähige Partei auf ihr Verlangen selbst gehört werden muß, und als nicht-prozeßfähigen Parteien ohne gesetzlichen Vertreter oder im Fall erheblicher Entfernung des Aufenthaltsorts des gesetzlichen Vertreters auf ihren Antrag vom Vorsitzenden ein besonderer Vertreter zu bestellen ist (§ 30).

3. Die Verhandlungsfähigkeit ist endlich beschränkt durch den völligen Ausschluß der Rechtsanwälte und Personen, die das Verhandeln vor Gericht geschäftsmäßig betreiben. Dieser Ausschluß gilt sowohl für Prozeßbevollmächtigte wie für Beistände. Eine Ausnahme besteht nur für Vertreter von Berufsvereinen (Gewerkschaftssekretäre, Verbandssyndizi), sofern sie ausschließlich für diesen Verband oder seine Mitglieder vor Gericht gegen Entgelt tätig werden (§ 31).

B. Der Gang des Verfahrens ist durch Erweiterung des Amtsbetriebes für die Parteien erleichtert, hinsichtlich der Formen vereinfacht und hinsichtlich der Fristen beschleunigt<sup>1)</sup>.

1. In Erweiterung des Amtsbetriebes erfolgen hier einmal alle Zustellungen von Amts wegen, und zwar einschließlich der Urteile und Beschlüsse<sup>2)</sup> (§§ 32—34), ferner ist hier der Parteieid, wenn der Schwurpflichtige im Termin nicht erscheint, ohne weiteres, nicht erst auf Antrag, als verweigert anzusehen und das Verfahren fortzusetzen (§ 46), und endlich ist die Zahl der von Amts wegen für vorläufig vollstreckbar zu erklärenden Urteile hier erweitert (§ 57 Abs. 2).

2. Der Vereinfachung der Formen dient die Zulässigkeit der Abhaltung eines Vorterminals<sup>3)</sup> vor dem Vorsitzenden allein, also ohne Beisitzer (§ 54). Ferner sind Zeugen und Sachverständige nur dann zu beidigen, wenn das Gericht es für erforderlich erachtet oder eine Partei es beantragt. Sodann kann hier die Erhebung des Parteieids (nach freiem Ermessen des Gerichts) durch Beweisbeschluß oder bedingtes Endurteil erfolgen (§ 45). Und endlich ist die Anfechtbarkeit von Entscheidungen wegen Verfahrensmängeln bezüglich Wahl bzw. Wählbarkeit der Beisitzer auf den Fall der mangelnden Schöffenfähigkeit der letzteren beschränkt (§ 56).

3. Der Beschleunigung dient endlich die Abkürzung der Fristen, und zwar der Einlassungsfrist auf den Tag vor dem Termin (§ 35), der Einspruchsfrist gegen ein Versäumnisurteil auf 3 Tage (§ 40), der Frist zur Nachholung des Eides auf 3 Tage (§ 46), der Frist für die Anberaumung eines besonderen Verkündungstermins einer Entscheidung auf 3 Tage (§ 48). Ferner gelten die Gerichtsferien nicht für die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte. Und endlich gehört hierher die Bestimmung, daß über Gesuche wegen Ablehnung von Gerichtspersonen das Gericht selbst entscheidet (§ 29).

C. Die Einlegung von Rechtsmitteln ist wesentlich beschränkt: Abgesehen von ihrem völligen Ausschluß in den besonderen arbeitsgerichtlichen Sachen (vgl. unten) sind zwar Rechtsmittel gegen Entscheidungen der Arbeitsgerichte nach Maßgabe der ZPO. in gleicher Weise zulässig wie gegen Entscheidungen der Amtsgerichte, jedoch unter Beschränkung der Berufung auf solche Streitsachen, deren Wert 300 Goldmark übersteigt (§ 55 GewGerG., § 16 KaufmGerG). Auch ist gegen Zwischenurteile, die über den Grund des Anspruchs vorab entscheiden, eine selbständige Berufung nicht zulässig (§ 50).

Berufungs- und Beschwerdegericht ist das Landgericht, in dessen Bezirk das Arbeitsgericht erster Instanz seinen Sitz hat, und zwar die Zivilkammer (nicht die Kammer für Handelssachen). Die Rechtsmittelfrist beginnt für beide Parteien besonders mit der Zustellung, bzw. falls auf Zustellung verzichtet ist, mit der Verkündung der Entscheidung (§ 55).

D. Die Kosten sind gegenüber den allgemeinen Gerichtskosten erheblich ermäßigt, bei Erledigung des Rechtsstreits durch Vergleich überhaupt aufgehoben, und können durch das Statut noch weiter herabgesetzt oder gänzlich erlassen werden (§ 58). Die Kostentragungspflicht umfaßt die Auslagen des Gegners für Hinzuziehung eines Prozeßbevollmächtigten oder Beistandes nur dann, wenn sie durch besondere Umstände gerechtfertigt war, und nur in Höhe des gerichtlich festgesetzten Betrages (§ 52).

E. Für die „besonderen Arbeitsgerichtssachen“, also die bisher den Schlichtungsausschüssen bzw. Bezirkswirtschaftsräten überwiesenen Einzelstreitigkeiten (S. 272) ist endlich in der AusfVO. vom 10. 12. 23 ein teilweise abweichendes Verfahren vorgesehen. Einmal sind nämlich hier sämtliche Entscheidungen endgültig, eine Berufung findet daher hier niemals statt (vgl. aber S. 128 Anm. 3). Und ferner wird hier zwischen zwei verschiedenen Arten des Verfahrens unterschieden, je nachdem ob es sich um Entscheidung von privatrechtlichen Ansprüchen aus dem Arbeitsvertrage<sup>4)</sup> oder verwaltungsrechtlicher Streitsachen (insbesondere Betriebsrats-

<sup>1)</sup> Auch der in jedem Stadium des Verfahrens zulässige, zu Beginn und am Schluß ausdrücklich vorgeschriebene Sühneversuch gemäß § 41 dürfte trotz der neuen Vorschriften über das amtsgerichtliche Güteverfahren nach wie vor vor den Arbeitsgerichten eine praktisch noch größere Bedeutung haben als vor den Amtsgerichten. Diese Regelung geht der Regelung in §§ 495 a, 499 ff. ZPO. als lex specialis vor; LEWIN-GURADZE, Gew.- u. KfmGer. Pd. 29, S. 257.

<sup>2)</sup> Doch bedarf es der Zustellung einer Entscheidung überhaupt nicht, wenn dagegen kein Rechtsmittel zulässig ist, wenn die Entscheidung in Anwesenheit der Parteien verkündet wird, oder wenn die Partei auf Zustellung verzichtet.

<sup>3)</sup> In diesem Termin ist zu verhandeln, Beweis zu erheben, ein etwaiges Versäumnisurteil zu erlassen und auf Antrag beider Parteien auch ein kontradiktorisches Urteil zu fällen (§ 54).

<sup>4)</sup> Nämlich Einstellungs- und Entlassungsstreitigkeiten des BRG., die Streitigkeiten auf Grund der LAO. und des Reichsversorgungsgesetzes.

streitigkeiten) handelt. Die ersteren werden im „Urteilsverfahren“, die zweiten im „Beschlußverfahren“ entschieden. Beide Arten des Verfahrens sind grundsätzlich verschieden geregelt:

1. Das Urteilsverfahren ist ein zivilprozessualisches Verfahren. Hier gelten daher die Vorschriften über das allgemeine Verfahren vor den Gewerbegerichten ausnahmslos. Nur besitzen hier auch die Betriebsräte bzw. Arbeiterräte und Angestelltenräte eine eigene Parteifähigkeit, so daß sie selbständig berechtigt sind, das Verfahren zu betreiben. Die ergehenden Entscheidungen sind echte Gerichtsurteile und als solche vollstreckbar<sup>1)</sup>.

2. Das Beschlußverfahren ist dagegen ein verwaltungsgerichtliches Verfahren. Hier gelten zwar ebenfalls grundsätzlich die allgemeinen Vorschriften des gewerbegerichtlichen Verfahrens, jedoch mit Ausnahme des Versäumnisverfahrens, Sühneverfahrens, Parteieids und Urteilsverfahrens. Vielmehr ist hier lediglich schriftliche oder mündliche Anhörung der Beteiligten vorgeschrieben, und auch diese entfällt, wenn ein Beteiligter sich trotz Aufforderung nicht schriftlich äußert oder auf Ladung unentschuldigt ausbleibt. Das Verfahren endet mit einem Beschluß, der vom Vorsitzenden zu verkünden, schriftlich abzufassen, mit Gründen zu versehen und den Beteiligten zuzustellen ist. Gebühren werden hier nicht erhoben. Eine Zwangsvollstreckung aus diesen Beschlüssen findet nicht statt, da mangels Zitierung des § 57 GewGerG. die Vorschriften der ZPO. über Zwangsvollstreckung keine Anwendung finden und ein Verwaltungszwangsverfahren nicht vorgesehen ist.

II. Das Verfahren vor den sonstigen Arbeitsgerichten ist im einzelnen verschieden geregelt:

A. Im Verfahren vor dem Gemeindevorsteher (S. 274) ist nach §§ 76—78 GewGerG., § 19 KaufmGerG. den Parteien Gelegenheit zu geben, ihre Ausführungen in einem Termin vorzubringen. Eine Beweisaufnahme durch Ersuchen von Behörden findet nicht statt, Vereidigungen sind nicht zulässig.

Kommt ein Vergleich nicht zustande, so hat der Gemeindevorsteher eine Entscheidung zu fällen, gegen die binnen einer Notfrist von 10 Tagen Klage vor dem ordentlichen Gericht erhoben werden kann, widrigenfalls sie rechtskräftig wird. Die Entscheidung ist von Amts wegen für vorläufig vollstreckbar zu erklären. Die Vollstreckung aus den Vergleichen oder Entscheidungen erfolgt auf Antrag der Partei durch die Ortspolizeibehörde im Verwaltungszwangsverfahren. Doch kann die Leistung von Diensten auch hier nicht erzwungen werden (S. 78).

B. Das Verfahren vor den arbeitsgerichtlichen Kammern der Schlichtungsausschüsse (S. 275) ist in der AusVO. vom 10. 12. 23 §§ 4, 5 für die „besonderen Arbeitsgerichtssachen“ gemeinsam für Gewerbegericht, Kaufmannsgericht und arbeitsgerichtliche Schlichtungskammer geregelt. Da die Zuständigkeit der arbeitsgerichtlichen Schlichtungskammer aber auf diese besonderen Arbeitsgerichtssachen beschränkt ist, so gelten daher für das Verfahren vor dieser Kammer im „Urteilsverfahren“ wie im „Beschlußverfahren“ die gleichen Grundsätze wie vor dem Gewerbegericht (vgl. oben).

C. Das Verfahren vor den Innungsschiedsgerichten beruht auf §§ 90—91 b GewO. bzw. auf den besonderen Nebenstatuten. Danach soll die Anberaumung des ersten Termins innerhalb von 8 Tagen nach Eingang der Klage erfolgen, widrigenfalls der Kläger statt der Entscheidung des Innungsschiedsgerichts die Entscheidung des Gewerbegerichts bzw., wenn ein solches nicht besteht, des ordentlichen Gerichts verlangen kann.

Die Entscheidungen sind schriftlich abzufassen und gehen in Rechtskraft über, wenn nicht binnen einer Notfrist von einem Monat Klage beim ordentlichen Gericht erhoben wird. Die Vollstreckung erfolgt auf Antrag der Partei durch die Polizeibehörde im Verwaltungszwangsverfahren.

D. Das Verfahren vor der Innung beruht auf § 91 b GewO. bzw. dem Innungsstatut. Hier gilt bezüglich Rechtskraft, Anfechtbarkeit und Vollstreckung das gleiche wie für das Innungsschiedsgericht. Ein unmittelbarer Zwang zur Vornahme einer Handlung ist aus dem Urteil nur insoweit möglich, als § 127d GewO. ihn zuläßt (S. 146).

E. Über das Verfahren bei den Seemannsämtern vgl. §§ 128ff. SeemO. Danach muß vor allem der Entscheidung ein Güteverfahren vorangehen. Die Entscheidungen der Seemannsämter stehen einem für vorläufig vollstreckbar erklärten Urteil gleich. Der Erteilung einer Vollstreckungsklausel bedarf es hier nicht.

### Drittes Kapitel.

## Schlichtung.

### § 97. Übersicht.

I. Begrifflich wird die Schlichtung in § 3 SchlO. als „Hilfeleistung bei Abschluß von Gesamtvereinbarungen (Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen)“ bezeichnet. Diese Begriffsbestimmung beschränkt die Schlichtung auf „Gesamt-

<sup>1)</sup> Über die Art der hier ergehenden Entscheidungen und ihre Vollstreckbarkeit vgl. AUBELE, NZfA. 1924, Sp. 541.

streitigkeiten“ unter Ausschluß aller „Einzelstreitigkeiten“ (A), begrenzt den viel umstrittenen Begriff der Gesamtstreitigkeiten auf Streitigkeiten über den „Abschluß von Gesamtvereinbarungen“ (B), und bezeichnet die im Schlichtungsverfahren vorzunehmende Tätigkeit als bloße „Hilfeleistung“ (C).

A. Der Ausschluß der Einzelstreitigkeiten, d. h. der Streitigkeiten zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern aus einem Einzelarbeitsverhältnis, bildet den maßgebenden Unterschied zwischen Gerichtsbarkeit und Schlichtung, zwischen richtender und schlichtender Tätigkeit. Dieser Unterschied beruht also in der Hauptsache nicht auf der verschiedenen Form des Verfahrens, sondern auf seinem verschiedenen Gegenstande. Der Begriff der Schlichtung deckt sich daher nicht etwa mit dem Begriff des auf einen Vergleichsabschluß abzielenden Güteverfahrens im Gegensatz zu dem auf eine Entscheidung abzielenden Spruchverfahren. Wohl überwiegt bei der Schlichtung das Güteverfahren, bei der Gerichtsbarkeit das Spruchverfahren, doch kennt auch die Gerichtsbarkeit in weitem Umfang das erstere, die Schlichtung das letztere. Der entscheidende Unterschied zwischen Gerichtsbarkeit und Schlichtung liegt daher nicht hier, sondern in der verschiedenen Art der im Wege der Gerichtsbarkeit bzw. Schlichtung auszutragenden Streitsachen, indem Einzelstreitigkeiten ausschließlich im Wege der Gerichtsbarkeit ausgetragen werden, während die Schlichtung ausschließlich auf die Austragung der sog. Gesamtstreitigkeiten beschränkt ist.

B. Als solche Gesamtstreitigkeiten bezeichnet das Gesetz im Anschluß an die Arbeiten von FLATOW<sup>1)</sup> die Streitigkeiten über den Abschluß von Gesamtvereinbarungen. Der Begriff der Gesamtstreitigkeit erfordert also einerseits eine Gesamtvereinbarung als Gegenstand (1), und andererseits den Abschluß einer solchen Gesamtvereinbarung als Ziel des Streites (2).

1. Der Begriff der Gesamtvereinbarung wird im Gesetz selbst dadurch umschrieben, daß dieser Name lediglich eine zusammenfassende Bezeichnung einerseits für Tarifverträge und andererseits für Betriebsvereinbarungen bildet. Nur soweit daher der Streit entweder um einen Tarifvertrag oder um eine Betriebsvereinbarung geht, kommt eine Gesamtstreitigkeit und demgemäß eine Schlichtung in Betracht. Alle Fragen, die nicht fähig sind, durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt zu werden, also alle Fragen, die weder unmittelbar noch mittelbar mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, z. B. politische Fragen, können daher niemals den Gegenstand einer Gesamtstreitigkeit und damit eines Schlichtungsverfahrens bilden. Schlichtungsfähig, zulässiger Gegenstand eines Schlichtungsverfahrens sind vielmehr nur solche Fragen, die einer Regelung entweder durch Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung überhaupt zugänglich sind<sup>2)3)4)</sup>. Ob

<sup>1)</sup> FLATOW, Grundzüge des Schlichtungswesens. Berlin 1923.

<sup>2)</sup> Eine Mehrheit gleichartiger Einzelstreitigkeiten bildet daher als solche noch keine Gesamtstreitigkeit, kann vielmehr nur dann dazu führen, wenn die strittige Frage als grundsätzliche von einem Verband einer tariflichen Regelung zugeführt wird und über die Art dieser (künftigen) tariflichen Regelung eine Einigung nicht zu erzielen ist. Vgl. auch DERSCH, Komm. zur SchLO. § 3, Anm. 9d.

<sup>3)</sup> Sogenannte „Solidaritätsstreiks“, bei denen die Belegschaft eines Betriebes sich mit der Forderung eines einzelnen Arbeitnehmers solidarisch erklärt, d. h. bei Nichterfüllung jener Forderung mit Arbeitseinstellung droht, bilden daher nur insoweit eine schlichtungsfähige Gesamtstreitigkeit, als die streitige Frage über das Arbeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers hinausgreift und infolge ihrer grundsätzlichen Bedeutung einer Regelung durch Gesamtvereinbarung fähig ist; vgl. auch S. 300.

<sup>4)</sup> Wohl können die beamteten Mitglieder der Schlichtungsstellen (Vorsitzender und Schlichter) auch bei anderen Fragen vermittelnd eingreifen, bei denen das öffentliche Interesse dies erfordert, gerade wie der Richter, insbesondere der Vormundschaftsrichter, vielfach in Fällen persönlich beratend tätig ist, die außerhalb seiner richterlichen Kompetenz liegen. Gerade wie eine solche Tätigkeit des Richters aber außerhalb der ZPO. bzw. des Freiwilligen Gerichtsbareitsgesetzes erfolgt, so erfolgt auch eine solche Tätigkeit der Schlichtungsstelle in Streitigkeiten, die nicht Gesamtstreitigkeiten sind, außerhalb des Schlichtungsverfahrens, vgl. § 8 AusfVO.

diese Regelung im normativen oder verpflichtenden Teil einer Gesamtvereinbarung zu erfolgen hätte (S. 15), macht keinen Unterschied.

2. Das Ziel einer Gesamtstreitigkeit muß im Abschluß einer solchen Vereinbarung, also in der Herbeiführung einer neuen Gesamtvereinbarung bestehen, sei es, daß eine solche Gesamtvereinbarung zum ersten Male zwischen den Streitparteien getroffen werden soll, sei es, daß eine bestehende Gesamtvereinbarung ganz oder teilweise durch eine neue ersetzt werden soll. Immer aber muß es sich um die Schaffung einer neuen Vereinbarung handeln, die im Wege der Schlichtung erst herbeigeführt werden soll. Ausgeschlossen vom Schlichtungsverfahren ist daher die Auslegung einer bereits bestehenden Gesamtvereinbarung, die nicht mit neuem Inhalt erfüllt, sondern deren bereits früher formulierter Inhalt lediglich auf seinen Sinn festgestellt werden soll. Dies gilt auch dann, wenn der Streit um die Auslegung einer solchen Vereinbarung nicht zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sondern zwischen den eigentlichen Parteien der Gesamtvereinbarung, also zwischen schlichtungsfähigen Streitparteien, geführt wird. Solche „Auslegungsstreitigkeiten“ oder „Gesamtrechtsstreitigkeiten“ sind vielmehr im Wege der Gerichtsbarkeit auszutragen, während die Schlichtung ausschließlich auf „Gesamtinteressenstreitigkeiten“ beschränkt ist<sup>1)</sup>.

C. Die „Hilfeleistung“ zum Abschluß einer solchen Gesamtvereinbarung besteht in der Mitwirkung einer sachlich unbeteiligten Stelle bei ihrer Herbeiführung. Eine solche Hilfeleistung setzt daher voraus, daß die Streitparteien für sich allein nicht imstande gewesen sind, sich über den Inhalt einer neu zu schaffenden Gesamtvereinbarung zu einigen, und daß sie demgemäß der Tätigkeit einer dritten, von den Streitparteien verschiedenen, sachlich uninteressierten und deshalb neutralen Stelle bedürfen, um diese Einigung doch noch herbeizuführen und auf diese Weise den sonst drohenden Kampf zu vermeiden<sup>2)</sup>. Diese Hilfeleistung erfolgt durch unparteiische Vermittlung zwischen den Streitparteien. Sie findet grundsätzlich im Wege des Güteverfahrens statt, ist also auf den Abschluß einer freiwilligen Einigung der Streitparteien durch Ausgleich der Interessengegensätze gerichtet, und steigert sich äußerstenfalls zur Erteilung eines bestimmten Rats bzw. einer bestimmten Empfehlung, auf welcher Grundlage die Einigung nach Auffassung der Schlichtungsstelle erwünscht erscheint („Schiedsspruch“). Ob diese Hilfeleistung durch hierfür staatlich eingesetzte amtliche Stellen oder aber durch vereinbarte private, insbesondere tariflich eingesetzte Schiedsstellen erfolgt, macht für den Begriff der Schlichtung keinen Unterschied.

II. Ihrem Wesen nach ist die Schlichtung nicht Rechtsprechung, sondern Verwaltungstätigkeit:

A. Mit der Rechtsprechung stimmt sie zwar insoweit überein, als sie in Formen eines rechtlich geordneten Verfahrens vor sich geht, die den Formen eines Prozeßverfahrens hinsichtlich Anhängigmachung, Verhandlung und Entscheidung

---

Die Grundsätze des Schlichtungsverfahrens, vor allem der Zwang zur Einlassung und zum persönlichen Erscheinen, finden daher hier keine Anwendung.

<sup>1)</sup> Keine Auslegungsstreitigkeit, sondern eine Abschlußstreitigkeit liegt dagegen vor, wenn eine tarifliche Bestimmung von vornherein von beiden Parteien verschieden aufgefaßt worden war, denn dann hatten sich die Parteien in Wahrheit über diesen Punkt nicht geeinigt (§ 155 BGB.), oder wenn ein bestimmter einzelner Tatbestand versehentlich im Tarifvertrage nicht geregelt worden war. Denn in beiden Fällen bedarf es insoweit nicht einer Auslegung, sondern des Neuabschlusses bzw. der Ergänzung. Hier liegt daher eine schlichtungsfähige Gesamtstreitigkeit vor.

<sup>2)</sup> Solche Hilfeleistung setzt daher voraus, daß für eine Neuregelung überhaupt Raum ist, kommt also, solange die bisherige (tarifliche) Regelung besteht und auch nur eine der beiden Parteien an ihr festhält, nur in Frage, wenn etwa infolge völlig veränderter Umstände auf Grund der *clausula rebus sic stantibus* eine einseitige Lossagung von einem bestehenden Tarifvertrage möglich ist (S. 17 Anm. 4). Andernfalls ist die Einleitung des Schlichtungsverfahrens abzulehnen bzw. das Verfahren einzustellen (S. 297).

scheinbar vielfach entsprechen. Dennoch ist die Schlichtung von der Rechtsprechung wesensverschieden: Denn das Wesen der Rechtsprechung besteht in der Anwendung von Rechtssätzen auf einzelne Tatbestände. Jede Rechtsprechung setzt daher das Vorhandensein bestehender Rechtssätze, geltender Normen des objektiven Rechtes voraus, unter welche ein Tatbestand zu subsumieren ist. Die Rechtsprechung besteht demgemäß in der Prüfung und Feststellung der hiernach für diesen Tatbestand sich eindeutig ergebenden Rechtslage, d. h. der auf Grund dieses Tatbestandes nach Maßgabe des objektiven Rechtes sich ergebenden subjektiven Rechte und Pflichten. Diese Prüfung und Feststellung führt zur Entscheidung der Frage, welche von beiden streitenden Parteien subjektive Rechte bzw. Pflichten zu Recht oder Unrecht beansprucht bzw. bestreitet, „recht oder unrecht“ hat, und gipfelt in einem diesbezüglichen autoritativen Ausspruch (Urteil).

Die Schlichtung wendet dagegen nicht bestehende Rechtssätze an, sondern soll umgekehrt erst neue Rechtssätze schaffen. Welchen Inhalt solche neu zu schaffenden Rechtssätze haben sollen, kann aber nicht Gegenstand widerstreitender Rechte, sondern nur Gegenstand widerstreitender Interessen sein. Hier gibt es daher auch keine eindeutige Entscheidung: wer „recht oder unrecht“ hat, sondern nur eine Reihe von Möglichkeiten des Ausgleiches dieser Interessengegensätze. Und diese Möglichkeiten beruhen nicht auf der durch Normen geschaffenen Rechtslage, sondern auf der durch tatsächliche, wirtschaftliche und Machtverhältnisse geschaffenen Kampflage, können daher nicht durch Erwägungen formal-juristischer Logik festgestellt, sondern nur durch Erwägungen der Zweckmäßigkeit und Billigkeit taktisch abgewogen werden<sup>1)</sup>.

B. Die Schlichtung ist daher ihrem Wesen nach Verwaltungstätigkeit<sup>2)</sup>. Soweit sie durch staatlich eingesetzte amtliche Schlichtungsstellen vorgenommen wird, besteht sie in einer Mitwirkung staatlicher Behörden beim Zustandekommen öffentlichrechtlicher Vereinbarungen zwischen öffentlichrechtlichen Verbänden (S. 16, 222) nach Zweckmäßigkeit und pflichtmäßigem Ermessen. Diese Mitwirkung erfolgt in Betätigung des staatlichen Interesses an der Erhaltung des Arbeitsfriedens und der Verhütung von Arbeitskämpfen. Diese Verwaltungstätigkeit unterscheidet sich von anderer Verwaltungstätigkeit lediglich dadurch, daß sie, ohne Verwaltungsgerichtsbarkeit zu sein, wie diese in einem rechtlich geordneten Verfahren erfolgt, aber, wie ausgeführt, auf anderer rechtlicher Grundlage und mit anderen rechtlichen Zielen.

Soweit die Schlichtungstätigkeit nicht durch staatliche sondern durch private, insbesondere durch tariflich eingesetzte Schiedsstellen erfolgt, beruht die Einsetzung solcher Schiedsstellen auf autonomer Satzung. Ihre Zulässigkeit beruht auf gesetzlicher Delegation, die Gesamtvereinbarungen mit dem Inhalt der Einsetzung tariflicher Schiedsstellen nicht nur anerkennt, sondern diesen Stellen sogar den Vorrang vor den staatlichen Schlichtungsstellen einräumt, § 3 SchlO., § 9 AusfVO. Und die Ausübung der Schlichtungstätigkeit in diesen Fällen bildet demgemäß einen Akt der Selbstverwaltung der beteiligten Berufs- oder Betriebsverbände<sup>3)</sup>.

Da die Schlichtungstätigkeit Verwaltungstätigkeit und nicht Gerichtsbarkeit ist, so fehlen hier auch alle für die Ausübung einer Gerichtsbarkeit erforderlichen Rechtsgarantien. Insbesondere fehlt den Mitgliedern der Schlichtungsstellen die Unabsetzbarkeit, und es kann ferner „jeder seinem ordentlichen Schlichter entzogen“ und einer ad hoc gebildeten Schlichtungsstelle überwiesen werden (S. 285/87), wenn

<sup>1)</sup> Vgl. WALDER, NZfA. 1923, Sp. 742 ff. HOENIGER, NZfA. 1923, Sp. 3 bezeichnet die Schlichtung als freiwillige Gerichtsbarkeit; auch dies ist m. E. unzutreffend, weil es sich aus den angeführten Gründen um keinen Akt der Rechtspflege handelt, auch hier ein echter Parteienstreit und keine bloße Auseinandersetzung zur Verhandlung steht.

<sup>2)</sup> Ebenso DERSCH, Komm. z. SchlO. § 5 Anm. 7a sowie NZfA. 1923, Sp. 283.

<sup>3)</sup> Vgl. R.G. 30. 11. 23, NZfA. 1924, Sp. 306.

auch formell die Mitglieder der Schlichtungsstellen unabhängig und an Weisungen nicht gebunden sind<sup>1)</sup>).

III. Die geschichtliche Entwicklung<sup>2)</sup> der Schlichtung knüpft zwar in der Rechtsfigur einer Austragung von Streitigkeiten und einer Rechtserzeugung durch Vereinbarungen zwischen Gesamtheiten an die germanischen Rechtsformen der Gefolgschaft, des Heeresverbandes, der Gilde, des Schiffsvolkes und vor allem der Sippe, die Austragung von Streitigkeiten zwischen diesen Gesamtheiten und das germanische Prozeßverfahren an. Die Anwendung dieser Rechtsform auf Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beginnt aber erst mit der Bildung von Koalitionen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der Entstehung von Arbeitskämpfen zwischen diesen Koalitionen und der dadurch begründeten Notwendigkeit, solche Kämpfe zu verhüten und den Streit durch einen Friedensschluß zu regeln.

In den mittelalterlichen Kämpfen zwischen Meisterverbänden und Gesellenverbänden (S. 223, 304/5) begegnen uns daher die ersten Fälle einer arbeitsrechtlichen Schlichtung, anscheinend jedoch noch nicht als ständige Einrichtungen des Staates oder der Verbände, sondern von Fall zu Fall durch entsprechendes Vorgehen amtlicher Stellen, vor allem der städtischen Ratsverwaltungen, oder in gemeinsamen Verhandlungen der beiderseitigen Verbandsorgane. Mit der staatlichen Unterdrückung der Gesellenverbände und dem Verbot der Koalitionen und Arbeitskämpfe verschwanden diese Einrichtungen, und die behördliche Tätigkeit bei trotzdem ausbrechenden Arbeitskämpfen erfolgte nicht mehr in der Form der Schlichtung, sondern der obrigkeitlichen Entscheidung. Erst mit der Entstehung der gewerblichen Arbeiterfrage (S. 1) tauchte das Problem der Schlichtung als Mittel zur Gleichstellung von Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft wieder auf und führte in den Formen teils einer obligatorischen Schiedsgerichtsbarkeit, teils einer freiwilligen außerstaatlichen Verständigung zwischen den beteiligten Verbänden, zunächst in England (1824)<sup>3)</sup>, zu festen Rechtseinrichtungen.

A. Vor dem Kriege bestanden solche Einrichtungen in Deutschland vor allem auf tariflicher Grundlage (1), für einzelne Berufsstände aber auch auf Grund gesetzlicher Vorschrift (2).

1. Durch Tarifvertrag waren vielfach Schiedsstellen vorgesehen, denen nicht nur (als Schiedsgerichten) die Entscheidung von Streitigkeiten aus dem bestehenden Tarifvertrag oblag (S. 277), sondern auch die Schlichtung bei Ablauf des Tarifvertrages für dessen Erneuerung. Zusammensetzung und Verfahren dieser Schlichtungsstellen war tariflich geregelt, bisweilen ein Instanzenzug vorgesehen und bestimmt, daß ein Arbeitskampf erst nach vergeblicher Anrufung der tariflichen Schlichtung zulässig sein solle.

2. Gesetzlich war die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten unter der Bezeichnung einer „Einigung“ als besondere Aufgabe der Gewerbegerichte, Kaufmannsgerichte, Berggewerbegerichte, Einigungsämter von Innungen und Seemannsämter vorgesehen. Doch war das Vorgehen dieser Stellen davon abhängig, daß sie von beiden Teilen angerufen wurden, und daß Vertreter beider Parteien im Termin erschienen, während anderenfalls das Einigungsamt darauf beschränkt war, darauf hinzuwirken, daß eine solche Anrufung erfolgte.

B. Während des Krieges trat eine Änderung durch das Hilfsdienstgesetz ein, das neben den bisherigen Einigungsstellen besondere paritätisch zusammengesetzte „Schlichtungsausschüsse“ vorsah, die für den Bezirk jeder Ersatzkommission zu bilden waren. Ihre Zuständigkeit umfaßte alle Streitigkeiten über Lohn- und Arbeitsbedingungen und Verweigerung des Abkehrscheins. Die Anrufung brauchte nicht mehr von beiden Teilen 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.

C. Nach dem Kriege wurden diese Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes durch den Aufruf des Rates der Volksbeauftragten zunächst aufrechterhalten, dann aber durch die VO. vom 23. 12. 18 ersetzt, die neben den Tarifverträgen und den Arbeiter- und Angestelltenausschüssen in den §§ 15—30 auch das Schlichtungswesen neu regelte. Danach wurden die Schlichtungsausschüsse in ihrer bisherigen Organisation im wesentlichen aufrechterhalten, daneben aber auch das Reichsarbeitsministerium als Schlichtungsinstanz bestellt, die Zuständigkeit dieser Schlichtungsstellen auf alle Arbeitsstreitigkeiten aller Berufsstände erweitert, ein Einlassungszwang eingeführt, das Verfahren geregelt und durch die DemobVO. vom 3. 9. 19 bzw. 12. 2. 20 über Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten den Demobilisierungskommissaren die viel umstrittene, vom Reichsgericht aber anerkannte<sup>4)</sup> Befugnis eingeräumt,

<sup>1)</sup> Eine nicht unbedenkliche Gestaltung, die das Schlichtungsverfahren der jeweilig herrschenden politischen Partei ausliefert.

<sup>2)</sup> BIELSCHOWSKY, Die sozialen und ökonomischen Grundlagen des modernen gewerblichen Schlichtungswesens, Berlin 1921; HEYSE, Über die geschichtlichen und soziologischen Grundlagen des modernen Schlichtungswesens, Arch. für Rechts- und Wirtschaftsphilosophie, Bd. 17, S. 52ff.

<sup>3)</sup> Über das Schlichtungswesen in England und seinen Tochterstaaten vgl. LEUBUSCHER, Kölner Vierteljahrshefte für Sozialwissenschaften, 1922, Reihe B, Heft 2/3; GOSSMANN, RABL. 1923, S. 98, über das Schlichtungswesen in den sonstigen Staaten ROHLFING, das. S. 102.

<sup>4)</sup> RG. 7. 3. 22, NZfA. 1922, Sp. 320ff.

Schiedssprüche für verbindlich zu erklären. Neben den ordentlichen Schlichtungsausschüssen konnten ferner für Unternehmungen des Reichs und der Länder Sonderschlichtungsausschüsse errichtet werden, wovon vielfach Gebrauch gemacht worden war (vor allem Zentralschlichtungsausschuß beim RAM.).

Auch diese Bestimmungen sollten durch eine umfangreiche Schlichtungsordnung ersetzt werden, die einen komplizierten dreistufigen Behördenapparat (Schlichtungsamt, Landesschlichtungsamt, Reichsschlichtungsamt) mit besonderem Rechtsmittelzug vorsah und den Ausbruch von Arbeitskämpfen bei Vermeidung von Strafe von vorheriger Anrufung des Schlichtungsverfahrens abhängig machen wollte. Da jedoch die parlamentarische Erledigung dieses Entwurfes auf Schwierigkeiten stieß und sich jahrelang verzögerte, wurde auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 13. 10. 23 von der Reichsregierung unter dem 30. 10. 23 eine VO. über das Schlichtungswesen erlassen (SchlO.), die zusammen mit der Ausführungsverordnung vom 29. 12. 23 (AusfVO.) die Grundlage des derzeitigen Schlichtungswesens bildet<sup>1)</sup>. Sie hat die bisherige Organisation durch Verringerung der Zahl der Schlichtungsstellen bzw. der Mitglieder dieser Stellen vereinfacht, die sonstigen Einigungsämter aufgehoben, die Zuständigkeit der Schlichtungsstellen auf Gesamtstreitigkeiten beschränkt, den Begriff der Gesamtstreitigkeiten klargestellt und das Verfahren neu geregelt.

IV. Die Lehre von der Schlichtung umfaßt die Errichtung und Organisation der für die Schlichtung zuständigen Stellen, die Art der Parteien, die vor diesen Stellen ein Schlichtungsverfahren betreiben können, und die Gestaltung des vor den Schlichtungsstellen sich abspielenden Verfahrens; sie gliedert sich demgemäß in die Darstellung der Schlichtungsstellen (§ 98), der Parteien im Schlichtungsverfahren (§ 99) und des Ganges des Schlichtungsverfahrens (§ 100).

### § 98. Die Schlichtungsstellen.

Schlichtungsstellen sind nach Aufhebung aller anderen Schlichtungsstellen oder Einigungsämter<sup>2)</sup> durch Art. III § 3 SchlO. zur Zeit nur noch einerseits die Schlichtungsausschüsse (I) und andererseits die Schlichter (II), bzw. das Reichsarbeitsministerium (III). Diese „Schlichtungsbehörden“ haben aber nur subsidäre Zuständigkeit gegenüber den tariflichen Schlichtungsstellen (IV), deren Zuständigkeit der Zuständigkeit der behördlichen Schlichtungsstellen vorangeht und sie ausschließt.

I. Die Schlichtungsausschüsse sind Landesbehörden, also öffentliche Behörden der einzelnen Länder. Sie sind Verwaltungsbehörden<sup>3)</sup> und nicht Gerichtsbehörden (S. 282), wenn auch ihre Mitglieder in ihrer Entschliebung im Einzelfall unabhängig und an Weisungen nicht gebunden sind (§ 7). Sie unterstehen der Aufsicht der obersten Landesbehörden (Preußen: Handelsministerium), doch kann ihre Geschäftsführung mit Zustimmung dieser Behörden auch vom Reichsarbeitsminister kontrolliert werden, der auch allgemeine Richtlinien für ihre Tätigkeit erlassen kann (§ 8). Auch trägt das Reich vorläufig die Kosten (§ 9).

A. Die Errichtung<sup>4)</sup> der Schlichtungsausschüsse erfolgt nach Maßgabe des Bedarfes durch die obersten Landesbehörden im Einvernehmen mit dem Reichsarbeitsminister (insgesamt 115). Bei der Errichtung sind Sitz und Bezirk zu bestimmen, und zwar unter möglichster Beachtung der wirtschaftlichen Zusammenhänge, also nicht notwendig unter Einhaltung der politischen Grenzen. Vielmehr ist die Errichtung gemeinsamer Schlichtungsausschüsse für mehrere Länder oder Teile mehrerer Länder ausdrücklich vorgesehen (§ 1).

<sup>1)</sup> Kommentare insbesondere von DERSCH, FLATOW-JOACHIM, SITZLER-GASSNER, ferner von MEHLICH, WÖBLING-RIESE, PICK-WEIGERT, FERCH und GOLDBAUM. Systematische Darstellung von SITZLER, NZfA. 1923, Sp. 653 und KASKEL, Neuerungen im Arbeitsrecht, Berlin 1924, S. 24 ff.

<sup>2)</sup> Nur die Fachausschüsse der Heimarbeiter, die nach § 20 Nr. 4 HausarbG. zugleich Aufgaben der Schlichtung zu erfüllen haben, sowie die Seemannsämtler als Schlichtungsstellen gemäß § 128 SeemO. sind von der Aufhebung nicht berührt.

<sup>3)</sup> A. M. AUBELE, Berl. Mitt.-Bl. 1923, S. 134.

<sup>4)</sup> Über die Organisation der Schlichtungsausschüsse in den einzelnen Ländern vgl. Flatow, NZfA. 1924, Sp. 75 ff.

B. Die Zusammensetzung der Schlichtungsausschüsse ist kollegialisch, sie bestehen nämlich aus einem unparteiischen Vorsitzenden (1), und aus Beisitzern aus den Interessenten (2), die zu diesem Zweck zu Schlichtungskammern vereinigt sind (3)<sup>1)</sup>.

1. Der Vorsitzende<sup>2)</sup> ist im Gegensatz zum bisherigen Recht stets notwendig. Er wird von der obersten Landesbehörde nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Bezirks bestellt, wobei übereinstimmenden Wünschen dieser Verbände möglichst entsprochen werden soll. Je nach dem Umfang der Geschäfte wird nur ein einziger Vorsitzender oder eine Mehrzahl von Vorsitzenden nebst der erforderlichen Anzahl von Stellvertretern bestellt. Die Bestellung erfolgt entweder im Hauptamt oder lediglich im Nebenamt; einer bestimmten Vorbildung, etwa Fähigkeit zum Richteramt oder höheren Verwaltungsdienst, bedarf es nicht. Der Vorsitzende ist nicht nur Verhandlungsleiter, sondern führt auch die laufenden behördlichen Verwaltungsgeschäfte.

Der Vorsitzende bzw. sein Stellvertreter ist sogenannter „Kündigungsbeamter“, d. h. er hat zwar für die Dauer seines Amtes die Eigenschaft eines öffentlichen Beamten, wird aber nicht auf Lebenszeit, sondern nur auf unbestimmte Zeit mit der Möglichkeit jederzeitiger monatlicher Kündigung bestellt, ja darüber hinaus ist sogar die jederzeitige sofortige Abberufung vom Amt (unter sonstiger Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses bis zum Kündigungstermin) zulässig (§ 2 AusfVO.).

2. Die Beisitzer bestehen aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern<sup>3)</sup>. Sie werden ebenfalls von der obersten Landesbehörde berufen, die aber hier an Vorschläge der wirtschaftlichen Vereinigungen des Bezirks gebunden und nur für den Fall, daß Vorschlagslisten nicht oder nicht rechtzeitig eingehen, zur selbständigen Bestellung berechtigt ist.

Die Beisitzer müssen die Reichsangehörigkeit besitzen, das 24. Lebensjahr vollendet haben und im Bezirk des Schlichtungsausschusses ihren Betriebssitz oder Wohnsitz haben bzw. dort beschäftigt sein. Bei ihrer Berufung sind die hauptsächlichsten Gewerbezweige, Berufsarten und Betriebsarten des Bezirks zu berücksichtigen. Sie verwalten ihr Amt<sup>4)</sup> als Ehrenamt und sind, vorbehaltlich bestimmter gesetzlicher Ablehnungsgründe, zu dessen Annahme bei Vermeidung von Ordnungsstrafe verpflichtet. Ihre Bestellung erfolgt auf 3 Jahre, doch können auch sie jederzeit von der obersten Landesbehörde abberufen werden (§§ 3, 4 AusfVO.).

3. Die Schlichtungskammern, zu denen der Vorsitzende und die Beisitzer zur Ausübung der Schlichtungstätigkeit zusammentreten, soweit der Vorsitzende eine Sache nicht selbständig im Vorverfahren erledigt (S. 293), bestehen aus 5 Mitgliedern, nämlich 1 Vorsitzenden und je 2 Beisitzern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie werden grundsätzlich am Sitz des Schlichtungsausschusses gebildet, können aber von den obersten Landesbehörden auch außerhalb dieses Sitzes als Zweigkammern errichtet werden, wenn dies wegen weiter Entfernung oder aus anderem Grunde zweckmäßig ist.

Sie werden im einzelnen Fall vom Vorsitzenden aus Listen zusammengestellt, die er für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Arbeiter und Angestellte, getrennt zu führen hat. Hierbei soll der Vorsitzende den besonderen Verhältnissen des einzelnen Streitfalles und den Wünschen der Parteien möglichst Rechnung tragen. Insbesondere sollen bei Streitigkeiten, die Arbeiter betreffen, nur Arbeiter, bei Streitigkeiten, die Angestellte betreffen, nur Angestellte Arbeitnehmerbeisitzer sein. Doch kann die oberste Landesbehörde auch für bestimmte Gewerbezweige und Berufsarten, vor allem für die Landwirtschaft, besondere Fachkammern bilden. In diesem Fall sind die Beisitzer der Fachkammern in besonderer Liste zu führen und dieser zu entnehmen (§§ 1, 3 Abs. 4, 5 AusfVO.).

C. Die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses ist sowohl in sachlicher wie in örtlicher Beziehung geregelt:

1. In sachlicher Beziehung besteht, nach Beschränkung des Schlichtungsausschusses auf Gesamtstreitigkeiten (S. 280), insoweit eine konkurrierende Zuständigkeit nur einerseits mit den Schlichtern und andererseits mit den tariflichen Schlichtungsstellen. Bezüglich der Zuständigkeit der Schlichter, die stets eingreifen und jede Sache von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung an sich ziehen können, vgl. S. 286, bezüglich der stets vorgehenden Zuständigkeit der tariflichen Schlichtungsstellen vgl. S. 287.

2. In örtlicher Beziehung<sup>5)</sup> ist der Schlichtungsausschuß zuständig, in dessen Bezirk die beteiligten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Sind hiernach mehrere Schlichtungsausschüsse zuständig, so bleibt der Schlichtungsausschuß zuständig, der sich zuerst mit der Sache befaßt hat.

<sup>1)</sup> Über die Haftung der Mitglieder vgl. DELIUS, Berl. Mitt.-Bl. 1923, S. 98, über die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit RAM. 14. 3. 24, NZfA. 1924, Sp. 503.

<sup>2)</sup> HOENIGER, NZfA. 1923, Sp. 1ff. u. 99ff. (auch erweiterter Sonderabdruck).

<sup>3)</sup> Den Arbeitgebern bzw. Arbeitnehmern sind bestimmte andere Personen gleichgestellt, insbesondere Vertreter wirtschaftlicher Vereinigungen (§ 3 AusfVO.).

<sup>4)</sup> Dieses Amt ist ein öffentliches Amt wie das des Schöffen, HOENIGER, a. a. O. Sp. 6.

<sup>5)</sup> HOENIGER, Schlichtungswesen 1922, S. 153.

Ein an sich unzuständiger Schlichtungsausschuß wird zuständig, wenn die Parteien es vereinbaren oder, ohne die Unzuständigkeit geltend zu machen, in die Verhandlung zur Sache eintreten (§ 4 SchIO., § 11 AusfVO.).

II. Die Schlichter sind im Gegensatz zu den Schlichtungsausschüssen Reichsbehörden. Auch sie sind Verwaltungs- und nicht Gerichtsbehörden, wenn auch ebenfalls im Einzelfall an Anweisungen nicht gebunden. Sie sind zwar staatlich bestellte Einzelbeamte (A), treten aber für das eigentliche Schlichtungsverfahren in gleicher Weise wie die Vorsitzenden der Schlichtungsausschüsse mit Beisitzern zu besonderen Schlichterkammern zusammen (B), wobei die Zuständigkeit der Schlichter im eigentlichen Schlichtungsverfahren mit der Zuständigkeit der Schlichtungsausschüsse konkurriert, bezüglich der Verbindlicherklärung aber darüber hinausgeht (C).

A. Die Schlichter sind staatlich bestellte Einzelbeamte. Die Bestellung zum Schlichter erfolgt entweder für ständig, also ein für allemal unter Zuteilung eines bestimmten größeren Wirtschaftsbezirkes (zur Zeit insgesamt 20), oder aber lediglich jeweils für einen einzelnen bestimmten Fall. Zuständig hierfür ist der Reichsarbeitsminister<sup>1)</sup>, der auch die Aufsicht führt. Die Stellung der ständigen Schlichter ist die gleiche wie die der Vorsitzenden der Schlichtungsausschüsse. Vor allem sind auch sie nur Kündigungsbeamte, können sowohl im Hauptamt wie lediglich im Nebenamt bestellt werden, und bedürfen keiner gesetzlich vorgeschriebenen Vorbildung.

B. Schlichterkammern, zu denen der Schlichter mit Beisitzern zusammentritt, sind nur im eigentlichen Schlichtungsverfahren zu berufen, nämlich dann, wenn dem Schlichter im Vorverfahren die Herbeiführung einer Einigung nicht gelingt; sie sind dagegen bei der Verbindlicherklärung (S. 297 ff.) niemals beteiligt. Für die Beisitzer der Schlichterkammer gilt das gleiche wie für die Beisitzer der Schlichtungskammer (S. 285). Doch werden sie nicht dauernd bestellt, sondern vom Vorsitzenden (ohne Listen) nach freiem Ermessen unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des Streitfalles und der Wünsche der Parteien jeweils für die einzelne Sitzung berufen. Ihre Zahl ist nicht begrenzt, soll aber regelmäßig 2 auf jeder Seite nicht übersteigen.

C. Bezüglich der Zuständigkeit der Schlichter ist wiederum die sachliche und die örtliche Zuständigkeit zu unterscheiden:

1. In sachlicher Beziehung hat der Schlichter einerseits eine konkurrierende Zuständigkeit mit den Schlichtungsausschüssen im eigentlichen Schlichtungsverfahren, andererseits eine ausschließliche Zuständigkeit für die Verbindlicherklärung.

a) Die konkurrierende Zuständigkeit des Schlichters gegenüber dem Schlichtungsausschuß besteht für das eigentliche Schlichtungsverfahren in vollem Umfang. Schlichtungsausschuß und Schlichter stehen daher hier in gleicher Zuständigkeit nebeneinander. Scheinbar ist zwar eine Verteilung dahin vorgesehen, daß dem Schlichter diejenigen Fälle vorbehalten sind, die für das Wirtschaftsleben von besonderer Bedeutung sind; in solchen Fällen soll daher der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses den ständigen Schlichter seines Bezirkes sofort benachrichtigen. Der Schlichter kann indessen nach seinem Ermessen jede Schlichtungssache dem Schlichtungsausschuß entziehen und selbst übernehmen, solange nur der Schlichtungsausschuß noch keinen Schiedsspruch gefällt hat (§ 10 AusfVO.).

b) Eine ausschließliche Zuständigkeit besitzt der Schlichter dagegen bezüglich der Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen (S. 297 ff.). Insoweit ist der Schlichter daher dem Schlichtungsausschuß in ähnlicher Weise wie eine zweite Instanz übergeordnet.

2. In örtlicher Beziehung gilt für die Zuständigkeit des Schlichters im eigentlichen Schlichtungsverfahren das gleiche wie für den Schlichtungsausschuß (S. 285). Doch ist eine Zuständigkeitsvereinbarung (Prorogation) der Parteien auf einen Schlichter nur dann zulässig, wenn sich die Streitigkeit auch auf seinen Bezirk oder wenigstens auf einen Teil seines Bezirkes erstreckt (§ 11 AusfVO.). Für die Verbindlicherklärung ist der Schlichter zuständig, in dessen Bezirk der Geltungsbereich der vorgeschlagenen Gesamtvereinbarung liegt<sup>2)</sup> (§ 6 Abs. 2 SchIO.).

<sup>1)</sup> Bei ständiger Anstellung bedarf es aber vorheriger Anhörung der beteiligten obersten Landesbehörden.

<sup>2)</sup> Unwesentliche Erstreckung über diesen Bezirk hinaus ist unerheblich. Bei Unzuständigkeit des Schlichters wäre die Verbindlicherklärung dagegen rechtsunwirksam und sowohl für den zuständigen Schlichter wie für die Gerichte als nicht vorhanden zu betrachten; MEISSINGER, NZfA. 1923, Sp. 475.

III. Das Reichsarbeitsministerium ist formell nur noch insoweit Schlichtungsbehörde, als es allgemeine Richtlinien für die Tätigkeit der Schlichtungsausschüsse und Schlichter aufstellen kann, die Aufsicht über die Schlichter führt, mit Zustimmung der obersten Landesbehörden auch einen Schlichtungsausschuß kontrollieren kann, und die Verbindlicherklärung gegenüber Schiedssprüchen ausspricht, deren Geltungsbereich über einen einzelnen Schlichtungsbezirk hinausgeht, oder die von einem Schlichter gefällt sind (§§ 6—8 SchlO.). Durch die Möglichkeit der Bestellung unständiger Schlichter für den einzelnen Fall kann aber der Reichsarbeitsminister selbst bzw. durch die Mitglieder seines Ministeriums jederzeit als Schlichtungsstelle tätig werden und jede Schlichtungssache im ganzen Reichsgebiet an sich ziehen.

IV. Die tariflichen Schlichtungsstellen endlich beruhen ausschließlich auf Tarifverträgen<sup>1)</sup>. Ob solche Stellen bestehen, wie sie zusammengesetzt sind und wieweit ihre Zuständigkeit reicht, hängt daher ausschließlich vom Inhalt des einzelnen Tarifvertrages ab. Soweit sie aber bestehen, gehen sie den behördlichen Schlichtungsstellen ausnahmslos vor. Sie sind daher unter allen Umständen primär berufen, während jede Schlichtungstätigkeit der behördlichen Schlichtungsstellen auf den Fall beschränkt ist, daß eine vereinbarte Schlichtungsstelle nicht besteht oder den Abschluß einer Gesamtvereinbarung nicht herbeiführt, weil sie dies nicht will oder nicht kann<sup>2)</sup> (§ 3 SchlO.). Wird daher trotz Bestehens einer vereinbarten Schlichtungsstelle eine behördliche Schlichtungsstelle angerufen, so muß diese die Streitigkeit an die vereinbarte Schlichtungsstelle verweisen. Doch wird die behördliche Schlichtungsstelle zuständig, wenn innerhalb einer von ihr gesetzten Frist die vereinbarte Stelle nicht tätig wird oder eine Gesamtvereinbarung nicht herbeiführt (§ 9 Ausf VO.).

Diese bevorzugte Zuständigkeit vereinbarter Schlichtungsstellen gilt aber nur für das eigentliche Schlichtungsverfahren. Bezüglich der Verbindlicherklärung sind dagegen die vereinbarten Schlichtungsstellen niemals zuständig. Hier besitzen vielmehr die behördlichen Schlichtungsstellen, also Schlichter und Reichsarbeitsministerium, eine ausschließliche Zuständigkeit auch gegenüber den Schiedssprüchen vereinbarter Schlichtungsstellen.

### § 99. Die Parteien.

Parteien im Schlichtungsverfahren sind die Streitteile, zwischen denen eine Gesamtvereinbarung geschlossen werden soll. Sonstige Parteien neben diesen Streitteilen gibt es im Schlichtungsverfahren nicht. Insbesondere gibt es neben den Hauptparteien im Schlichtungsverfahren keine Nebenparteien. Auch ist der Staat oder eine staatliche Behörde niemals als Partei anzusehen, auch wenn der Anstoß zur Austragung des Streites im Schlichtungsverfahren von dort ausgegangen ist.

Die für Parteien in einem Prozeßverfahren geltenden Grundsätze erleiden im Schlichtungsverfahren zahlreiche Abwandlungen, und zwar sowohl für Einzelparteien (I) wie für Mehrheiten von Parteien (II)<sup>3)</sup>.

I. Einzelparteien bedürfen zwar auch im Schlichtungsverfahren der Schlichtungsfähigkeit (A), Prozeßfähigkeit (B), Sachlegitimation (C) und Verhandlungsfähigkeit (D), doch weichen diese Begriffe gegenüber den entsprechenden prozeßrechtlichen Begriffen vielfach ab:

A. Die Schlichtungsfähigkeit, also die der prozessualen Parteifähigkeit entsprechende

<sup>1)</sup> Sie sind daher nicht etwa Behörden, wie RG. in der Entsch. vom 30. 11. 23 (NZfA. 1924, S. 306) irrtümlich annimmt, sondern auf autonomer Rechtsvereinbarung beruhende gemeinsame Organe der insoweit mit Selbstverwaltung ausgestatteten Verbände, vgl. S. 282. Andererseits beruht ihre Einsetzung aber nicht etwa auf einem Schiedsvertrag im Sinne der §§ 1025 ff. ZPO.; sie sind daher von den tariflichen Arbeitsgerichten (S. 277) verschieden, wenn auch mit ihnen bisweilen organisatorisch vereinigt und durch die gleiche Tarifbestimmung errichtet. Begrifflich ist dann eine solche Tarifbestimmung in zwei verschiedene Bestimmungen aufzulösen, von denen die Errichtung tariflicher Schiedsgerichte zum normativen Teile, die Errichtung tariflicher Schlichtungsstellen dagegen zum verpflichtenden Teile gehört.

<sup>2)</sup> Dies ist dann anzunehmen, wenn die Abgabe eines Schiedsspruches abgelehnt wird oder der ergangene Schiedsspruch von den Parteien nicht angenommen und Verbindlicherklärung nicht beantragt wird (FLATOW-JOACHIM, Anm. 5 zu § 3).

<sup>3)</sup> Vgl. auch DERSCH, Komm. z. SchlO. § 5 Anm. 14 b.

Fähigkeit, Partei in einem Schlichtungsverfahren zu sein, deckt sich mit der rechtlichen Möglichkeit, Gesamtvereinbarungen abzuschließen, erfordert also bei Tarifverträgen sowohl Tariffähigkeit wie Tarifberechtigung (S. 16)<sup>1)</sup>, bei Betriebsvereinbarungen die Eigenschaft als Unternehmer bzw. Betriebsvertretung oder vertretungslose Belegschaft. Da indessen weder die Fähigkeit zum Abschluß von Tarifverträgen noch die Fähigkeit zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen die Rechtsfähigkeit der beteiligten Verbände voraussetzt, so erfordert daher auch die Schlichtungsfähigkeit nicht Rechtsfähigkeit und geht damit über die prozessuale Parteifähigkeit weit hinaus.

Soweit im Laufe eines Schlichtungsverfahrens die Schlichtungsfähigkeit verlorengieht, vor allem durch eine (nicht nur zum Scheine erfolgte) Auflösung eines Verbandes oder Entziehung der Tarifberechtigung durch (den tatsächlichen Umständen entsprechende) Satzungsänderung, ist eine Fortsetzung des Schlichtungsverfahrens nicht mehr möglich<sup>2)</sup>.

B. Eine besondere Prozeßfähigkeit, also die Fähigkeit, rechtswirksame Erklärungen im Schlichtungsverfahren abzugeben und das Verfahren dadurch zu betreiben, gibt es im Schlichtungsverfahren in der Regel nicht, vielmehr gelten hier lediglich die allgemeinen Grundsätze für die Abgabe von Willenserklärungen. Soweit solche Erklärungen daher private oder öffentliche Rechtsgeschäfte enthalten, bedürfen sie zu ihrer Wirksamkeit, wie jedes Rechtsgeschäft, der Geschäftsfähigkeit nach Maßgabe der §§ 105 ff. BGB. bzw. bei mangelnder Geschäftsfähigkeit der Abgabe durch gesetzliche Vertreter (Vater, Mutter, Vormund, Pfleger). Soweit indessen solche Erklärungen namens eines Berufs- oder Betriebsverbandes durch dessen Vertreter abgegeben werden, gelten für die Legitimation zur Vertretung nach § 15 AusVO. besondere Grundsätze: Danach werden nämlich wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch ihre satzungsmäßig hierzu befähigten Organe, in der Regel also durch den Vorsitzenden bzw. Vorstandsmitglieder in satzungsmäßig bestimmter Anzahl, vertreten. Dagegen wird die Belegschaft eines Betriebes im vertretenen Betrieb durch die Betriebsvertretung gemäß den Vorschriften des BRG. (Betriebsrat, Gruppenrat, Betriebsobmann), im vertretungslosen Betrieb durch Mitglieder der Belegschaft, die von deren Mehrheit gewählt sind, vertreten.

C. Eine besondere Sachlegitimation kann bei Streit über Tarifverträge dann von Bedeutung sein, wenn Ortsgruppen bzw. Unterverbände vorhanden sind, deckt sich aber in diesem Fall mit der Tarifberechtigung dieser Gruppen im Verhältnis zum Hauptverband (S. 238). Bei Betriebsvereinbarungen fällt sie auf Arbeitgeberseite mit dem Verfügungsrecht über die Substanz des Betriebes zusammen, steht also bei Verlust dieses Rechts (z. B. Konkurs) demjenigen zu, welcher das Verfügungsrecht ausübt (Konkursverwalter). Auf Arbeitnehmerseite ist hier bei Vorhandensein von Arbeitern und Angestellten im Betrieb zu prüfen, ob eine Streitsache der Arbeiterschaft, Angestelltenschaft oder gesamten Belegschaft vorliegt, die demgemäß vom Arbeiterrat, Angestelltenrat oder Betriebsrat zu vertreten ist.

D. Endlich ist die Verhandlungsfähigkeit, also die Fähigkeit der (mündlichen oder schriftlichen) Verhandlung mit der Schlichtungsstelle vom bürgerlichen Prozeßverfahren darin verschieden, daß im Schlichtungsverfahren einerseits jede Partei in ihrer eigenen Sache ohne weiteres verhandlungsfähig ist, ein Anwaltszwang also niemals besteht, daß aber andererseits, soweit die Streitteile nicht in eigener Person bzw. (bei Verbänden) durch ihre legitimierten Vertreter (vgl. oben zu B) verhandeln, sondern sich hierzu dritter Personen bedienen, die Verhandlungsfähigkeit solcher dritter Personen in fremder Sache auf bestimmte Personen beschränkt und allen anderen Personen entzogen ist:

Danach können nämlich einzelne Arbeitgeber sich lediglich durch ihre Geschäftsführer, Betriebsleiter, Prokuristen, Handlungsbevollmächtigten, Generalbevollmächtigten oder aber durch eine wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitgebern vertreten lassen, wirtschaftliche Vereinigungen lediglich durch bevollmächtigte Angestellte der Vereinigung, Betriebsvertretungen und (im vertretungslosen Betrieb) Belegschaften nur durch wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitnehmern. Alle anderen Personen oder Verbände, vor allem also Rechtsanwälte, die nicht Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen sind, sind dagegen sowohl als Vertreter wie als Beistände im Schlichtungsverfahren ausgeschlossen, können also weder an Stelle einer Partei für diese Erklärungen abgeben, noch neben einer Partei auftreten, um deren Erklärungen zu unterstützen bzw. zu ergänzen.

II. Eine Mehrheit von Parteien auf Arbeitgeberseite oder Arbeitnehmerseite ist zwar möglich, wenn eine Gesamtvereinbarung mit einer solchen Mehrheit abgeschlossen werden soll, vor allem wenn am Abschluß eines Tarifvertrages mehrere Verbände beteiligt sind. Eine solche „Streitgenossenschaft“ mehrerer Verbände ist aber nur solange von Bedeutung, als die mehreren Verbände sie wünschen, also eine einheitliche Gesamtvereinbarung schließen wollen. Eine „notwendige Streitgenossenschaft“ besteht dagegen im Schlichtungsverfahren niemals<sup>3)</sup>. Doch kann

<sup>1)</sup> Die Spitzenverbände (S. 230) sind daher nicht schlichtungsfähig (S. 17 Anm. 3), wohl aber kampffähig (S. 302).

<sup>2)</sup> Bestritten, vgl. S. 17, Anm. 1, S. 238, und NIPPERDEY, Beiträge, S. 77 ff., sowie ALBINUS, NZfA. 1921, Sp. 145 ff. Über die Zulässigkeit einer Verbindlicherklärung nach Auflösung eines Verbandes vgl. auch ERDEL, Schlichtungswesen 1922, S. 135, und RAUH, das. S. 175.

<sup>3)</sup> RAM. 9. 10. 20 u. 31. 5. 21, NZfA. 1921, Sp. 82/83 u. 172.

einmal der Vorsitzende bzw. Schlichter mehrere anhängige Verfahren über die gleiche Streitigkeit miteinander verbinden, wenn die einheitliche Regelung zweckmäßig ist (§ 14 AusfVO.). Ferner kann jede schlichtungsfähige Partei ein selbständiges Schlichtungsverfahren anhängig machen und die Verbindung dieses Verfahrens mit einem bereits schwebenden Verfahren anregen<sup>1)</sup>. Und endlich kann auch die Schlichtungsstelle, da sie von Amts wegen tätig werden darf (S. 292), von sich aus ein solches Verfahren anhängig machen und mit einem schwebenden Verfahren verbinden.

Dagegen gibt es im Schlichtungsverfahren weder Nebenintervention noch Hauptintervention. Auch ist eine bloße Beiladung eines Dritten zu einem schwebenden Verfahren unzulässig.

### § 100. Das Verfahren.

Auch das Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist sowohl in seinen allgemeinen Grundsätzen (I) wie in den einzelnen Abschnitten seines Verlaufs (II) vom gerichtlichen Prozeßverfahren völlig verschieden<sup>2)</sup>:

I. In den allgemeinen Grundsätzen ergeben sich die Verschiedenheiten aus dem Fehlen eines bestimmten einzelnen Streitgegenstandes (A) und aus den anders gearteten, das Verfahren hier beherrschenden „Maximen“ (B).

A. Im Schlichtungsverfahren gibt es keinen bestimmten einzelnen Streitgegenstand, um den das gesamte Verfahren sich materiell und formell dreht. Denn hier wird kein Rechtsanspruch, kein einzelnes bestimmtes materielles Recht auf Leistung oder Unterlassung geltend gemacht, durch Urteil festgestellt und im Wege der Zwangsvollstreckung verwirklicht, sondern statt dessen ein Ausgleich eines ganzen Interessenkomplexes erstrebt. Es gibt daher im Schlichtungsverfahren einerseits für die Parteien kein bestimmtes einzelnes Antragsbegehren, auf welches sie ihre Klage, Anträge, Behauptungen und Beweisantritte richten, ja nicht einmal Kläger und Beklagte. Und es gibt andererseits für die Schlichtungsstelle keinen bestimmten Streitstoff, auf welchen sie die Verhandlung, Beweiserhebung und Entscheidung zu konzentrieren hätte. Hier geht der Streit vielmehr um die Regelung einer Gesamtheit von Beziehungen, die im einzelnen bei der Anhängigmachung des Verfahrens nicht einmal genannt oder streitig geworden zu sein brauchen. Der verlangte Ausgleich der Interessen kann vielmehr schließlich auf ganz anderem Gebiet erfolgen, wie die Streitteile dies bei Anhängigmachung des Streites selbst vorgesehen hatten (z. B. Abgeltung einer Lohnerhöhung durch Urlaub). Und es gibt deshalb im Schlichtungsverfahren niemals eine einzige absolut richtige Entscheidung, sondern in der Regel verschiedenartige Lösungen, die lediglich der Billigkeit und Zweckmäßigkeit entsprechen, d. h. beiden Streitteilen zumutbar sein müssen.

Demgemäß besteht auch hier kein Rechtsschutzanspruch der Streitteile gegenüber der Schlichtungsstelle auf Fällung eines bestimmten, der Rechtslage entsprechenden Spruches. Der dem Rechtsschutzanspruch des Zivilprozesses hier entsprechende publizistische „Interessenschutzanspruch<sup>3)</sup>“ gegenüber der Schlichtungsstelle ist vielmehr im Schlichtungsverfahren auf Fällung eines Spruches gerichtet, welcher der Billigkeit entspricht. Freilich nicht einer allgemeinen Billigkeit, wie sie aus allgemeinen Erwägungen für alle Fälle der streitigen Art paßt, sondern einer besonderen Billigkeit, wie sie sich aus der Abwägung der besonderen Umstände des einzelnen streitigen Falles und den besonderen Verhältnissen der Streitteile ergibt. Dem prozessualen Rechtsschutzanspruch auf richtiges Urteil entspricht daher im Schlichtungsverfahren der Interessenschutzanspruch auf einen Schiedsspruch mit einer für beide Streitteile zumutbaren Lösung<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Doch kann sie die Verbindung ebensowenig rechtlich verlangen wie die Hinzuziehung zu fremden Tarifverhandlungen, vgl. PRIEBE, NZfA. 1924, Sp. 347.

<sup>2)</sup> Allgemeine Analogieschlüsse vom gerichtlichen Verfahren auf das Schlichtungsverfahren sind daher nicht möglich, WALDER, NZfA. 1923, Sp. 745.

<sup>3)</sup> DERSCH, Komm. z. SchO. § 5 Anm. 8 b (aa) und NZfA. 1923, Sp. 412.

<sup>4)</sup> Dieser Anspruch ist, ebenso wie der Rechtsschutzanspruch, zu unterscheiden von dem „Recht“ der anrufenden Partei auf Tätigwerden der Schlichtungsstelle und Fällung eines Schieds-

B. Die „Maximen“ die das Schlichtungsverfahren beherrschen, sind demgemäß von den Maximen eigentlicher Prozeßverfahren völlig verschieden<sup>1)</sup>. Denn sie gehen von dem Ziel des Schlichtungsverfahrens aus, nicht zu der (einzig) formal möglichen Entscheidung des Rechtsstreites, sondern zu einer (von vielen möglichen) billigen Lösung des Ausgleichs von Interessengegensätzen zu kommen.

1. Oberste Maxime ist daher der Grundsatz der Formfreiheit des Verfahrens.

a) Aus diesem Grundsatz folgt einmal für die Tätigkeit der Schlichtungsstelle, daß die Leitung des Verfahrens grundsätzlich nicht nach bestimmten Regeln zu erfolgen hat, sondern lediglich nach Zweckmäßigkeitserwägungen unter dem Gesichtspunkt der Erreichung des angestrebten Zieles (Abschluß einer Gesamtvereinbarung). Eine Beschränkung auf die Verwendung bestimmter Formen findet daher nur dann und nur soweit statt, als das Gesetz ausnahmsweise die Beobachtung bestimmter Formen vorschreibt. Aber auch in diesen Fällen ist die gesetzliche Regelung grundsätzlich nur Ordnungsvorschrift, ihre Nichtbeachtung ist daher für die Wirksamkeit des Verfahrens in der Regel unerheblich. Und diese Regelung selbst ist grundsätzlich nicht extensiv, sondern restriktiv zu interpretieren, und sie ist auch einer analogen Anwendung demgemäß unzugänglich.

b) Aus dem Grundsatz der Formfreiheit folgt aber ferner auch für die Handlungen und Erklärungen der Streitparteien (Parteien), daß diese Handlungen und Erklärungen grundsätzlich keinerlei Formen bedürfen, um im Schlichtungsverfahren wirksam zu werden. Vielmehr genügt grundsätzlich jede mündliche oder auch nur durch konkludente Handlung (z. B. tatsächliche Einlassung) abgegebene Willenserklärung, um im Schlichtungsverfahren die von der Partei beabsichtigte Wirkung hervorzubringen.

2. Im Gegensatz zum Zivilprozeß scheidet daher Verhandlungsmaxime, Parteibetrieb, Eventualmaxime und Beweisregeln im Schlichtungsverfahren völlig aus und werden hier durch Untersuchungsmaxime, Amtsbetrieb und unbeschränkt freie Beweiswürdigung ersetzt:

a) Die Unanwendbarkeit der Verhandlungsmaxime, also der Bindung der Behörde an das Vorbringen der Partei, ergibt sich schon aus dem Fehlen eines bestimmten Streitgegenstandes (S. 289), die Schlichtungsstelle hat vielmehr die Möglichkeit, den gesamten Interessenkomplex zur richtigen Beurteilung der Sachlage vor ihr Forum zu ziehen und auf seine Richtigkeit zu prüfen, und den Streitstoff nach eigenem Ermessen abzustecken (§ 21 Abs. 2).

b) Der Parteibetrieb wird schon dadurch ausgeschlossen, daß die Schlichtungsstelle zugleich im öffentlichen Interesse der Erhaltung des Arbeitsfriedens tätig wird. Daher ist die Anhängigmachung des Verfahrens hier auch von Amts wegen möglich (§ 12 Abs. 2 AusfVO.), die Ladungen erfolgen von Amts wegen, unentschuldigtes Ausbleiben im Termin kann mit Ordnungsstrafen belegt werden (§ 16), die Zusage des Schiedsspruchs an die Parteien erfolgt von Amts wegen (§ 22), und selbst die Verbindlicherklärung kann bei obwaltendem öffentlichen Interesse von Amts wegen eingeleitet werden (§ 23).

c) Eine Eventualmaxime, also die Notwendigkeit, Tatsachen und Beweismittel bei Vermeidung des Ausschlusses bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vorzubringen, entfällt damit von selbst, da die Schlichtungsstelle den Sachverhalt von Amts wegen aufklärt. Dies gilt auch für das Stadium der Verbindlicherklärung, in dem der frühere Spruch selbst zwar nicht geändert, neue Tatsachen und Beweismittel aber berücksichtigt werden können.

spruchs, das in Wahrheit gar kein subjektives Recht, sondern lediglich eine Reflexwirkung der Pflicht eingesetzter staatlicher Behörden gegenüber dem Staat zur Erfüllung ihrer behördlichen Obliegenheiten bildet.

<sup>1)</sup> Vgl. DERSCH, Komm. z. SchlO. § 5 Anm. 11.

d) Beweisregeln endlich bestehen überhaupt nicht. Einen Parteid als Beweismittel gibt es ohnehin nicht. Und die prozeßrechtlichen Grundsätze über die Beweiskraft von Urkunden haben höchstens als Erfahrungssätze, nicht aber als Rechtssätze Geltung. Vielmehr gilt uneingeschränkt das Prinzip freier Beweiswürdigung, und zwar ohne daß eine Beweislast besteht (S. 293/94).

3. Von sonstigen Prozeßmaximen kommen für das Schlichtungsverfahren nur diejenigen in Betracht, die aus Gründen der äußeren Ordnung für jedes Verfahren (in bejahendem oder verneinendem Sinne) irgendwie geregelt werden müssen, nämlich die Grundsätze der Öffentlichkeit, Mündlichkeit, Unmittelbarkeit und Kostenfreiheit:

a) Der Grundsatz der Öffentlichkeit gilt nur für das Verfahren vor der Kammer. Auch hier kann indessen die Öffentlichkeit ausgeschlossen werden (§ 21 AusfVO.). Das Vorverfahren vor dem Vorsitzenden bzw. dem Schlichter allein ist dagegen nicht öffentlich (§ 20 Abs. 2).

b) Der Grundsatz der Mündlichkeit gilt dagegen sowohl für die Verhandlung im Vorverfahren wie für das Verfahren vor der Kammer (§§ 20, 21 AusfVO.). Dies bedeutet aber nicht, daß die Schlichtungsstelle nur solche Tatsachen berücksichtigen darf, die mündlich vorgetragen sind, sondern es genügt, wenn sie irgendwie, z. B. durch Bezugnahme einer Partei, zum Gegenstand der Verhandlung gemacht sind.

c) Unmittelbarkeit, also Verhandlung vor der Schlichtungsstelle selbst und nicht vor einer durch diese beauftragten oder ersuchten Stelle, wird gesetzlich nur für die Anhörung der Parteien vorgeschrieben. Nur für die Verbindlicherklärung genügt nach ausdrücklicher Vorschrift des § 24 die Anhörung der Streitparteien durch bloße Beauftragte der Schlichtungsstelle. Für die Beweiserhebung fehlen dagegen entsprechende Vorschriften. Hier ist es daher nach dem Grundsatz der Formfreiheit der Schlichtungsstelle überlassen, ob sie die Richtigkeit einer Tatsache selbst prüfen oder sich hierbei der Unterstützung anderer Stellen oder einzelner ihrer Mitglieder bedienen will. Als Behörde kann sie sich hierbei nach allgemeinen Grundsätzen auch an andere Behörden um Erteilung von Rechtshilfe wenden. In der Regel wird aber zweckmäßigerweise das Prinzip der Unmittelbarkeit auch für die Beweiserhebung angewendet werden, wie dies in der Praxis auch ganz allgemein geschieht.

d) Im Gegensatz zum Prozeßverfahren ist das Schlichtungsverfahren völlig kosten- und stempelfrei (§ 19 AusfVO.).

II. Der Gang des Schlichtungsverfahrens zerfällt im einzelnen in die Eröffnung (A), die Verhandlung (B), den Abschluß (C) und die Verbindlicherklärung (D).

A. Die Eröffnung des Schlichtungsverfahrens erfolgt entweder auf Anrufung (1) oder von Amts wegen (2) und hat die Wirkung der Anhängigmachung des Verfahrens (3):

1. Die Anrufung besteht in der Aufforderung an den zuständigen (S. 285/86) Schlichtungsausschuß oder Schlichter, die Schlichtung einer Streitsache zu übernehmen. Einer Form für die Anrufung bedarf es nicht.

Erfolgt die Anrufung in einer schlichtungsfähigen Sache (S. 280) durch eine schlichtungsfähige Partei (S. 288) bei der zuständigen Schlichtungsstelle, so ist der Schlichtungsausschuß verpflichtet, ihr stattzugeben<sup>1)</sup>. Eine Ablehnung der Schlichtungstätigkeit kann und soll hier nur dann erfolgen, wenn über die gleiche Streitigkeit schon früher ein erfolgloses Schlichtungsverfahren stattgefunden hatte, sofern nicht alle Parteien dem neuen Schlichtungsverfahren zustimmen oder das öffentliche

<sup>1)</sup> Doch soll der Anrufung durch den Betriebsrat nach § 29 Abs. 3 BRG. eine Verhandlung mit dem Arbeitgeber bzw. ein ordnungsmäßiger Versuch hierzu vorangegangen und in der Anrufung hierauf Bezug genommen sein. Da diese (verfahrenshindernde) Einrede indessen seitens des Arbeitgebers verzichtbar ist, so ist ein solcher Mangel von der Schlichtungsstelle nur dann zu beachten, wenn der Arbeitgeber deswegen die Einlassung verweigert. In diesem Falle erfolgt daher Vertagung oder Einstellung des Verfahrens.

Interesse die Einleitung eines erneuten Verfahrens erfordert (S. 297) (§ 12 Abs. 3). Dagegen braucht der Schlichter nur dann einzugreifen, wenn nach seinem Ermessen oder dem Ermessen des Reichsarbeitsministers ein besonders wichtiger Fall vorliegt.

2. Auch von Amts wegen, also ohne daß eine Anrufung seitens einer schlichtungsfähigen Partei erfolgt, kann sowohl der Schlichtungsausschuß wie der Schlichter ein Verfahren eröffnen. Doch soll dies nur geschehen, wenn das öffentliche Interesse ein Eingreifen erfordert, wenn also ein Arbeitskampf auszubrechen droht oder bereits ausgebrochen ist, an dessen Verhütung oder Beendigung infolge der Zahl der beteiligten Personen oder der Bedeutung der betroffenen Betriebe und der dadurch bedingten Rückwirkung auf die Allgemeinheit ein über die unmittelbar als Streitteile Beteiligten hinausgehendes Interesse besteht<sup>1)</sup>. Die Eröffnung erfolgt in diesem Falle dadurch, daß der Vorsitzende bzw. Schlichter einen Termin zur Einleitung von Einigungsverhandlungen anberaumt und die Streitteile dazu ladet.

3. Die Wirkung der Eröffnung ist die Anhängigkeit der Streitsache. Die Anhängigkeit im Schlichtungsverfahren entspricht der Rechtshängigkeit im Prozeßverfahren, steht aber an Bedeutung und Rechtsfolgen dahinter zurück<sup>2)</sup>. Sie betrifft hier hauptsächlich die Zuständigkeit, die sich bei ursprünglichem Vorhandensein mehrerer in Frage kommender Schlichtungsstellen nunmehr auf diejenige Schlichtungsstelle konzentriert, vor der die Sache zuerst anhängig gemacht ist, § 4 SchlO., und die ferner nach Anhängigkeit auch bei einer Veränderung der sie begründenden Umstände (z. B. Ablauf des Tarifvertrages, in dem die Schlichtungsstelle eingesetzt ist, oder Änderung des Beschäftigungsortes der Arbeitnehmer) trotzdem erhalten bleibt (*perpetuatio fori*). Eine weitere Wirkung der Anhängigkeit besteht darin, daß bei Geltendmachung eines neuen Schlichtungsverfahrens in der gleichen Streitsache zwischen den gleichen Streitteilen, z. B. gleichzeitig vor der örtlichen und vor der zentralen Instanz, die Einlassung in das zweite Schlichtungsverfahren auf Grund einer Einrede der Anhängigkeit verweigert werden kann<sup>3)</sup>. Auch ist

<sup>1)</sup> Vor allem ist die Zahl der dadurch betroffenen Einzelarbeitsverhältnisse unerheblich; PrHMin. 17. 5. 23, NZfA. 1923, Sp. 698.

<sup>2)</sup> ERDMANN, NZfA. 1923, Sp. 13 ff.; DERSCH, Komm. z. SchlO. § 5 Anm. 13.

<sup>3)</sup> Dagegen ist bei gleichzeitiger Geltendmachung einer Gesamtschlichtung vor dem Schlichtungsausschuß und einer Einzelstreitigkeit vor dem ordentlichen Gericht oder Arbeitsgericht die Einrede der Rechtshängigkeit weder in dem einen noch in dem anderen Verfahren begründet, auch wenn beide in innerem Zusammenhang stehen. Ein solches Nebeneinanderlaufen von gerichtlichem Verfahren und Schlichtungsverfahren ist einmal möglich bei Streit über Auslegung eines Tarifvertrages und gleichzeitiger Anhängigmachung eines Schlichtungsverfahrens mit dem Ziel der Ergänzung des Tarifvertrages gerade in dem streitigen Punkt (vgl. S. 281 Anm. 1). Hier hilft nur Aussetzung des gerichtlichen Verfahrens nach § 148 ZPO. Ein Nebeneinanderlaufen von gerichtlichem Verfahren und Schlichtungsverfahren mit der Möglichkeit widersprechender Ergebnisse ist ferner möglich, wenn das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages streitig ist (z. B. bei Kündigung eines Tarifvertrages wegen völlig veränderter Umstände, S. 17 Anm. 4). Denn diese Frage ist sowohl vom Gericht zu entscheiden, wenn Ansprüche auf Grund eines solchen Tarifvertrages geltend gemacht werden, wie von der Schlichtungsstelle, die das Verfahren auf Neuabschluß eines Tarifvertrages ablehnen oder einstellen muß, solange zwischen den Streitteilen ein Tarifvertrag noch läuft und eine Partei an ihm festhält (S. 281 Anm. 2). Auch hier ist eine Einrede der Anhängigkeit bzw. Rechtshängigkeit weder in dem einen noch in dem anderen Verfahren begründet. Auch fehlt eine bindende Wirkung der gerichtlichen Entscheidung für die Parteien im Schlichtungsverfahren mindestens dann, wenn trotz Identität des Streitgegenstandes die Parteien in beiden Verfahren verschieden sind (im gerichtlichen Verfahren einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer, im Schlichtungsverfahren Verbände). Zweckmäßigerweise wird hier das Schlichtungsverfahren bis zur gerichtlichen Entscheidung ausgesetzt, da letzten Endes doch wieder das Gericht zu entscheiden hätte, ob der Tarifvertrag, der ja hier nur auf Grund einer Verbindlicherklärung zustande kommen könnte, rechtswirksam oder (mangels eines zulässigen Schlichtungsverfahrens) rechtsunwirksam ist (S. 300). Führt dagegen das Schlichtungsverfahren infolge Einigung der Parteien oder (zulässiger) Verbindlicherklärung zu einer tariflichen Regelung, so muß das Gericht, für das die Lagerung des Tatbestandes zur Zeit der Verkündung der Entscheidung und nicht der Anhängigmachung des Rechtsstreits maßgebend ist, schlechthin diese neue Regelung der eigenen Entscheidung zugrunde legen (Ausnahme höchstens wegen der Kosten des Verfahrens). War die Entscheidung schon vor dieser Regelung gefällt, so ist gegen die Benutzung dieses Urteils die Zwangsvollstreckungsgegenklage nach § 767 ZPO. möglich. Andererseits ist dagegen die Schlichtungsstelle durch ein ergangenes rechtskräftiges Urteil nicht gehindert, eine davon abweichende tarifliche Neuregelung vorzuschlagen. Vgl. WALDER, NZfA. 1923, Sp. 731 ff.

endlich bei Streit um eine Betriebsvereinbarung die Veräußerung des Betriebes in einem anhängigen Schlichtungsverfahren für den Fortgang dieses Verfahrens nunmehr bedeutungslos, vielmehr tritt ohne weiteres der Rechtsnachfolger im Betriebe in das anhängige Verfahren ein.

Die Anhängigkeit endet mit Abschluß einer Gesamtvereinbarung, Fällung eines Schiedsspruches, Zurücknahme der Anrufung durch die anrufende Partei und Einstellung des Verfahrens.

B. Die Verhandlung erfolgt in dem anberaumten Termin (1) zunächst im Vorverfahren (2), und nur soweit hier eine Einigung nicht erzielt wird, vor der Kammer (3). Sie beginnt, sofern nicht Mitglieder der Schlichtungsstelle ausgeschlossen sind oder abgelehnt werden (4), mit der Aussprache zur Sache (5) und der Aufklärung des Sachverhalts (6) und zielt auf die Herbeiführung einer gütlichen Einigung zwischen den Parteien (7).

1. Der Verhandlungstermin wird vom Vorsitzenden oder Schlichter auf Grund der Anrufung oder von Amts wegen anberaumt, und die Parteien werden von Amts wegen dazu geladen. Beide Streitparteien sind verpflichtet, der Ladung zu folgen und demgemäß entweder persönlich zu erscheinen oder sich ordnungsmäßig (S. 288) vertreten zu lassen. Bei Streitigkeiten, die sich auf einen einzelnen Betrieb beschränken, kann der Vorsitzende oder Schlichter sogar das persönliche Erscheinen des Arbeitgebers und der zur Vertretung der Betriebsvertretung zuständigen Mitglieder anordnen. Bei unentschuldigtem Ausbleiben kann Ordnungsstrafe angedroht und festgesetzt werden<sup>1)</sup> (§§ 15, 16 AusfVO.).

Erscheint eine Partei trotz ordnungsmäßiger Ladung nicht, so kann trotzdem auch in ihrer Abwesenheit verhandelt werden. Doch geschieht dies nicht in der Form eines prozessualen Versäumnisverfahrens, bei dem die vom Gegner behaupteten Tatsachen scheinbar als zugestanden gelten, vielmehr ist das Verfahren dann genau so zu handhaben, als wenn die Partei erschienen wäre, vor allem also der Sachverhalt objektiv aufzuklären. Ein Schiedsspruch ist daher nur dann zu fällen, wenn eine solche Aufklärung möglich ist, sonst ist die Verhandlung zu vertagen (S. 295) (§ 21 Abs. 4 AusfVO.).

2. Ein Vorverfahren vor dem Vorsitzenden bzw. Schlichter allein ist nach § 5 Abs. 2 SchlO., § 20 AusfVO. stets vorgeschrieben. Hier ist die Verhandlung mündlich, aber nicht öffentlich. Kommt keine Einigung zustande, so wird ein Termin vor der Kammer anberaumt, der sich sogleich an das Vorverfahren anschließen kann.

3. Vor der Kammer (Schlichtungskammer bzw. Schlichterkammer) findet daher eine Verhandlung nur dann statt, wenn im Vorverfahren eine Einigung nicht erzielt werden konnte. Hier ist die Verhandlung mündlich und öffentlich (S. 291). Der Vorsitzende oder Schlichter leitet die Verhandlung, hat aber auch den Beisitzern zu gestatten, Fragen zu stellen und mit den Parteien zu verhandeln.

4. Eine Ablehnung der Mitglieder der Schlichtungsstelle<sup>2)</sup> ist nur bis zum Beginn der Verhandlung zur Sache zulässig. Sie kann nur darauf gestützt werden, daß der Abgelehnte als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gerade des Betriebes, auf den sich die Streitigkeit beschränkt, gesetzlich ausgeschlossen sei, bei dem Vorsitzenden bzw. Schlichter aber auch darauf, daß er befangen sei. Eine solche Ablehnung wegen Befangenheit kann indessen nur auf Tatsachen gestützt werden, die mit dem einzelnen Streitfall in Verbindung stehen und geeignet sind, Mißtrauen gegen die Unparteilichkeit zu rechtfertigen, niemals aber auf Vorgänge im Vorverfahren. Über die Ablehnung entscheidet, falls der Abgelehnte sie nicht für begründet hält und deshalb von selbst ausscheidet, die oberste Landesbehörde bzw. (bei Schlichtern) der RAM.

5. Die Aussprache zur Sache, mit der die eigentliche Verhandlung einsetzt, beginnt mit Sachvorträgen der Parteien, die den Sachverhalt darstellen, etwaige Unterlagen vorlegen und ihre Wünsche äußern. In der Regel wird, wenn die Schlichtungsstelle auf Anrufung tätig geworden ist, zuerst diejenige Partei zum Wort zugelassen, von der die Anrufung ausgegangen ist. Das Verfahren ist hierbei weit formloser als bei Gericht und trägt weniger den Charakter einer Verhandlung vor einer Behörde, als der einer (bisweilen recht temperamentvollen) Aussprache der Streitparteien miteinander und mit den Mitgliedern der Schlichtungsstelle.

6. Die Aufklärung des Sachverhalts<sup>3)</sup> bildet daher in der Regel auch keinen selbständigen Abschnitt des Verfahrens, der etwa durch einen besonderen „Beweisbeschluß“ eingeleitet und in feste Bahnen gelenkt wird, sondern lediglich einen Bestandteil der Aussprache zur Sache. Diese Aufklärung erfolgt daher vor allem durch Aussprache mit den Parteien, also durch Fragen des Vorsitzenden bzw. der Beisitzer und Antworten der Parteivertreter. Eine eigentliche Beweiserhebung findet dagegen hier nicht statt, zumal es im Schlichtungsverfahren

<sup>1)</sup> Gegen Festsetzung von Strafen ist, ebenso wie gegen geschäftsleitende Maßnahmen, Beschwerde an die oberste Landesbehörde bzw. (gegenüber Schlichtern) an den RAM. zulässig (§ 18 AusfVO.).

<sup>2)</sup> RAAB, Schlichtungswesen 1921, S. 137 u. 160, STOLL, das. 1923, S. 161, WARNCKE, das. 1924, S. 26.

<sup>3)</sup> GROTE, NZfA. 1924, Sp. 527 ff.

weder eine materielle Beweislast noch einen formellen Beweisantritt der Parteien gibt. Die Schlichtungsstelle nimmt vielmehr die Aufklärung selbständig von Amts wegen vor, und die Parteien leisten, soweit sie von sich aus Beweismaterial beibringen, dem Schlichtungsausschuß lediglich eine freiwillige Unterstützung. Dies schließt freilich nicht aus, daß einer Partei vom Schlichtungsausschuß die Beibringung oder Zugänglichmachung bestimmten Materials auferlegt wird, z. B. Gewährung von Einsicht in die Betriebsverhältnisse. Auch dadurch wird aber eine Beweislast im prozessualen Sinne nicht begründet, eine solche Partei setzt sich vielmehr höchstens der Gefahr aus, daß der Schlichtungsausschuß aus der Weigerung oder Nichtbeibringung ungünstige Schlüsse ziehen werde; sie wird daher aus eigenstem Interesse, nicht aber aus rechtllichem Zwang einer solchen Auflage tunlichst entsprechen.

Die Tatsachen, deren Feststellung im Schlichtungsverfahren erforderlich ist, sind solche, von denen die Zumutbarkeit einer Einigung bzw. eines Schiedsspruchs abhängig ist, z. B. Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers bzw. der betreffenden Industrie, Lage des Arbeitsmarktes, örtliches Preisniveau usw. Alle diese Tatsachen bedürfen daher der Prüfung. Doch ist hierfür nicht unter allen Umständen der absolute Nachweis ihrer Richtigkeit erforderlich, vielmehr genügt in der Regel die bloße Glaubhaftmachung nach Maßgabe der überwiegenden Wahrscheinlichkeit. Auch ist hier die private, aus der bisherigen Schlichtungstätigkeit bzw. aus der Berufstätigkeit der Beisitzer geschöpfte Kenntnis der Mitglieder des Schlichtungsausschusses oft von entscheidender Bedeutung.

Die Aufklärungsmittel sind im Schlichtungsverfahren insofern beschränkter als die Beweismittel im Prozeßverfahren, als der Parteieid hier völlig fehlt, und „Auskunftspersonen“ zwar als Zeugen und Sachverständige vernommen werden dürfen, aber nur uneidlich und ohne Zwang zum Erscheinen oder zur Aussage<sup>1)</sup>; auch gibt es kein Recht auf Augenscheinseinnahme gegenüber den Streitteilen. Andererseits fehlt aber im Schlichtungsverfahren jede Beschränkung auf bestimmte, gesetzlich aufgezählte „Beweismittel“. Der Schlichtungsausschuß kann vielmehr jedes beliebige Aufklärungsmittel benutzen, das er für zweckmäßig hält, z. B. telephonische Auskunft, briefliche Anfrage usw. Auch kann der Schlichtungsausschuß als Behörde im Wege der Rechtshilfe von anderen Verwaltungsbehörden die Beibringung von Beweismaterial, vor allem Vorlegung von Urkunden und erforderlichenfalls auch Vernehmung von Auskunftspersonen verlangen, obwohl letzteres mit Rücksicht auf die hier erwünschte Unmittelbarkeit praktisch fast niemals geschieht.

7. Das Ziel der Verhandlung ist die Herbeiführung einer gütlichen Einigung zwischen den Parteien. Diesem Ziel hat die Schlichtungsstelle in allen Stadien der Verhandlung zuzustreben, so daß die Verhandlung als eine fortlaufende Kette von Einigungsversuchen erscheint, denen alle anderen Vorgänge in der Verhandlung lediglich zur Unterlage und Unterstützung dienen. Ein Einigungsversuch ist daher so lange zu wiederholen, als er irgendeine Aussicht auf Erfolg verspricht, wobei eine zeitweise getrennte Verhandlung mit den einzelnen Parteien und eine abgesonderte Aussprache einzelner Beisitzer mit einzelnen Parteivertretern zum Zweck des gütlichen Zuspruchs zulässig und üblich sind.

C. Den Abschluß des Verfahrens bildet daher, wenn das Verfahren gelingt, das Zustandekommen einer Einigung durch Abschluß einer Gesamtvereinbarung (1), und nur soweit die Herbeiführung einer Einigung nicht möglich ist, ein Schiedsspruch (2). Aus besonderen Gründen kann endlich das Verfahren ohne Fällung eines Schiedsspruchs eingestellt werden (3).

1. Eine Einigung im Schlichtungsverfahren erfolgt in der Form des Abschlusses einer Gesamtvereinbarung zwischen den Streitteilen. Doch bedarf es nicht der Aufstellung eines vollständigen Textes einer solchen Vereinbarung, es genügt vielmehr, wenn über die strittigen Punkte eine Einigung erzielt ist und die Grundlagen dieser Einigung fixiert werden, während die Ausarbeitung im einzelnen vorbehalten werden kann.

Kommt eine solche Einigung zustande, so ist sie sowohl im Vorverfahren wie im Verfahren vor der Kammer ihrem Wortlaut nach niederzuschreiben und von den Parteien oder ihren Vertretern zu unterschreiben (§ 20 Abs. 2, § 21 Abs. 3 AusfVO.). Damit ist das Schlichtungsverfahren beendet. Die so zustande gekommene Gesamtvereinbarung unterscheidet sich in nichts von einer sonstigen, außerhalb des Schlichtungsverfahrens zustande gekommenen Gesamtvereinbarung, bildet also entweder einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung und ist nunmehr nach den dafür geltenden Grundsätzen zu behandeln<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Auch erhalten sie keine Gebühren; RAM. 30. 3. 22, NZfA. 1922, Sp. 516.

<sup>2)</sup> Dies gilt auch für die Möglichkeit der Aufhebung im Wege der Anfechtung oder der Kündigung wegen veränderter Umstände (S. 17 Anm. 4). Eine Anfechtung wegen mangelhafter

2. Ein Schiedsspruch ist abzugeben, wenn eine Einigung nicht zustande kommt. Er ist auf Antrag der erschienenen Partei auch dann abzugeben, wenn eine Partei trotz rechtzeitiger Ladung nicht erschienen ist oder wenn sie nicht verhandelt, und Aufklärung des Sachverhalts trotzdem möglich ist (S. 293).

a) Seinem Wesen<sup>1)</sup> nach wird der Schiedsspruch in § 5 SchlO. als „Vorschlag für den Abschluß einer Gesamtvereinbarung“ bezeichnet. Damit wird indessen seine Bedeutung nur im Verhältnis zu den Parteien, nicht aber auch seine rechtliche Eigenart als amtliche Handlung einer Behörde gekennzeichnet.

a) Im Verhältnis zu den Parteien ist der Schiedsspruch in der Tat ein bloßer „Vorschlag“, also ein Rat bzw. eine Empfehlung über die zweckmäßigste Form der Lösung ihres Interessenkonfliktes durch Abschluß einer diesem Vorschlag inhaltlich entsprechenden Gesamtvereinbarung. Ein Rechtsverhältnis zwischen den Parteien, wie es bei einer Entscheidung auf Grund der materiellen Rechtskraft derselben entsteht, wird dagegen beim Schiedsspruch durch den Spruch als solchen nicht begründet, beruht vielmehr, soweit es (im Fall der Annahme oder Verbindlichkeit des Spruches) überhaupt entsteht, nicht auf diesem Spruch, sondern auf einer (diesem Spruch lediglich inhaltlich entsprechenden) Gesamtvereinbarung.

β) Als amtliche Handlung der erlassenden Behörde ist der Schiedsspruch dagegen ein rechtsgeschäftlicher Verwaltungsakt, denn die Schlichtungsstelle ist eine Verwaltungsbehörde (S. 282, 284), die einen solchen Spruch lediglich in Ausübung staatlicher Verwaltungstätigkeit oder korporativer Selbstverwaltung erläßt. Innerhalb dieser Verwaltungstätigkeit ist der Schiedsspruch der amtliche Verwaltungsakt, der diese Tätigkeit im Einzelfall abschließt. Vom Standpunkt der erlassenden Behörde enthält der Schiedsspruch daher inhaltlich eine Entscheidung, nämlich eine Entscheidung über die nach ihrer Auffassung zweckmäßigste Art der Lösung des Streitiges, nur daß diese Entscheidung für die Streitteile in der Regel ohne Verbindlichkeit ist.

b) Das Zustandekommen des Schiedsspruches erfolgt durch Beschlußfassung der Mitglieder der Schlichtungsstelle, mündliche Verkündung und schriftliche Mitteilung des Spruches.

a) Die Beschlußfassung erfolgt auf Grund vorangegangener Beratung und Abstimmung durch freie Entschließung, also ohne Bindung an Anweisungen der übergeordneten Behörde oder der Verbände (§ 7 SchlO.). Beratung und Abstimmung sind geheim und finden in Abwesenheit der Parteien statt<sup>2)</sup>. Zum Zustandekommen des Spruches genügt einfache Stimmenmehrheit, wobei sämtliche Mitglieder mit gleichem Stimmrecht mitwirken. Nur wenn sich bei der Abstimmung mehr als zwei Meinungen bilden, von denen keine mehr als die Hälfte der Stimmen auf sich vereinigt, gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag. Stimmenthaltung oder Verweigerung der Abstimmung sind unzulässig, und zwar auch dann, wenn das betreffende Mitglied bei der Abstimmung über eine andere Frage in der Minderheit geblieben ist. Wenn die Stimmen der Arbeitgeberbeisitzer den Stimmen der Arbeitnehmerbeisitzer geschlossen gegenüberstehen, so gibt der Vorsitzende durch Abgabe seiner Stimme den Ausschlag.

β) Die Verkündung des Spruches erfolgt durch den Vorsitzenden. Vor der Verkündung ist der Spruch schriftlich abzufassen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben (§ 21 Abs. 6 AusfVO.). Die Verkündung findet grundsätzlich am Schluß des letzten Verhandlungstermins statt, doch ist die Anberaumung eines besonderen Verkündungstermins nicht ausgeschlossen.

γ) Die schriftliche Mitteilung des Spruches erfolgt durch Zusendung einer Abschrift an die Parteien. Mit dieser Zusendung ist zugleich eine Frist zur Erklärung über die Annahme des Spruches zu setzen (§ 22 AusfVO.). Für die Zusendung genügt einfache briefliche Übersendung, einer förmlichen Zustellung bedarf es nicht.

c) Der Inhalt des Schiedsspruches hat sich auf alle zwischen den Parteien streitigen Fragen normativer oder verpflichtender Art zu erstrecken und soll so ab-

Aufklärung des Sachverhalts, z. B. hinsichtlich der Leistungsfähigkeit, ist daher nur im Falle der arglistigen Täuschung, nicht auch im Fall des Irrtums zulässig, da ein solcher Irrtum lediglich (unerheblicher) Motivirrtum wäre.

<sup>1)</sup> Vgl. insbesondere die ausgezeichneten Ausführungen von DERSCH, NZfA. 1923, Sp. 273 ff.; ferner DEINHARDT, NZfA. 1921, Sp. 567 mit Nachwort von SITZLER, BRAUNMÜHL, das. 1922, Sp. 209; REUSCHER, AR. 1924, Sp. 505.

<sup>2)</sup> RAM. 14. 3. 24, NZfA. 1924, Sp. 503.

gefaßt sein, daß er unverändert an die Stelle einer Vereinbarung zwischen den Parteien treten kann<sup>1)</sup>. Er darf nicht gegen zwingende gesetzliche oder unabdingbare tarifliche Vorschriften verstoßen, da auch eine Vereinbarung mit solchem Inhalt rechtsunwirksam wäre. Eine schriftliche Begründung ist nicht vorgeschrieben, aber, um Zweifel zu vermeiden und eine Nachprüfung bei der Verbindlicherklärung zu ermöglichen, bisweilen zweckmäßig.

d) Die Wirkung des Schiedsspruches hängt von dem Maß der Verbindlichkeit des Schiedsspruchs für die Parteien ab, wobei vier verschiedene Fälle zu unterscheiden sind:

a) Grundsätzlich ist der Schiedsspruch als bloßer Ratschlag für die Parteien völlig unverbindlich. Es steht also ausschließlich in ihrem Belieben, ob sie diesen Rat ablehnen oder annehmen wollen.

aa) Im Fall der Ablehnung des Schiedsspruchs auch nur durch eine der beiden Parteien verliert der Schiedsspruch daher überhaupt jede rechtliche Bedeutung, gerade wie ein Rat eines Freundes, den man nicht befolgt hat. Als abgelehnt gilt hierbei ein Schiedsspruch auch schon dann, wenn eine Partei innerhalb der Erklärungsfrist (S. 295) dem Schlichtungsausschuß bzw. Schlichter eine Erklärung nicht abgegeben hat (§ 22 AusVO.).

bb) Nur im Fall der Annahme kann eine rechtliche Wirkung des Schiedsspruchs daher überhaupt in Frage kommen. Die Annahme bedarf im Gegensatz zur Ablehnung einer ausdrücklichen Erklärung, die entweder sogleich im Termin nach Verkündung des Spruches oder durch nachträgliche Erklärung gegenüber dem Schlichtungsausschuß bzw. Schlichter innerhalb der Erklärungsfrist erfolgen kann. Die nur von einer Partei erfolgte Annahmeerklärung verliert mit der Ablehnung der andern Partei oder dem Ablauf der Erklärungsfrist ohne Eingang einer Erklärung der Gegenpartei jede rechtliche Wirkung.

Wird der Schiedsspruch von beiden Parteien angenommen, so bedeutet dies rechtlich den Abschluß einer Gesamtvereinbarung mit dem aus dem Schiedsspruch ersichtlichen Inhalt. Daß der Inhalt dieser Vereinbarung in einem Schiedsspruch vorgeschlagen ist, ist für die rechtliche Wertung der Gesamtvereinbarung unerheblich. Vielmehr verschwindet der Schiedsspruch als lediglich vorbereitende Maßnahme für die Herbeiführung einer solchen Vereinbarung nunmehr völlig hinter der tatsächlich abgeschlossenen Vereinbarung. Er verliert daher als solcher jede Wirkung, während die auf Grund des Schiedsspruches abgeschlossene Gesamtvereinbarung in ihrer Wirkung einer sonstigen Gesamtvereinbarung gleichsteht.

β) Haben die Parteien sich dem Schiedsspruch im voraus unterworfen, so ist der Schiedsspruch zwar für sie verbindlich, und zwar ohne weiteres, also ohne daß es noch einer Annahmeerklärung bedarf. Diese Wirkung beruht aber wiederum nicht auf dem Schiedsspruch als solchem, sondern auf dem „Unterwerfungsvertrag“. Dieser Vertrag bildet daher die eigentliche Gesamtvereinbarung, die freilich zunächst nur einen Rahmenvertrag darstellt, durch den Schiedsspruch aber nunmehr ausgefüllt wird. Die Rechtslage ist daher hier so, als wenn die Parteien eine Gesamtvereinbarung des aus dem Schiedsspruch ersichtlichen Inhalts schon zur Zeit des Unterwerfungsvertrages geschlossen hätten.

γ) Erklärt das Gesetz den Schiedsspruch für verbindlich, wie dies ausnahmsweise in den Fällen der §§ 75, 80 BRG. bei Streit über Arbeitsordnung oder Dienstvorschriften geschehen ist, so beruht die Unterwerfung unter den Schiedsspruch nicht auf freiwilligem Unterwerfungsvertrag der Parteien, sondern auf gesetzlichem Zwang. Auch hier bedarf es einer besonderen Annahmeerklärung durch die Parteien daher nicht. Vielmehr gilt eine Gesamtvereinbarung zwischen den

<sup>1)</sup> Soll daher z. B. die von einer Seite verlangte Erhöhung oder Verringerung des Lohnes abgelehnt werden, so hat dies in der Form zu geschehen, daß der Schiedsspruch die Aufrechterhaltung des bestehenden Lohnes ausspricht.

Streitparteien unmittelbar mit der Verkündung des Schiedsspruchs mit dem aus dem Schiedsspruch sich ergebenden Inhalt als abgeschlossen<sup>1)</sup>.

δ) Durch Verbindlicherklärung des Schiedsspruchs kann schließlich die Annahmeerklärung der Parteien durch eine entsprechende Erklärung einer Behörde ersetzt werden. Hierüber vgl. unten zu D.

e) Eine nachträgliche Änderung des Schiedsspruchs<sup>2)</sup> kann von den Parteien zwar nicht verlangt, von der Schlichtungsbehörde aber im Wege der Selbständerung vorgenommen werden:

α) Für die Parteien erlangt der Schiedsspruch sogleich mit seinem Erlaß formelle Rechtskraft. Mit der Fällung des Schiedsspruchs ist ihr „Interessenschutzanspruch“ (S. 289) verbraucht. Ein Rechtsmittel oder sonstiger Rechtsbehelf gegenüber dem Schiedsspruch besteht daher nicht.

β) Für die Schlichtungsstelle besteht dagegen die Möglichkeit der Selbständerung. Denn der Schiedsspruch ist weder bindender Formalakt, noch begründet er als solcher Rechte Dritter. Er gehört daher zu den Verwaltungsakten, die seitens der erlassenden Behörde einer Änderung zugänglich sind. Nur soweit eine Einigung zustande gekommen ist oder der gefällte Schiedsspruch infolge Unterwerfungsvertrages oder gesetzlichen Zwanges von vornherein bindend war (vgl. oben), ist ein erneutes Schlichtungsverfahren in der gleichen Sache ausgeschlossen. Im übrigen ist dagegen die Einleitung eines neuen Schlichtungsverfahrens zulässig, doch soll ein solches Verfahren nach § 12 Abs. 3 AusfVO. nur dann eingeleitet werden, wenn entweder alle beteiligten Parteien zustimmen, oder wenn das öffentliche Wohl es erfordert.

3. Ausnahmsweise kann der Abschluß des Schlichtungsverfahrens statt durch Einigung oder Schiedsspruch auch durch Einstellungsbeschluß erfolgen.

a) Seinem Wesen nach ist ein solcher Beschluß eine Entscheidung, freilich eine Entscheidung, die nicht in der Sache selbst ergeht, sondern lediglich formellen Inhalt hat und das Verfahren betrifft.

b) Voraussetzung eines solchen Beschlusses sind entweder rechtliche Gründe, die das Schlichtungsverfahren als unzulässig, oder tatsächliche Gründe, die es als unzweckmäßig erscheinen lassen.

α) Rechtsgründe, bei deren Vorliegen das Schlichtungsverfahren als unzulässig einzustellen sind, vor allem formelle Mängel des Schlichtungsverfahrens, also mangelnde Schlichtungsfähigkeit der Streitsache (S. 280), fehlende Eigenschaften der Schlichtungsparteien (S. 288), Unzuständigkeit der angerufenen Schlichtungsstelle (S. 285/86) und Anhängigkeit der Sache bereits in einem anderen Verfahren (S. 292). Doch können auch materielle Rechtsmängel die Einstellung des Verfahrens erfordern, vor allem in Fällen, in denen der Abschluß einer neuen Gesamtvereinbarung darum unzulässig ist, weil eine Gesamtvereinbarung bereits besteht bzw. noch läuft, so daß für eine neue Gesamtvereinbarung kein Raum ist (S. 281, Anm. 2).

β) Zweckmäßigkeitsgründe können die Schlichtungsstelle zur Ablehnung eines Schiedsspruches veranlassen, wenn die Schlichtungsstelle der Überzeugung ist, daß ein solcher Spruch in der anhängig gemachten Sache zwischen diesen Streitparteien zur Zeit unzulässig ist. Denn da ein ergehender Schiedsspruch auf Zweckmäßigkeitsabwägungen beruhen soll (S. 282), so können solche Erwägungen unter Umständen auch zu einem negativen Spruch, d. h. zur Ablehnung eines Schiedsspruchs und Einstellung des Verfahrens führen<sup>3)</sup>.

c) Die Wirkung eines Einstellungsbeschlusses ist die Beendigung der Anhängigkeit des Verfahrens (S. 292). Die Einleitung eines neuen Verfahrens ist hier jederzeit zulässig, da ein Spruch in der Sache selbst nicht vorliegt, der Interessenschutzanspruch also nicht verbraucht ist, sofern nur der frühere Hinderungsgrund weggefallen ist.

D. Die Verbindlicherklärung besteht in dem behördlichen Ausspruch, daß ein (ursprünglich unverbindlicher) Schiedsspruch einer Schlichtungsstelle auch gegenüber einer widerstrebenden Partei bindende Kraft haben solle. Sie ist sowohl gegenüber den Schiedssprüchen behördlicher wie vereinbarter Schlichtungsstellen zulässig und kann dem eigentlichen Schlichtungsverfahren, wenn dieses in-

<sup>1)</sup> A. M. DERSCH, NZfA. 1923, Sp. 415.

<sup>2)</sup> Hierüber eingehend DERSCH, Komm. z. SchlO. § 5 Anm. 8 b und NZfA. 1923, Sp. 409 ff.

<sup>3)</sup> FLATOW, Kommentar S. 39 Anm. 3 zu § 5. Grundsätzliches über diese Beschlüsse auch bei DERSCH, Komm. z. SchlO. § 5 Anm. 7 d' (bb).

folge Ablehnung des gefällten Schiedsspruches ergebnislos verlaufen ist, in bestimmten Fällen nachfolgen und so zwangsweise doch noch ein positives Ergebnis herbeiführen. Eine Verbindlicherklärung kommt nur für Tarifverträge, nicht aber auch für Betriebsvereinbarungen in Betracht; Schiedssprüche über Betriebsvereinbarungen sind vielmehr in den wichtigsten Fällen (Arbeitsordnung, Dienstvorschriften) bereits kraft Gesetzes gemäß §§ 75, 80 BRG. verbindlich, während es in anderen Fällen eine Zwangsverbindlichkeit für Betriebsvereinbarungen nicht gibt<sup>1)</sup>.

1. Die Entstehung des Instituts der Verbindlicherklärung geht auf die DemobVO. über Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten zurück. Hier war die Verbindlicherklärung durch den Demob.-Kommissar zunächst nur für Einzelstreitigkeiten vorgesehen, wurde aber seit der Neufassung jener Verordnungen vom 3. 9. 19 und 12. 2. 20 auch auf Gesamtstreitigkeiten übertragen, und wurde hier zunächst von größter Bedeutung. In ihrer rechtlichen Zulässigkeit wie in ihrer Zweckmäßigkeit heftig umstritten, wurde sie vom Reichsgericht anerkannt<sup>2)</sup> und in die neue Schlichtungsordnung übernommen, doch wird sie infolge des wachsenden Widerstandes, vor allem seitens der Arbeitgeber, immer seltener angewandt.

2. Ihrem Wesen nach ist die Verbindlicherklärung einerseits in ihrer rechtlichen Bedeutung für die Parteien und andererseits in ihrer rechtlichen Eigenart als amtliche Handlung einer Verwaltungsbehörde zu kennzeichnen:

a) In ihrer Bedeutung für die Parteien ist die Verbindlicherklärung des Schiedsspruches keine Entscheidung, sondern eine namens einer Partei erfolgende Annahmeerklärung, die aber nicht von der Partei selbst, sondern an ihrer Stelle von der zuständigen Behörde abgegeben wird. Die behördliche Erklärung „ersetzt“ also die Erklärung der Partei (§ 6 Abs. 3 SchlO.) und wirkt daher unmittelbar für und gegen diese Partei. Insoweit entspricht daher die Stellung der Behörde zur Partei der Stellung eines Pflegers, welcher einer widerstrebenden Partei aus Gründen des öffentlichen Wohles mit der Fähigkeit rechtsverbindlicher Vertretung in einem besonderen Rechtskreis für eine bestimmte einzelne Aufgabe gesetzt ist<sup>3)</sup>.

b) In ihrer Eigenschaft als amtliche Handlung einer Behörde ist die Verbindlicherklärung dagegen ein Verwaltungsakt, der nach Form und Inhalt eine Entscheidung enthält. Mit Recht wird die Verbindlicherklärung daher auch in § 25 AusfVO. als Entscheidung bezeichnet. Doch ist diese Entscheidung kein Urteil. Denn sie ergeht in keinem Rechtsstreit auf Grund von Rechtsnormen zur Entscheidung von Rechtsverhältnissen, sondern in einem Interessenstreit auf Grund von Zweckmäßigkeitserwägungen (§. 282). Sie ist daher auch keine Gerichts- oder Verwaltungsgerichtsentscheidung, sondern eine Verwaltungsentscheidung.

3. Zuständig zur Verbindlicherklärung ist einerseits der Schlichter, andererseits der Reichsarbeitsminister. Die Zuständigkeit des Schlichters umfaßt solche Schiedssprüche der Schlichtungsausschüsse, deren Geltungsbereich sich auf den Schlichterbezirk erstreckt oder ihn nur unwesentlich überschreitet. Die Zuständigkeit des Reichsarbeitsministers umfaßt alle übrigen Schiedssprüche, also einmal Schiedssprüche der Schlichtungsausschüsse, die sich über einen größeren Bezirk erstrecken als über einen Schlichterbezirk, und andererseits sämtliche Schiedssprüche der (ständigen oder unständigen) Schlichter. Die Zuständigkeit dieser behördlichen Stellen zur Verbindlicherklärung besteht auch für Schiedssprüche vereinbarter Schlichtungsstellen, ist also für das gesamte Gebiet der Verbindlicherklärung eine ausschließliche.

<sup>1)</sup> Dies folgt für normative Betriebsvereinbarungen aus dem Vorhandensein einer Spezialregelung im BRG. §§ 75, 80, während bei verpflichtenden Betriebsvereinbarungen mangels Erzwingbarkeit (S. 27, 279) auch eine Zwangsverbindlichkeit sinnlos wäre.

<sup>2)</sup> Entsch. vom 7. 3. 22, NZfA. 22, Sp. 320ff.

<sup>3)</sup> Bestritten! Vgl. NIPPERDEY, Beiträge S. 102; das. weitere Literatur. Wie hier GOERRIG, NZfA. 1921, Sp. 577.

4. Voraussetzung für den Erlaß der Verbindlicherklärung ist einerseits eine formelle und andererseits eine materielle:

a) Formell setzt die Einleitung des Verfahrens grundsätzlich einen entsprechenden Antrag einer Partei voraus, die den Schiedsspruch angenommen hat. Doch kann die Einleitung des Verfahrens auch von Amts wegen erfolgen, wenn das öffentliche Interesse es erfordert (§ 32 AusfVO.).

b) Materiell setzt die Verbindlicherklärung voraus, daß die im Schiedsspruch getroffene Regelung „bei gerechter Abwägung der Interessen beider Teile der Billigkeit entspricht und ihre Durchführung aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich ist“ (§ 6 SchIO.).

5. Das Verfahren findet lediglich vor dem zuständigen Einzelbeamten (Schlichter, Reichsarbeitsminister), also ohne Zuziehung von Beisitzern statt, und zwar in der Weise, daß nach der auf Antrag oder von Amts wegen erfolgten Einleitung des Verfahrens (vgl. oben) die Parteien zunächst (möglichst mündlich) gehört werden<sup>1)</sup>, daß auch hierbei wiederum der Sachverhalt aufgeklärt, die Zumutbarkeit des Schiedsspruchs besprochen und die Herbeiführung einer Einigung versucht wird. Erst wenn eine Einigung nicht möglich ist, ergeht die Entscheidung dahin, daß die Verbindlicherklärung des Schiedsspruchs ausgesprochen oder aber abgelehnt wird. Die Entscheidung kann nur diesen angegebenen Inhalt haben, dagegen ist eine Abänderung des Schiedsspruchs unzulässig oder doch nur mit Zustimmung beider Parteien statthaft. Doch kann die Verbindlicherklärung, wenn der Schiedsspruch mehrere Streitpunkte betrifft, die miteinander in keinem Zusammenhang stehen, also nicht gegenseitig aufeinander einwirken, auf einzelne dieser Streitpunkte beschränkt bleiben. Die Verbindlicherklärung kann nach der neuen Schlichtungsordnung sowohl den normativen wie den verpflichtenden Teil umfassen<sup>2)</sup>.

Die Entscheidung ist schriftlich abzufassen (Begründung ist nicht vorgeschrieben) und den Parteien zu übersenden.

6. Die Wirkung der Entscheidung<sup>3)</sup> ist einerseits eine materielle, andererseits eine formelle:

a) Materiell ersetzt die Verbindlicherklärung die fehlende Annahmeerklärung einer oder beider Parteien, hat also das Zustandekommen der Gesamtvereinbarung mit dem Inhalt des Schiedsspruchs in gleicher Weise zur Folge, wie wenn die Erklärung von den Parteien selbst abgegeben worden wäre. Der so zustandegekommene Zwangstarifvertrag oder die Zwangsbetriebsvereinbarung unterscheiden sich vielmehr in ihrer Wirkung in keiner Weise von sonstigen freiwilligen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Insbesondere ist auch der Zwangstarif unabdingbar (S. 17) und kann für allgemein verbindlich erklärt werden (S. 18), während diese beiden Wirkungen der Zwangsbetriebsvereinbarung ebensowenig zustehen wie einer sonstigen Betriebsvereinbarung (S. 25). Und die Verletzung eines Zwangstarifs, z. B. durch Bruch der Friedenspflicht, hat die gleichen Rechtsfolgen wie der Tarifbruch beim freiwilligen Tarifvertrag (S. 20).

b) Formell ist die Entscheidung „endgültig“ (§ 25 AusfVO.). Sie ist daher einmal formell rechtskräftig, so daß sie von den Parteien mit Rechtsmitteln nicht mehr angegriffen werden kann. Sie ist aber auch der Selbständerung entzogen und kann daher weder von der entscheidenden Stelle abgeändert noch von einer übergeordneten Stelle von Amts wegen aufgehoben oder berichtigt werden<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Diese Anhörung kann auch vor einer beauftragten Stelle erfolgen.

<sup>2)</sup> NIPPERDEY, AR. 1924, Sp. 553. Bezüglich des verpflichtenden Teils ist sie freilich nach wie vor ohne praktische Bedeutung.

<sup>3)</sup> DERSCH, Komm. z. SchIO. § 6 Anm. 7 und NZfA. 1923, Sp. 418ff.

<sup>4)</sup> Die abweichende Ansicht von DERSCH für ablehnende Entscheidungen a. a. O., Sp. 420, dürfte gegenüber dem Wortlaut des § 25 AusfVO. nicht aufrechtzuerhalten sein. Wie hier SITZLER-GASSNER, Anm. 5 zu § 25; a. M. FLATOW-JOACHIM, Anm. 5 zu § 25. Dagegen sind die Parteien zur Änderung im Wege neuer Vereinbarung jederzeit in der Lage; MEISSINGER, NZfA. 1923, Sp. 473.

7. Eine Nachprüfung der Verbindlicherklärung durch andere Behörden, vor allem Gerichte<sup>1)</sup>, ist nur insoweit zulässig, als es sich um ihre formelle Rechtsgültigkeit als Verwaltungsakt handelt, ob also z. B. die Verbindlicherklärung von der zuständigen Stelle und im vorgeschriebenen Verfahren erlassen, ob der Schiedsspruch unverändert für verbindlich erklärt ist usw. Dagegen unterliegt ihre materielle Richtigkeit oder das Vorhandensein ihrer Voraussetzungen, vor allem eines die Verbindlicherklärung rechtfertigenden öffentlichen Interesses, einer solchen Nachprüfung niemals.

#### Viertes Kapitel.

### Arbeitskämpfe<sup>2)</sup>.

#### § 101. Übersicht.

I. Begrifflich sind Arbeitskämpfe in ihren beiden Hauptformen des Streiks und der Aussperrung<sup>3)</sup> feindliche Maßnahmen zwischen Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft zum Zweck der Erkämpfung günstigerer Arbeitsbedingungen, als sie von der Gegenseite freiwillig zugestanden werden. Arbeitskämpfe sind daher Arbeitsstreitigkeiten, die hinsichtlich des Kampfgegenstandes (A), der Kampfparteien (B) und des Kampfzieles (C) den Schlichtungsstreitigkeiten entsprechen, sie unterscheiden sich aber von ihnen durch die andere Art der Kampfmittel (D):

A. Kampfgegenstand sind auch bei den Arbeitskämpfen ausschließlich Gesamtstreitigkeiten (S. 280), also nicht Streitigkeiten aus bestehendem Recht, sondern Streitigkeiten um den neuen Abschluß von Gesamtvereinbarungen, vor allem von Tarifverträgen. Einzelstreitigkeiten zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern aus dem Einzelarbeitsverhältnis können dagegen niemals den Gegenstand eines (legalen) Arbeitskampfes bilden. Soweit sich eine organisierte Mehrheit von Arbeitnehmern vielmehr mit strittigen Forderungen einzelner Arbeitnehmer „solidarisch erklärt“, und zu ihrer Durchsetzung Kampfmittel anwendet („Solidaritätsstreik“), handelt es sich nunmehr in der Regel um eine Streitsache von grundsätzlicher Bedeutung, die mindestens nach dem Willen der einen Partei einer Regelung durch Gesamtvereinbarung zugeführt werden soll und demgemäß eine Gesamtstreitigkeit bildet (S. 280 Anm. 3). Ist die Streitsache dagegen einer solchen Regelung nicht zugänglich (nicht schlichtungsfähig), sondern nur im Wege der Gerichtsbarkeit austragbar, so fehlt es an der rechtlichen Voraussetzung eines Arbeitskampfes.

B. Kampfparteien sind demgemäß grundsätzlich nur solche Parteien, die fähig sind, eine Gesamtvereinbarung abzuschließen. Die Kampffähigkeit deckt sich daher in der Regel mit der Schlichtungsfähigkeit. Doch gilt dies in vollem Umfang nur für die Arbeitgeberseite (1), während auf Arbeitnehmerseite die Kampffähigkeit hinter der Schlichtungsfähigkeit teilweise zurückbleibt (2). Auch geht für beide Streitteile die Kampffähigkeit über die Schlichtungsfähigkeit insofern hinaus, als die Kampffähigkeit auch den (nicht schlichtungsfähigen) Spitzenverbänden zusteht (3). Und endlich können hier zu den Hauptparteien, denen allein der eigentliche Abschluß

<sup>1)</sup> Eine solche Nachprüfung ist sowohl auf Grund einer (auf den Inhalt des für verbindlich erklärten Schiedsspruchs gestützten) Erfüllungsklage wie auf Grund einer (positiven oder negativen) Feststellungsklage möglich; ERDEL, NZfA. 1921, Sp. 321ff. Vgl. auch LG. Stuttgart 8. 12. 20, das. Sp. 355, RG. 7. 3. 22, das. 1922, Sp. 320ff. (a. E.) und 19. 6. 22, das. 1923, Sp. 70.

<sup>2)</sup> KASKEL, Koalitionen und Koalitionskampfmittel (Arbeitsrechtliche Seminarvorträge), Berlin 1925; GROH, Koalitionsrecht 1923; KRÜCKMANN, Boykott im Lohnkampf 1918; MASCHKE, Boykott, Sperre und Aussperrung 1911; LION-LEVY, NZfA. 1921 Sp. 529; ZSCHALER, Boykott, Sperre, Aussperrung, Streik, Ausstand, Verruf im Lichte des geltenden Rechts 1917; OERTMANN, Gutachten für den 28. Juristentag.

<sup>3)</sup> Die Nebenform des Boykotts bleibt hier vorläufig außer Betracht; hierüber vgl. S. 312ff.

der Gesamtvereinbarung zusteht oder obliegt, weitere Nebenparteien als Bundesgenossen, also zur Unterstützung im Kampfe, hinzutreten (4).

1. Auf Arbeitgeberseite ist sowohl der einzelne Arbeitgeber wie ein Berufsverein von Arbeitgebern rechtlich in der Lage, eine Gesamtvereinbarung abzuschließen. Gelingt in einem Einzelfalle der Abschluß einer solchen Gesamtvereinbarung nicht, so kann daher sowohl der einzelne Arbeitgeber wie der Arbeitgeberverband nicht nur ein Schlichtungsverfahren einleiten, um die widerstrebende Arbeiterschaft zur Annahme erträglicher Arbeitsbedingungen gütlich zu überreden, sondern statt dessen Kampfmaßnahmen gegen die widerstrebende Arbeiterschaft vornehmen, um sie zu dieser Annahme zu zwingen. Hier deckt sich daher die Kampffähigkeit in vollem Umfang mit der Schlichtungsfähigkeit (S. 288).

2. Auf Arbeitnehmerseite steht die Fähigkeit zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen ohnehin einzelnen Arbeitnehmern niemals zu, hier ist vielmehr der Abschluß von Tarifverträgen den Berufsvereinen vorbehalten, der Abschluß von Betriebsvereinbarungen den Betriebsvertretungen bzw. Belegschaften übertragen. Von dieser Fähigkeit zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen und der entsprechenden Schlichtungsfähigkeit weicht aber die Kampffähigkeit der Arbeitnehmerverbände insofern ab und bleibt dahinter zurück, als einmal die Kampffähigkeit der Einzelverbände zugunsten der eigentlichen Gewerkschaften eingeschränkt ist (a), als ferner den Belegschaften von Einzelbetrieben trotz ihrer rechtlichen Zusammenfassung im BRG. eine Kompetenz zur selbständigen Kampfführung zugunsten der Gewerkschaften ausdrücklich entzogen ist (b), und endlich eine Kampfführung durch Betriebsvertretungen auch gesetzlich verboten ist (c).

a) Einzelverbände von Arbeitnehmern besitzen zwar sowohl Tariffähigkeit wie Schlichtungsfähigkeit, und zwar ohne Rücksicht auf ihre Bedeutung für den von ihnen vertretenen Wirtschaftszweig und die Zahl ihrer Mitglieder. Bei Arbeitskämpfen hängt der Erfolg des Kampfes indessen von der Zahl der Kämpfer, der Menge der zur Verfügung stehenden Geldmittel und der organisatorischen Gesamtleitung ab. Ist hierdurch schon rein tatsächlich die Führung von Arbeitskämpfen nur größeren Verbänden möglich, so beanspruchen die eigentlichen Gewerkschaften, d. h. diejenigen Berufsvereine, die den großen Spitzenverbänden angeschlossen sind (S. 230), die Führung solcher Kämpfe aber auch als eine ihnen vorbehaltene Kompetenz. Nur solche Kämpfe, die von diesen Gewerkschaften beschlossen oder gebilligt sind, werden darum von ihnen als legale „gewerkschaftliche“ Streiks anerkannt und unterstehen demgemäß einer kampfrechtlichen Regelung nach Maßgabe der gewerkschaftlichen Vorschriften (S. 304). Sonstige „wilde Streiks“ sind dagegen zwar von Gesetzes wegen zulässig, spielen sich aber außerhalb einer arbeitsrechtlichen Regelung ab und bilden demgemäß keine Arbeitsstreitigkeit in dem hier behandelten Sinne (S. 263/64), solange sie nicht wenigstens nachträglich von den Gewerkschaften gebilligt und nunmehr von ihnen bzw. mit ihrer Unterstützung fortgeführt werden.

b) Belegschaften von Einzelbetrieben entbehren aus dem gleichen Grunde der eigenen, selbständigen Kampffähigkeit. Denn die rechtliche Stellung der Gewerkschaften, also auch die von ihnen beanspruchte ausschließliche Kompetenz zur Kampfführung, ist durch die Bildung von Betriebsorganisationen ausdrücklich unberührt gelassen (§ 8 BRG.). Besteht daher nach Ansicht der Belegschaft eines Einzelbetriebes ein Anlaß zur Führung eines Arbeitskampfes, so hat sie sich deswegen an die zuständige Gewerkschaft zu wenden und dieser die weiteren Maßnahmen zu überlassen. Ein Streik, der von einer Einzelbelegschaft selbständig und ohne gewerkschaftliche Billigung geführt wird, würde dagegen ebenfalls als „wilder Streik“ außerhalb des Rechtsbodens stehen, und zwar auch dann, wenn er den Abschluß einer nur für diesen Betrieb bestimmten Betriebsvereinbarung zum Ziel hätte.

c) Betriebsvertretungen ist endlich nach § 66 Nr. 3 BRG. eine besondere Friedenspflicht auferlegt. Kraft ihres Amtes sind sie nämlich verpflichtet, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren und demgemäß die Vornahme von Kampfhandlungen bzw. die Aufforderung dazu zu unterlassen, ja darüber hinaus auf friedliche Beilegung jedes etwa entstandenen Streites hinzuwirken. Durch Führung eines Arbeitskampfes würden sie daher ihren gesetzlichen Pflichten zuwiderhandeln und sich den Folgen der §§ 39 ff. BRG. (Absetzung) aussetzen. Von einer Betriebsvertretung als solcher<sup>1)</sup> darf daher eine Arbeitskampf niemals geführt werden<sup>2)</sup>.

3. Spitzenverbände, also Verbände, deren Mitglieder selbst Verbände sind (S. 230), sind nicht tarifberechtigt und demgemäß auch nicht schlichtungsfähig. Gerade diese Verbände sind aber infolge ihrer größeren Machtstellung bisweilen zur Kampfführung geeigneter als die Einzelverbände. Sie können daher an Stelle der Einzelverbände die Kampfführung übernehmen oder wenigstens „Bundeshilfe“ gewähren (S. 308).

4. Nebenparteien, die im Schlichtungsverfahren ausgeschlossen sind (S. 287, 289), treten bei Arbeitskämpfen vielfach den Hauptparteien zur Seite. Denn hier hängt der Erfolg des Kampfes oft gerade von der Menge der Kämpfer und Geldmittel ab. Daher können Verbände, die ein Interesse am Obsiegen einer der Kampfparteien haben, dieser Partei auch dann beitreten, wenn sie an der abzuschließenden Gesamtvereinbarung nicht selbst beteiligt sind. Man spricht in solchem Fall von „Sympathiestreiks bzw. -Aussperrungen“. Soweit sie von kampffähigen Parteien geführt werden, sind sie echte Arbeitskämpfe und unterstehen den kampfrechtlichen Regeln.

C. Das Kampfziel ist die Erlangung günstigerer Arbeitsbedingungen. Wie jeder Kampf nicht um des Kampfes willen, sondern zur Erreichung eines günstigen Friedens ausgefochten wird, so wird auch ein Arbeitskampf nicht um seiner selbst willen, sondern zur Erlangung einer (vom Standpunkt jeder Partei) möglichst günstigen Gestaltung der Arbeitsbedingungen geführt. Dieses Kampfziel bedarf indessen zu seiner formellen Verwirklichung einer bestimmten Rechtsform. Wie bei sonstigen Kämpfen die Rechtsform der Verwirklichung des Friedens der Abschluß eines Friedensvertrages bildet, so bedarf daher auch der Friedensschluß bei Arbeitskämpfen der Vertragsform. Die Vertragsform, durch welche die Parteien eines Arbeitskampfes eine Gestaltung der Arbeitsbedingungen regeln, ist nun die Form der Gesamtvereinbarung, also des Tarifvertrages bzw. der Betriebsvereinbarung. Das Kampfziel bei Arbeitsstreitigkeiten ist daher für jede kämpfende Partei der Abschluß einer für sie möglichst günstigen Gesamtvereinbarung<sup>3)</sup>.

D. Nur die Kampfmittel sind hiernach das entscheidende Merkmal, durch das sich Arbeitskämpfe von sonstigen Gesamtstreitigkeiten unterscheiden. Denn während Kampfgegenstand, Kampfziel und (wenigstens in der Hauptsache) Kampfparteien bei Arbeitskämpfen die gleichen sind wie bei sonstigen Gesamtstreitigkeiten zwischen

<sup>1)</sup> Das schließt nicht aus, daß das Mitglied einer Betriebsvertretung, das gleichzeitig Gewerkschaftsfunktionär ist, bei einem gewerkschaftlichen Streik leitend mitwirkt, sofern dies nur losgelöst von seiner Stellung als Betriebsratsmitglied geschieht, also nicht in Ausübung der Rechte und Pflichten als Betriebsrat (Sprechstunde, Anschläge, Betriebsversammlung usw.).

<sup>2)</sup> Zweifelhaft ist mir dies aber für den Fall, daß eine offenbare Verletzung von Pflichten des Arbeitgebers in einer reinen Betriebsstreitigkeit vorliegt, vor allem bei Nichterfüllung einer Verpflichtung aus einer rechtswirksam abgeschlossenen Betriebsvereinbarung oder bei Verstoß gegen die Einstellungsvorschriften der §§ 81 ff. BRG. Hier fehlt jede rechtliche Handhabe zur Durchsetzung (S. 27), so daß allein die Anwendung von Kampfmitteln übrig bleibt, die daher in solchem Fall den Betriebsräten nicht versagt werden darf. Ebenso GROTE bei KASKEL, Koalitionen, S. 122.

<sup>3)</sup> Eine Abweichung von sonstigen Gesamtvereinbarungen besteht hier nur insofern, als die Gesamtvereinbarung nicht notwendig durch die Kampfparteien selbst abgeschlossen zu werden braucht. Bei Kampfführung durch Spitzenverbände oder Unterstützung durch Nebenparteien erfolgt vielmehr der Abschluß der Gesamtvereinbarung nicht durch diese, sondern lediglich durch die Hauptpartei, deren Gesamtstreitigkeit den Kampfgegenstand bildet.

Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerschaft, sind die Mittel, die hier seitens der Kampfparteien in bezug auf den Kampfgegenstand zur Erreichung des Kampfzieles angewendet werden, völlig andersartige: Denn diese Mittel bestehen, solange Arbeitsfriede herrscht, in Verhandlungen und steigern sich höchstens im Schlichtungsverfahren zur Anrufung behördlicher Mitwirkung bei diesen Verhandlungen. Bei den Arbeitskämpfen wird dagegen das Mittel der Verhandlungen preisgegeben („die Verhandlungen werden abgebrochen“) und statt dessen das Mittel feindseliger Handlungen, Angriffs- und Abwehrmaßnahmen, angewandt („die Feindseligkeiten werden eröffnet“). Insofern bildet daher ein Arbeitskampf lediglich die Austragung einer Gesamtstreitigkeit mit anderen Mitteln.

II. Das Wesen der Arbeitskämpfe wird dadurch gekennzeichnet, daß es sich zwar um einen Kampfzustand handelt (A), daß aber dieser Kampf ein lediglich wirtschaftlicher ist (B) und auf Grund einer rechtlichen Regelung geführt wird (C).

A. Ein Arbeitskampf bildet einen Kampfzustand wie ein Krieg. Er wird daher nicht nach Rechtsgrundsätzen entschieden, sondern durch Überwindung der einen Partei durch die andere gewonnen. Und diese Überwindung ist keine Folge des besseren Rechts oder auch nur der berechtigteren oder größeren Interessen, sondern ausschließlich eine Frage der größeren Macht, bedeutet also lediglich eine Kraftprobe zwischen den streitenden Parteien, bei der der stärkere Teil siegt, der schwächere Teil unterliegt<sup>1</sup>).

B. Dieser Kampfzustand ist aber auf das wirtschaftliche Gebiet beschränkt. Denn auch die Kampfmittel, durch welche die Arbeitskämpfe sich von sonstigen Gesamtstreitigkeiten allein unterscheiden (vgl. oben), sind lediglich Maßnahmen wirtschaftlicher Art und nur auf wirtschaftliche, nicht auf sonstige Überwindung des Gegners gerichtet: Sie sollen einen Zustand so starker wirtschaftlicher Notlage bei der Gegenpartei hervorrufen, daß diese Gegenpartei dadurch zum Nachgeben genötigt wird. Die Arbeitskämpfe gehören daher zu der größeren Gruppe der Wirtschaftskämpfe wie sie auch zwischen sonstigen wirtschaftlichen Interessentengruppen geführt werden. Sie sind deshalb hinsichtlich der Zulässigkeit des Kampfzieles bzw. der Kampfmittel nach den allgemeinen für Wirtschaftskämpfe geltenden Grundsätzen zu beurteilen (S. 324, 327).

C. Aber die Arbeitskämpfe unterliegen darüber hinaus einer eigenen rechtlichen Ordnung. Diese Ordnung ist freilich zur Zeit nur zum kleinsten Teil durch staatliche Regelung, also durch Gesetze oder Verordnungen erfolgt, beschränkt sich hier vielmehr in Wahrung der öffentlichen Interessen auf wenige Bestimmungen zum Schutz der sogenannten „Gemeinnötigen Betriebe“ (S. 307 Anm. 3 u. 4). Dagegen haben die kampffähigen Parteien selbst, also die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bzw. Spitzenverbände, zahlreiche Grundsätze über Voraussetzung des Beginnes, Art der Führung und Beendigung des Kampfes teils durch Regelung in ihren Statuten, teils durch tarifliche Vereinbarung, teils durch Bildung eines Gewohnheitsrechts hierüber aufgestellt, welche die Arbeitskämpfe in bestimmte rechtliche Bahnen geführt haben und sie daher geradezu als eine der Rechtsformen zur Austragung von Arbeitsstreitigkeiten erscheinen lassen (S. 304).

III. Die Quellen des Arbeitskampfrechtes bestehen demgemäß nur zum kleinsten Teil aus staatlichen Gesetzen und Verordnungen (A), in der Hauptsache dagegen aus statutarischen Vorschriften der Verbände (B) und gewohnheitsrechtlichen Sätzen (C)<sup>2</sup>).

<sup>1</sup>) Wie die geschichtliche Entwicklung der Schlichtung an die friedliche Austragung von Streitigkeiten zwischen Gesamtheiten, vor allem zwischen Sippeverbänden (im germanischen Recht) anknüpft (S. 283), so bilden auch Arbeitskämpfe als Mittel gewaltsamer Austragung solcher Streitigkeiten einen Rest des alten Fehderechts.

<sup>2</sup>) Keine Rechtsquelle im eigentlichen Sinne, aber für die Beurteilung der Rechtslage neben den Rechtsquellen wesentlich sind die tariflichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, soweit sie Bestimmungen über Einsetzung und Zusammensetzung tariflicher Schlichtungsstellen enthalten. In diesem Falle sind die beiderseitigen Ver-

A. Staatliche Gesetze und Verordnungen enthalten eine Quelle des Arbeitskampfrechts vor allem in den allgemeinen Bestimmungen des bürgerlichen Rechts und Strafrechts, soweit sie für Arbeitskämpfe anwendbar sind, also hauptsächlich in den Vorschriften über unerlaubte Handlungen (§§ 823, 826 BGB.) und über Nötigung, Erpressung und Sachbeschädigung (§§ 240, 253, 303 StrGB.). Daneben bestehen aber auch einzelne Sondervorschriften für Arbeitskämpfe. Sie betreffen hauptsächlich die allgemeine Zulässigkeit bzw. Unzulässigkeit solcher Kämpfe. Hierfür kommt einerseits Art. 159 RV. und andererseits die auf Grund des Art. 48 RV. vom Reichspräsidenten erlassene VO. vom 10. 11. 20 betr. Stilllegung von Betrieben, welche die Bevölkerung mit Gas, Wasser und Elektrizität versorgen, in Betracht. Dazu treten einige weitere Bestimmungen, welche eine einseitige Parteinarbeit in Arbeitskämpfen vermeiden sollen, nämlich die Regelung der Stellung des Arbeitsnachweises bei Arbeitskämpfen (§ 42 ANG.); die Beseitigung bzw. Milderung der Kündigungsbeschränkungen und Stilllegungsbeschränkungen bei Arbeitskämpfen (§§ 85, 96 BRG., § 6 StilllegungsVO., § 13 SchwebeschGes.) und die Versagung der Erwerbslosenunterstützung gegenüber den infolge von Arbeitskampf erwerbslos gewordenen Arbeitnehmern (§ 3 Abs. 1 VO. über Erwerbslosenfürsorge). Dagegen sind die früheren Sonderstrafbestimmungen des § 153 GewO. gegen Koalitionszwang und einzelner Landesgesetze gegen Koalitionsbildung und Vertragsbruch von Landarbeitern und Dienstboten aufgehoben.

B. Statutarische Vorschriften über die Regelung von Arbeitskämpfen<sup>1)</sup> sind in den Statuten der meisten Gewerkschaften bzw. in besonderen „Streikreglements“ enthalten, bilden aber auch in letzterem Falle einen (lediglich äußerlich getrennten) Bestandteil der Satzung. Sie enthalten Vorschriften über Voraussetzung und Führung von Streiks. Diese Vorschriften beruhen vor allem auf den „Regeln für die Führung von Lohnbewegungen und Unterstützung von Streiks in gemischten Betrieben“, die im Auftrag des 11. Gewerkschaftskongresses vom Bundesausschuß des Allgem. Deutschen Gewerkschafts-Bundes am 30. 9. 22 beschlossen<sup>2)</sup> und in die Satzungen der einzelnen Gewerkschaften übernommen sind.

C. Im Wege des Gewohnheitsrechts haben sich endlich zahlreiche kampfrechtliche Vorschriften gebildet, die vor allem die Art der Führung von Arbeitskämpfen zum Inhalt haben. Ihre Entstehung beruht auf doppelter Grundlage:

Einmal waren die statutarischen Reglements über Arbeitskämpfe anfangs meist sehr lückenhaft. Da im Augenblick des Kampfes aber nicht die Zeit war, offene Fragen statutarisch zu regeln, so wurde der gesamte Fragenkomplex, wie innerhalb des einzelnen Verbandes der Kampf zu organisieren sei, zunächst nach Zweckmäßigkeitserwägungen und dem tatsächlichen Bedürfnis entsprechend behandelt. Allmählich bildete sich aber hierfür bei allen Verbänden eine feste Übung, die indessen auch heute noch nur zum kleinsten Teil in den Reglements kodifiziert ist.

Andererseits mußten die vorzunehmenden Kampfmaßnahmen naturgemäß oft die Grenze des Erlaubten streifen. Da indessen der Staat mit eigener Normierung in diese Kämpfe möglichst nicht eingriff, sondern sich neutral zu halten suchte, so bildete sich, ähnlich wie im Kriege zwischen Staaten, zwischen den feindlichen Verbänden allmählich eine Rechtsübung, welche Maßnahmen als rechtlich zulässig und welche als unzulässig anzusehen seien (so vor allem für Notarbeiten).

Diese tatsächliche Übung hat in beiden Fällen zu einer festen Rechtsüberzeugung der Beteiligten geführt, so daß für Arbeitskämpfe in weitem Umfang das statutarische Recht des einzelnen Verbandes durch Observanz, das allgemein für Kämpfe zulässige Verfahrensrecht durch allgemeines Gewohnheitsrecht ergänzt wird.

IV. Die geschichtliche Entwicklung des Arbeitskampfrechts knüpft an die tatsächliche Entstehung solcher Kämpfe seit dem 14. Jahrhundert zwischen Meistern und Gesellen an (S. 223)<sup>3)</sup>. Die Kampfmittel der Gesellen waren Verruf und Streik. Der Verruf („Schelten“) konnte sich sowohl gegen Meister wie gegen Mitgesellen richten, je nachdem ob dem Gesellen die Leistung von Arbeit bei dem gescholtenen Meister oder aber zusammen mit dem gescholtenen Gesellen verboten wurde. Der Streik („Aufstehen“) bestand in gemeinsamer Arbeitsniederlegung und

bände verpflichtet, soweit eine Einigung über Erneuerung oder etwaige Ergänzung des Tarifes nicht zu erzielen ist, zunächst diese tariflichen Schlichtungsstellen anzurufen und alle tariflich vorgesehenen Verhandlungsmöglichkeiten zu erschöpfen, ehe sie zu Kampfmaßnahmen schreiten. Hier wird daher der Ausbruch eines Arbeitskampfes an die Erfüllung bestimmter rechtlicher Voraussetzungen geknüpft und nur unter dieser Voraussetzung für zulässig erklärt. Indessen gehören solche tariflichen Bestimmungen nicht zum normativen, sondern zum verpflichtenden Teil, begründen also lediglich Vertragspflichten der Tarifparteien, deren Verletzung einen Tarifbruch enthält und die rechtlichen Folgen eines solchen nach sich zieht (S. 20, 318ff.).

<sup>1)</sup> NÖRPFEL, bei KASKEL, Koalitionen, S. 96.

<sup>2)</sup> Korrespondenzbl. 1922, S. 563. Vgl. auch NZfA. 1922, Sp. 740 u. VOLLBRECHT AR. 1923, Sp. 15.

<sup>3)</sup> BOGS bei KASKEL, Koalitionen S. 1ff., das. Anm. 1 weitere Literatur; vgl. auch GRÜN-FELD, Streiks in der Schlesischen Linnen- und Baumwollindustrie, 2. Aufl., Landshut 1921.

in der Regel zugleich im Verlassen der Stadt („Austreten“). Die (meist weniger wirkungsvollen) Kampfmittel der Meister waren Verruf und Aussperrung. Ein verurufener Geselle durfte von keinem Meister angenommen werden, die Aussperrung bestand in gemeinsamer Entlassung.

Von Anfang an versuchten die städtischen Behörden die Anwendung dieser Kampfmittel bei Vermeidung von Strafe zu verbieten, hatten jedoch keinen Erfolg, solange solche Verbote nur in einzelnen Städten oder Territorien erlassen wurden. Die allmähliche Verschärfung solcher Arbeitskämpfe und der von den Gesellen hierbei vielfach geübte Unfug<sup>1)</sup> führten daher in der nunmehr einsetzenden koalitionsfeindlichen Reichsgesetzgebung zu (zunächst wirkungslosen) allgemeinen Verboten und Strafandrohungen gegenüber Koalitionskämpfen und Vertragsbruch, die in der Reichszunftordnung von 1731 ihren Abschluß fanden und in die Landesgesetzgebung, vor allem Preußens, übergingen (S. 223/24). Hier wurden sie auch noch durch polizeiliche Ordnungsvorschriften über das Verbot des „Zusammenrottierens“ ergänzt. Seit der Aufhebung der Koalitionsverbote (S. 224) fiel insoweit auch das Verbot der Koalitionskämpfe, § 152 GewO. Doch blieb die Freiheit der Kampfführung für die gewerblichen Arbeiter durch den § 153 GewO. (Verbot jedes Druckes zum Anschluß an eine Koalition, z. B. durch die Bezeichnung als Streikbrecher) stark eingeschränkt, für Landarbeiter und Dienstboten jeder Streik oder Vertragsbruch sogar strafbar. Erst mit der Aufhebung des § 153 durch Gesetz vom 22. 5. 18 und der Beseitigung der besonderen landesrechtlichen Strafbestimmungen gegen Landarbeiter und Dienstboten im Aufruf des Rates der Volksbeauftragten fielen diese Beschränkungen. Bezüglich der Bedeutung des Art. 159 RV. für die Kampfmittelfreiheit vgl. S. 316.

Die zahlreichen Arbeitskämpfe der Nachkriegszeit führten indessen wiederum zu staatlichen Beschränkungen des Streiks in gemeinnötigen Betrieben durch die VO. vom 10. 11. 20. Dagegen stieß der Entwurf der Schlichtungsordnung, der Arbeitskämpfe nur nach vorheriger vergeblicher Anrufung eines Schlichtungsverfahrens zulassen wollte, auf unüberwindlichen Widerstand, so daß diese Bestimmung in die endgültige Schlichtungsordnung nicht aufgenommen wurde. Doch wurde in wachsendem Maße in Tarifverträgen und Satzungsbestimmungen der Verbände und Spitzenverbände der Ausbruch eines Arbeitskampfes von vorheriger ergebnisloser Anrufung einer vereinbarten oder amtlichen Schlichtungsstelle abhängig gemacht.

V. Die Darstellung des Arbeitskampfrechts gliedert sich in die Behandlung der einzelnen Arten der Arbeitskämpfe, also des Streiks, der Aussperrung und des Boykotts, in ihren rechtlichen Besonderheiten (§ 102), ferner in die Prüfung der Kampffreiheit und ihrer Grenzen, also der Frage nach der rechtlichen Zulässigkeit solcher Arbeitskämpfe und etwaiger Eingriffe in die Freiheit der Kampfführung (§ 103), und endlich in die Untersuchung der Rechtsfolgen unzulässiger Kampfhandlungen (§ 104).

## § 102. Arten der Arbeitskämpfe.

Zur Zeit gibt es drei verschiedene Arten von Arbeitskämpfen gemäß der Verschiedenartigkeit der dabei angewandten Kampfmittel, nämlich den Streik (I), die Aussperrung (II) und den Boykott (III).

I. Der Streik (Ausstand) ist das Hauptkampfmittel der Arbeitnehmerschaft gegenüber der Arbeitgeberschaft als sozialem Gegenspieler. Er kann seitens der Arbeitnehmer sowohl gegenüber einem einzelnen Arbeitgeber, wie gegenüber einer Mehrheit von einzelnen Arbeitgebern, wie endlich gegenüber einem Arbeitgeberverband zur Anwendung gebracht werden.

<sup>1)</sup> Vor allem geschlossener Auszug aus der Stadt mit Trommeln und Pfeifen und Einlager in einer Nachbarstadt mit großem Zechgelage, dessen Bezahlung bei Friedensschuß verlangt wurde.

A. Begrifflich versteht man unter Streik die gemeinsame Arbeitsniederlegung einer Mehrheit von Arbeitnehmern zum Zweck der Erämpfung günstiger Arbeitsbedingungen. Der Streik erfordert hiernach 5 Begriffsmerkmale:

1. Arbeitsniederlegung bedeutet nicht Kündigung des Arbeitsvertrages. Der streikende Arbeiter will vielmehr unter Aufrechterhaltung des zwischen ihm und dem Arbeitgeber bestehenden Rechtsverhältnisses lediglich für die Dauer des Arbeitskampfes die Erfüllung der vertraglichen Arbeitspflicht verweigern, wodurch gleichzeitig die Gegenleistung des Arbeitgebers zur Lohnzahlung für diese Zeitdauer entfällt. Das Arbeitsverhältnis wird daher durch den Streik nicht gelöst, sondern es ruht nur während der Dauer des Kampfes, wird daher nach der Beendigung des Kampfes nicht neu abgeschlossen, sondern lediglich „wieder aufgenommen“, d. h. fortgesetzt<sup>1)</sup>).

Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses tritt vielmehr erst dann ein, wenn der Arbeitgeber durch besonderen Kündigungsausspruch den streikenden Arbeiter entläßt<sup>2)</sup>, was fristlos (aus wichtigem Grunde) geschehen kann, soweit der Arbeitnehmer durch die Teilnahme am Streik seine ihm obliegende Vertragspflicht verletzt (S. 133/34, 322<sup>4)</sup>).

2. Eine solche Arbeitsniederlegung muß seitens einer Mehrheit von Arbeitnehmern erfolgen. Weder kann daher ein einzelner Arbeitnehmer streiken, noch braucht die Arbeitsniederlegung durch sämtliche beteiligte Arbeitnehmer zu erfolgen („Teilstreik“), wenn nur die Zahl der streikenden Arbeiter so groß ist, daß die Ausübung eines Druckes auf den sozialen Gegenspieler überhaupt möglich erscheint<sup>6)</sup>.

Doch brauchen die mehreren streikenden Arbeitnehmer untereinander in keinem Rechtsverhältnis zu stehen bzw. sich (etwa durch Gesellschaftsvertrag) gegenseitig rechtlich zu binden. Ein solches Rechtsverhältnis bzw. eine solche Bindung besteht vielmehr in der Regel nur dann, wenn die Arbeitsniederlegung durch Mitglieder desselben Verbandes auf Grund Verbandsbeschlusses erfolgt, und beruht

1) Soweit das Arbeitsverhältnis rechtliche Wirkungen außerhalb der Verpflichtung zur Erfüllung der Arbeitspflicht bzw. Entlohnungspflicht zeitigt, werden daher solche Wirkungen durch den Streik nicht berührt und bleiben bestehen. Dies gilt vor allem für die Betriebsratseigenschaft und den Lauf von Fristen: Das Amt als Mitglied einer Betriebsvertretung ist von dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses abhängig, erlischt daher mit diesem. Da nun durch die Arbeitsniederlegung das Arbeitsverhältnis nicht gelöst wird, sondern lediglich ruht, so dauert das Amt der Betriebsvertreter während des Streiks so lange fort, als nicht durch Kündigung eine Lösung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt wird. Und der Lauf von Fristen, für die das Bestehen des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung ist, vor allem der Lauf einer Wartezeit für Urlaub oder Pension, wird durch den Streik nicht unterbrochen, sondern ist lediglich während der Dauer des Streiks gehemmt, beginnt daher nach Ablauf des Streiks nicht neu zu laufen, sondern läuft nach Beendigung des Streiks in der Weise weiter, daß die Streikdauer in den Lauf der Frist nicht eingerechnet wird, ihr Ablauf sich daher um diese Dauer verlängert.

2) Passive Resistenz, bei der der Arbeiter zwar formell weiterarbeitet, aber durch die Art der Ausführung der Arbeit, vor allem durch bewußte Übertreibung in der peinlich genauen Befolgung aller Dienstvorschriften, einen praktischen Erfolg der Arbeit vereitelt, ist daher kein Streik, sondern gewöhnliche Verletzung der vertraglichen Arbeitspflicht; RAM. 30. 4. 23, NZfA. 1924, Sp. 179.

3) RAM. 30. 9. 20, NZfA. 1921, Sp. 81.

4) Doch muß die Entlassung in diesem Fall gegenüber gewerblichen Arbeitern gemäß § 123 Abs. 2 GewO. innerhalb von 1 Woche nach Eintritt des Arbeiters in den Streik ausgesprochen werden (S. 134).

5) Verschieden von der Arbeitsniederlegung freier Arbeiter ist eine solche bei Notstandsarbeiten durch Erwerbslose; sie ist „nicht wirtschaftlicher Kampf in freiem Betriebe, sondern Widerstand gegen Anordnungen der Staatsregierung über Entlohnung und Arbeitsbedingungen bei Notstandsarbeiten“ (Preuß. Min. f. Volkswohlfahrt 26. 8. 21, NZfA. 1922, Sp. 65). Vgl. S. 63. A. M. HÄUSSNER, NZfA. 1923, Sp. 230.

6) In der Regel wird dies von der Menge der insgesamt zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte abhängen, so daß bei gelernten Arbeitern eines Spezialfaches bisweilen eine ganz geringe Zahl zum Streik genügt.

in diesem Fall auf der Verbandsmitgliedschaft. In anderen Fällen ist die durch gemeinsame Arbeitsniederlegung gebildete Gemeinschaft dagegen keine Rechtsgemeinschaft, sondern eine bloße Interessengemeinschaft.

3. Die Arbeitsniederlegung muß seitens dieser mehreren Arbeitnehmer gemeinsam erfolgen, d. h. planmäßig in bewußtem und gewolltem Zusammenwirken.

4. Die Arbeitsniederlegung muß zu einem bestimmten Zweck erfolgen, nämlich zur Erlangung günstigerer Arbeitsbedingungen, sei es, daß die bisherigen Arbeitsbedingungen aufrechterhalten werden sollen, während der Arbeitgeber sie verschlechtern will, sei es, daß gegenüber den bisherigen Arbeitsbedingungen eine Verbesserung erreicht werden soll, die der Arbeitgeber nicht oder nicht in dem gewünschten Ausmaß gewähren will. Ein anderer Zweck als die Erlangung günstiger Arbeitsbedingungen, etwa ein politischer Zweck oder die Vornahme einer bloßen Demonstration („politischer Streik“, „Demonstrationstreik“) hebt dagegen das Wesen des Streikes als Mittel im Arbeitskampf auf und scheidet für die arbeitsrechtliche Betrachtung daher aus.

5. Für die Erreichung dieses Zweckes soll die Arbeitsniederlegung das Kampfmittel bilden. Es muß also einerseits ein Kampf erforderlich sein, weil der soziale Gegenspieler die erstrebten Arbeitsbedingungen nicht freiwillig gewähren will, und es muß der Streik als Mittel zur Erlangung dieses Zieles angewendet werden.

B. Voraussetzung zur Führung eines Streiks ist einerseits der ergebnislose Verlauf von Verhandlungen (1), in bestimmten Fällen auch die ergebnislose Anrufung eines Schlichtungsverfahrens (2), und endlich ein rechtsförmlicher Streikbeschluß (3).

1. Der ergebnislose Verlauf von Verhandlungen setzt voraus, daß über den streitigen Punkt Verhandlungen geführt worden sind, eine Einigung aber nicht erzielt worden ist noch überhaupt auf dem Verhandlungswege erreichbar erscheint, so daß die Verhandlungen abgebrochen worden sind. Dieser Abbruch kann auch in der Eröffnung der Feindseligkeiten durch den Gegenspieler, also in der Vornahme einer Aussperrung durch den Arbeitgeber, zum Ausdruck kommen, die dann von Seiten der Arbeitnehmer als Abwehrmaßnahme mit einem Streik beantwortet wird.

2. Eine Anrufung des Schlichtungsverfahrens vor Ausbruch des Streiks ist gesetzlich nur für bestimmte gemeinnötige Betriebe vorgeschrieben (a), wird aber darüber hinaus in der Regel durch Tarifvertrag oder Verbandsstatuten auch für andere Betriebe verlangt (b).

a) Die gemeinnötigen Betriebe<sup>1)</sup>, für welche die vorherige Anrufung eines Schlichtungsverfahrens gesetzlich vorgeschrieben ist, sind nach der NotVO. des Reichspräsidenten vom 10. 11. 20<sup>2)</sup> solche Betriebe, welche die Bevölkerung mit Gas, Wasser oder Elektrizität versorgen<sup>3)</sup>. Hier muß (bei Vermeidung von Strafe) vor Durchführung des Streiks zunächst vom zuständigen Schlichtungsausschuß ein Schiedsspruch gefällt und seit Verkündung dieses Spruches eine Frist von mindestens 3 Tagen verstrichen sein (Näheres S. 328).

b) Durch Tarifverträge und Verbandssatzung sind diese wenigen gesetzlichen Bestimmungen für gemeinnötige Betriebe sowohl hinsichtlich der Art der geschützten Betriebe<sup>4)</sup> wie hinsichtlich besonderer sichernder Voraussetzungen<sup>5)</sup> noch erweitert. Darüber hinaus wird ferner hier in der Regel allgemein für alle Betriebe vorgeschrieben, daß ein Streik erst nach Anrufung der Schlichtungsstelle und ergebnislosem Verlauf des Schlichtungsverfahrens geführt werden darf.

3. Der Streikbeschluß besteht in der Entscheidung der Arbeitnehmerschaft dahin, daß in den Streik eingetreten werden soll. Welcher Erfordernisse ein solcher Beschluß zu seiner

<sup>1)</sup> Über Streik in gemeinnötigen Betrieben vgl. HILB bei KASKEL, Koalitionen S. 149.

<sup>2)</sup> Weitere gesetzliche Vorschriften ähnlicher Art sind sowohl vom Reichspräsidenten wie von den Militärbefehlshabern verschiedentlich erlassen (13. 1. 20, 29. 1. 20, 11. 11. 23).

<sup>3)</sup> Ein allgemeiner gesetzlicher Begriff der „gemeinnötigen Betriebe“ besteht nicht, die Art der geschützten Betriebe war vielmehr abhängig vom jeweiligen Bedürfnis und besonderen öffentlichen Interesse.

<sup>4)</sup> In der „Regelung für die Führung von Lohnbewegungen“ (S. 304) werden als gemeinnötig alle Betriebe bezeichnet, „deren Stilllegung durch Arbeitseinstellung die Lebensinteressen der Allgemeinheit und auch der gesamten Arbeiterschaft in Gefahr bringen“.

<sup>5)</sup> Vor allem vorherige Benachrichtigung des Bundesvorstandes, dem angemessene Frist zu gütlicher Einigung zu lassen ist, und Einreichung eines Verzeichnisses der Notarbeiten, die unter allen Umständen zu leisten sind.

Rechtswirksamkeit bedarf, bestimmt sich ausschließlich nach den Satzungen der einzelnen Gewerkschaft, ist daher im einzelnen verschieden. Regelmäßig wird hierfür geheime, schriftliche Urabstimmung verlangt, also eine Abstimmung unter den einzelnen Mitgliedern der Gewerkschaft selbst (nicht nur unter den Delegierten), darüber, ob in den Streik eingetreten werden soll oder nicht, und eine sich hierbei ergebende qualifizierte Mehrheit (meist  $\frac{2}{3}$  oder  $\frac{3}{4}$ ) für den Streik.

C. Das Verfahren bei Führung des Streiks zerfällt in die Einsetzung einer Streikleitung (1), Ausführung des Streikbeschlusses (2), Unterstützung der Streikenden (3), Fernhaltung von Arbeitswilligen (4), Aufbringung der erforderlichen Mittel (5), etwaige Anrufung der Bundeshilfe (6) und Berichterstattung über den Stand des Streiks (7).

1. Ist der Streikbeschluß gefaßt, so ist zunächst eine Streikleitung einzusetzen. Hierbei ist zu unterscheiden, ob der Streik lediglich von einer einzelnen Gewerkschaft oder von mehreren Gewerkschaften geführt wird.

a) Wird der Streik lediglich von einer einzelnen Gewerkschaft geführt, so bildet ihr Vorstand zugleich die Streikleitung, soweit nicht ein besonderes Organ dafür eingesetzt, vor allem ein Ausschuß des Vorstandes hierfür gebildet wird.

b) Sind mehrere Gewerkschaften am Streik beteiligt, so ist diejenige von ihnen die „Führende Gewerkschaft“, welche mit der größten Zahl von Mitgliedern beteiligt ist. Doch soll sie mit den andern Gewerkschaften zusammenwirken, sie über die geplanten Maßnahmen rechtzeitig verständigen und bei der Zusammensetzung einer Verhandlungskommission zuziehen.

2. Die Ausführung des Streikbeschlusses erfolgt durch tatsächliche Niederlegung der Arbeit (a), jedoch unter Fortführung der Notarbeiten (b).

a) Die Niederlegung der Arbeit erfolgt lediglich durch gemeinsames Verlassen der Arbeitsstätte während der Arbeitszeit oder durch Nichterscheinen an der Arbeitsstelle an dem für den Beginn der Arbeit vorgeschriebenen Zeitpunkt. Einer vorherigen Ankündigung hiervon bedarf es dagegen nicht, oder doch nur soweit der einzelne Arbeitnehmer durch Einhaltung der vertragsmäßigen Kündigungszeit eine Vertragsverletzung vermeiden will (S. 320 Anm. 4).

b) Notarbeiten, vor allem solche in gemeinnötigen Betrieben, werden dagegen fortgeführt. Welche Arbeiten als Notarbeiten zu gelten haben, bestimmt die Streikleitung, eventuell nach Vereinbarung mit der Betriebsleitung. In gemeinnötigen Betrieben hat jede Gewerkschaft ein Verzeichnis dieser Arbeiten dem Bundesvorstand einzureichen. Auch die Arbeiter, welche die Notarbeiten zu verrichten haben, werden von der Streikleitung bestimmt. Mangels abweichender Vereinbarung mit der Betriebsleitung gelten für diese Arbeiter, vor allem hinsichtlich der Entlohnung, die bisherigen Arbeitsbedingungen weiter<sup>1)</sup>.

3. Da die Lohnzahlung während des Streiks wegfällt, so bedürfen die Streikenden einer Streikunterstützung. Sie besteht in der Zahlung eines zum Lebensunterhalt ausreichenden Geldbetrages an die streikenden Arbeitnehmer durch ihre Gewerkschaft. Die Pflicht zur Zahlung einer solchen Streikunterstützung ist nach den Satzungen der Spitzenverbände notwendiges Erfordernis der angeschlossenen einzelnen Gewerkschaften und von diesen satzungsmäßig festzulegen. Die Streikunterstützung ist neben den Streikenden auch solchen Arbeitnehmern zu zahlen, die mit Zustimmung des Verbandes Streikarbeit verweigern oder durch einen Streik oder Teilstreik infolge dadurch eingetretener Betriebsstockung an der Weiterarbeit verhindert werden (vgl. S. 89/90).

4. Da der Erfolg des Streiks nur möglich ist, wenn dadurch tatsächlich eine Stilllegung der bestreikten Betriebe herbeigeführt wird, so erfordert die Führung des Streiks vor allem die Fernhaltung Arbeitswilliger (vom Standpunkt der Streikenden daher als „Streikbrecher“ bezeichnet). Zu diesem Zweck werden von der Streikleitung vor allen bestreikten Betrieben „Streikposten“ aufgestellt, welche den Zuzug Arbeitswilliger zu diesen Betrieben durch Überredung und Warnung (dagegen natürlich nicht durch Gewalt) möglichst verhindern sollen.

5. Die zur Führung des Streiks, vor allem zur Auszahlung der Streikunterstützung, erforderlichen Geldmittel werden teils aus den vorhandenen Beständen entnommen, teils aber auch durch Extrabeiträge von den nicht am Streik beteiligten Mitgliedern der Gewerkschaft gebracht. Dazu treten freiwillige Unterstützungen anderer Gewerkschaften, bei den internationalen Beziehungen der Gewerkschaften sogar bisweilen Unterstützungen aus dem Ausland.

6. Auch kann hierfür die Bundeshilfe angerufen werden, d. h. Unterstützung des Spitzenverbandes. Sie setzt voraus, daß der Kampf im Interesse der gesamten Gewerkschaften liegt und die Kräfte der unmittelbar beteiligten Gewerkschaften übersteigt, soll jedoch nur gewährt werden, wenn die anrufende Gewerkschaft bestimmte Mindestbedingungen erfüllt (Beachtung der gewerkschaftlichen Regeln, Heranziehung der eigenen Mitglieder zu Extrabeiträgen, angemessene Höhe der Unterstützungsgelder im Verhältnis zu den Beiträgen, Einräumung eines Mitbestimmungsrechts an den Bundesvorstand bei der Kampfführung). Die Bundeshilfe besteht hauptsächlich in finanzieller Unterstützung durch Gewährung von Hilfsbeiträgen, die von den angeschlossenen Gewerkschaften aufzubringen sind, in besonderen Fällen auch durch Sammlungen der Ortsausschüsse ergänzt werden können.

<sup>1)</sup> Vgl. hierzu VOLLBRECHT, AR. 1923, Sp. 15.

7. Über den Stand des Streiks ist regelmäßig Bericht zu erstatten. Diese Berichterstattung geschieht in der Regel durch die Streikleitung in Versammlungen der Streikenden, bei Gewährung der Bundeshilfe durch den Bundesvorstand gegenüber den Zentralverbänden.

D. Die Beendigung des Streiks erfolgt in der Regel<sup>1)</sup> durch Abschluß einer Gesamtvereinbarung, die hier gleichzeitig die Funktion des Friedensvertrages erfüllt. Zur Vorbereitung hierfür und Führung der erforderlichen Verhandlungen mit der Gegenseite wird vielfach eine besondere „Verhandlungskommission“ bestellt. Diese Vereinbarung enthält vor allem die Neuregelung der Arbeitsbedingungen, Bestimmungen über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit, Festsetzung der Bezahlung der Streiktage, falls eine solche Zahlung beabsichtigt ist<sup>2)</sup>, und Vorschriften über etwaige Maßregelungen aus Anlaß des Streiks<sup>3)</sup>.

Soweit eine Kündigung nicht erfolgt war, wird mit der Beendigung des Streiks das frühere Arbeitsverhältnis, eventuell unter den neuen Bedingungen, wieder aufgenommen, also kein neues Arbeitsverhältnis eingegangen (S. 306). War dagegen eine Kündigung erfolgt, so war das alte Arbeitsverhältnis hierdurch erloschen. Die Wiederaufnahme der Arbeit bedarf daher dann des Abschlusses eines neuen Arbeitsvertrages. Eine Verpflichtung zur Wiedereinstellung bzw. zum Wiedereintritt besteht daher in diesem Fall nicht ohne weiteres, sondern nur soweit besondere Vereinbarungen, vor allem über die Unzulässigkeit von Maßregelungen, hierüber getroffen sind. In diesem Fall ist daher auch der Betriebsrat, dessen Amt durch das Erlöschen des Arbeitsverhältnisses ipso jure ebenfalls beendet war, neu zu wählen<sup>4)</sup>. Nur die Schwerbeschädigten, die aus Anlaß des Streikes fristlos entlassen waren, sind nach § 13 Abs. 3 Schwerbesch.-Ges. unter allen Umständen wieder einzustellen (S. 136).

II. Die Aussperrung ist das Hauptkampfmittel der Arbeitgeber gegenüber der Arbeitnehmerschaft als sozialem Gegenspieler. Sie kann sowohl von einem einzelnen Arbeitgeber wie von einer Mehrheit von einzelnen Arbeitgebern wie von einem Arbeitgeberverband ausgehen.

A. Begrifflich ist die Aussperrung die einheitliche Kündigung gegenüber einer Mehrheit von Arbeitnehmern zum Zwecke der Erämpfung günstiger Arbeitsbedingungen, unter gleichzeitigem Anerbieten der Wiedereinstellung unter den vom Arbeitgeber gestellten Bedingungen.

Die Aussperrung erfordert hiernach 6 Begriffsmerkmale, von denen die Merkmale 1—5 den Begriffsmerkmalen des Streikes entsprechen; jedoch tritt hier an die Stelle der bloßen Arbeitsniederlegung die völlige Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wodurch als weiteres (6) Merkmal das Anerbieten zur Wiedereinstellung erforderlich wird:

1. Die Aussperrung erfolgt im Gegensatz zum Streik durch Kündigung<sup>5)</sup>. Hier findet daher nicht nur ein Ruhen, sondern eine völlige Lösung des bisherigen

<sup>1)</sup> Nur bei völligem Mißlingen des Streiks, wenn also dem Arbeitgeber die Einstellung einer genügenden Zahl neuer Arbeitnehmer gelingt oder die streikenden Arbeiter der Streikleitung nicht mehr folgen, sondern von sich aus die Arbeit wieder aufnehmen, kann der Streik durch tatsächliches Aufhören der Kampfmaßnahmen ohne Friedensschluß enden.

<sup>2)</sup> Ohne ausdrückliche Vereinbarung hierüber sind Streiktage nicht zu bezahlen, S. 83.

<sup>3)</sup> Das Verbot von Maßregelungen enthält die Verpflichtung zur Wiedereinstellung der wegen des Streiks entlassenen Arbeitnehmer. Eine solche Bestimmung gehört zum verpflichtenden Teil des Tarifvertrages (S. 15/16), begründet also keine unmittelbare Verpflichtung der einzelnen Betriebsinhaber zur Wiedereinstellung gegenüber den Arbeitnehmern, sondern eine Verpflichtung des Arbeitgeberverbandes, auf seine Mitglieder mit allen verbandsmäßig zulässigen Mitteln auf diese Wiedereinstellung einzuwirken. Da eine solche Bestimmung des Tarifvertrages aber einen Vertrag zugunsten Dritter, nämlich der einzelnen einzustellenden Arbeitnehmer, enthält (S. 20), so können auch die letzteren den Arbeitgeberverband auf die Erfüllung dieser Verpflichtung verklagen. Vgl. NIPPERDEY, AR. 1924, Sp. 553.

Das Verbot von Maßregelungen umfaßt nur Entlassungen wegen normaler Streikhandlungen, vor allem Beteiligung an der Streikleitung, Streikposten stehen usw., dagegen nicht auch strafbare Handlungen, auch wenn sie aus Anlaß des Streiks vorgenommen sind, vor allem nicht Sabotageakte, Körperverletzungen usw.

<sup>4)</sup> Hieran kann auch durch Vereinbarung mit der Streikleitung nichts geändert werden, da das Amt des Betriebsrats ein öffentlichrechtliches ist (S. 243), das der Disposition sowohl des Arbeitgebers wie der Gewerkschaften entzogen ist und nur durch Wahl der Belegschaft übertragen bzw. nach Erlöschen neu übertragen werden kann. Bestritten! Vgl. DENECKE, Schlichtungswesen 1923, S. 205, PROBSTING, AR. 1923, Sp. 649, LANGE, Schlichtungswesen 1924, S. 5 ff.

<sup>5)</sup> Ein juristischer Unterschied zwischen dieser Kündigung und sonstigen Kündigungen besteht nicht, sondern lediglich ein Unterschied im (rechtlich unerheblichen) Motiv; a. M. LANDMANN, AR. 1923, Sp. 387.

Arbeitsverhältnisses statt, das bei einer Kündigung infolge Aussperrung gerade so wie bei jeder anderen Kündigung erlischt<sup>1)</sup>.

Diese Kündigung ist die regelmäßige Kündigung (S. 121ff.), also eine Kündigung, die zu ihrer Wirksamkeit der Einhaltung der Kündigungszeiten bedarf, während der Kündigungsgrund hierbei unerheblich ist. Soweit diese Kündigung eine völlige oder teilweise Stilllegung des Betriebes mit sich bringt, entfällt indessen hier der besondere Kündigungsschutz des Betriebsrätegesetzes und der Stilllegungsverordnung. Steigert sich daher die Aussperrung bis zur (gänzlichen oder teilweisen) Stilllegung des Betriebes (S. 125 Anm. 2), so findet weder ein Einspruchsverfahren statt, noch bedarf die Kündigung von Betriebsvertretern der Zustimmung des Betriebsrats bzw. der Belegschaft, noch ist vorherige Beratung mit dem Betriebsrat nach § 74 BRG. erforderlich, noch ist die Kündigung an die Zustimmung der Behörde bzw. Einhaltung der vierwöchigen Wartezeit gebunden, §§ 85, 96 BRG., § 6 Stilllegungsverordnung (S. 123ff., 129ff., 131)<sup>2)</sup>.

2. Diese Kündigung erfolgt gegenüber einer Mehrheit von Arbeitnehmern. Ebenso wie beim Streik genügt daher auch hier weder die Kündigung gegenüber einzelnen Arbeitnehmern, noch bedarf es der Kündigung gegenüber sämtlichen Arbeitnehmern, wenn nur die Zahl der gekündigten Arbeitnehmer so groß ist, daß dadurch die Ausübung eines Druckes auf den sozialen Gegenspieler wenigstens möglich erscheint.

Zwischen diesen mehreren gekündigten Arbeitnehmern muß zwar ein gewisser Zusammenhang insofern bestehen, als sie der Belegschaft desselben Einzelbetriebes oder derselben Gruppe von Einzelbetrieben oder demselben Berufsverein oder wenigstens demselben Berufszweig angehören. Doch braucht dieser Zusammenhang, ebenso wie beim Streik, kein rechtlicher zu sein, vielmehr genügt auch hier eine bloße Interessengemeinschaft.

3. Die Kündigung muß einheitlich erfolgen, d. h. aus einheitlichem Entschluß in äußerlich einheitlicher Erscheinungsform vorgenommen werden. Hierzu bedarf es freilich weder der Abgabe einer Gesamtkündigung in einer einzigen Willenserklärung, noch einer wörtlich gleichlautenden Kündigung, noch auch der Abgabe aller Einzelkündigungen genau zum gleichen Zeitpunkt, wenn nur die Einheitlichkeit des Entschlusses und seiner Ausführung aus den Umständen hervorgeht.

4. Die Kündigung muß einen bestimmten Zweck verfolgen, nämlich die Erlangung günstiger Arbeitsbedingungen. Hierüber gilt das gleiche wie beim Streik.

5. Die Kündigung soll für die Erreichung dieses Zweckes das Kampfmittel bilden. Auch hierüber gilt das gleiche wie beim Streik.

6. Die Kündigung ist mit dem Anerbieten der Wiedereinstellung unter den vom Arbeitgeber gestellten Bedingungen verbunden. Ein solches Anerbieten bedarf nicht einmal einer besonderen Erklärung, folgt vielmehr ohne weiteres aus den Umständen, wenn die Kündigung zum Zweck der Aussperrung erfolgt.

Dieses Anerbieten der Wiedereinstellung bezieht sich aber nicht auf den einzelnen durch Kündigung gelösten Arbeitsvertrag und gilt daher auch nicht gegenüber dem einzelnen gekündigten Arbeitnehmer. Es ist daher keine Offerte zum Ab-

<sup>1)</sup> Hier endet daher auch das Amt der Betriebsvertreter, und die Fristen, für deren Lauf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzung bildet (Urlaub, Pension), werden nicht nur gehemmt, sondern unterbrochen, beginnen also bei Wiedereinstellung neu zu laufen, soweit nichts anderes vereinbart ist oder nach den Umständen als vereinbart gelten kann. Letzteres ist freilich im Zweifel anzunehmen.

<sup>2)</sup> Führt die Aussperrung dagegen nicht zur wenigstens teilweisen Stilllegung, so gilt dies mangels entsprechender gesetzlicher Vorschriften nicht. Zu weit geht daher LANDMANN, a. a. O. Unrichtig auch PRIEBE, Schlichtungswesen 1924, S. 85, und LENHARDT, das. S. 66. Vgl. auch WEGERT, NZfA. 1924, Sp. 69ff.; HERSCHEL, AR. 1924, Sp. 183 und (gegen PRIEBE) Sp. 757; FUCHS, Schlichtungswesen 1924, S. 126 und (gegen diesen) SCHÄFER das. S. 126 und HENRICH das. S. 129.

schluß eines neuen Einzelarbeitsvertrages, die lediglich der Annahme durch den einzelnen Arbeitnehmer bedürfte, um den neuen Arbeitsvertrag zum Abschluß zu bringen. Auch ist die ausgesprochene Kündigung nicht etwa lediglich bedingt, also nur für den Fall der Nichtannahme jener Offerte ausgesprochen. Denn die Kündigung erfolgt auch gegenüber solchen Arbeitnehmern, die von vornherein bereit waren, die Bedingungen des Arbeitgebers anzunehmen. Die Aussperrung soll vielmehr nicht nur auf den einzelnen Arbeiter, sondern auf die gesamte Arbeiterschaft einen Druck ausüben. Auch die Bereitwilligkeit zur Wiedereinstellung wird daher bei der Aussperrung nicht gegenüber dem einzelnen gekündigten Arbeitnehmer ausgesprochen, sondern gegenüber der widerstrebenden Arbeiterschaft als Gesamtheit. Und die gemachte Offerte bezieht sich demgemäß nicht auf die durch Kündigung gelösten Einzelverträge bzw. deren Neuabschluß, sondern auf den Abschluß einer diesbezüglichen Gesamtvereinbarung.

B. Die Voraussetzungen der Aussperrung entsprechen den Voraussetzungen des Streiks, bestehen daher ebenfalls einerseits in einem ergebnislosen Verlauf der Verhandlungen (1), ferner in bestimmten Fällen in ergebnisloser Anrufung des Schlichtungsverfahrens (2) und endlich in einem Aussperrungsbeschuß (3).

1. Für den ergebnislosen Verlauf der Verhandlungen gilt das gleiche wie beim Streik. Vor allem kann auch hier der Ausbruch eines Streiks, insbesondere eines Teilstreiks, auf der Gegenseite die Vornahme einer Aussperrung als Abwehrmaßnahme nach sich ziehen.

2. Vorherige Anrufung des Schlichtungsausschusses ist gesetzlich nur für die gleichen gemeinnötigen Betriebe wie beim Streik vorgeschrieben. Darüber hinaus besteht zwar hier eine statutarische Verpflichtung zu solcher Anrufung in der Regel nicht, meist ist eine solche Verpflichtung aber durch Tarifvertrag vorgeschrieben.

3. Ein förmlicher Aussperrungsbeschuß ist nur dann erforderlich, wenn die Aussperrung von mehreren Arbeitgebern oder von einem Arbeitgeberverband ausgeht, erübrigt sich dagegen natürlich bei Aussperrung durch einen einzelnen Arbeitgeber bzw. erfolgt hier (bei juristischen Personen) in der Form der satzungsmäßigen Beschlußfassung. Wird die Aussperrung von mehreren einzelnen Arbeitgebern gemeinsam vorgenommen, so bilden diese Arbeitgeber zum Zweck der Aussperrung eine Gesellschaft im Sinne der §§ 705 ff. BGB. Der Aussperrungsbeschuß ist daher hier ein Gesellschaftsbeschuß. Ist dieser Beschuß ordnungsmäßig gefaßt, so ist er für die Teilnehmer rechtsverbindlich, da die frühere Versagung des Rechtsschutzes für derartige Abreden, wie sie nach § 152 Abs. 2 GewO. bestand, nach Art. 159 RV. beseitigt ist (S. 232). Geht die Aussperrung von einem Arbeitgeberverband aus, so sind dessen Organe (Vorstand, Generalversammlung) nach Maßgabe der Satzung zur Beschlußfassung über die Aussperrung zuständig.

C. Das Verfahren bei Durchführung der Aussperrung ist rechtlich kaum geregelt, vor allem fehlt eine Regelung dann, wenn die Aussperrung von einem einzelnen Arbeitgeber vorgenommen wird. Geht die Aussperrung von einem Arbeitgeberverband aus, so hat mangels anderer Bestimmung der Vorstand die Kampfleitung. Die Ausführung der Aussperrung erfolgt durch Ausspruch der Kündigung zum nächsten Kündigungstermin bzw. Stilllegung der Betriebe. Eine Unterstützung der einzelnen Mitglieder findet hier in der Regel nicht statt, würde vielmehr eines besonderen Beschlusses bedürfen, die Durchführung einer Sperre gegenüber den entlassenen Arbeitnehmern wird hier durch persönliche Verständigung zwischen den in Betracht kommenden Arbeitgebern erreicht. Die Aufbringung besonderer Mittel für die Durchführung der Aussperrung ist hier in der Regel nicht erforderlich und würde ebenfalls eines besonderen Beschlusses bedürfen, auch eine Bundeshilfe ist daher nicht allgemein vorgesehen, und eine etwaige Berichterstattung durch die Verbandsorgane richtet sich nach dem Bedürfnis hierfür.

D. Die Beendigung der Aussperrung erfolgt in der Regel durch Abschluß einer Gesamtvereinbarung, soweit nicht etwa die Arbeitnehmer ohne rechtsförmlichen Friedensschluß tatsächlich wieder eingestellt werden bzw. soweit ihre Einstellung darum nicht mehr in Frage kommt, weil inzwischen genügend andere an Stelle der ausgesperrten Arbeitnehmer eingestellt sind<sup>1)</sup>. Für den Inhalt einer solchen Gesamtvereinbarung gilt das gleiche wie beim Streik. Doch bedarf es hier im Gegensatz zum Streik stets des Abschlusses neuer Arbeitsverträge, da die alten Arbeitsverträge bei der Aussperrung durch Kündigung erloschen sind (S. 309/10). Die Betriebsvertretungen sind daher hier neu zu wählen<sup>2)</sup>. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber seinen bisherigen Arbeitnehmern zum Neuabschluß von Arbeitsverträgen, also zur Wiedereinstellung, besteht nicht ohne weiteres, sondern nur nach Maßgabe der getroffenen Gesamtvereinbarung, also des Friedensvertrages. Nur Schwerbeschädigte sind auch bei der Aussperrung nach § 13 Abs. 3 SchwerbeschG. unter allen Umständen wieder einzustellen (S. 136).

<sup>1)</sup> RAM. 14. 11. 21, NZfA. 1922, Sp. 267.    <sup>2)</sup> Bestritten! Vgl. S. 309, Anm. 4.

III. Unter Boykott<sup>1)</sup> 2) (Sperrung, Verrufserklärung, früher „Schelten“ S. 304) versteht man jede in der Absicht der Maßregelung vorgenommene Absperrung einer Person vom Verkehr mit anderen Personen: Der Boykottierte wird von den anderen Personen planmäßig gemieden, indem diese es ablehnen, mit ihm in Beziehung zu treten.

Diese Beziehungen können entweder gesellschaftlicher oder geschäftlicher Art sein, so daß ein Boykott entweder im gesellschaftlichen oder im geschäftlichen Verkehr möglich ist. Ein geschäftlicher Verkehr mit anderen Personen, der hier allein in Betracht kommt, erfolgt nun durch Abschluß von Verträgen. Ein Boykott im Rechtssinne besteht daher darin, daß andere Personen mit dem Boykottierten keine Verträge schließen, ihm also insbesondere weder Waren liefern („Lieferungssperre“) noch Waren von ihm kaufen („Absatzsperre“).

Von den verschiedenen möglichen Verträgen mit anderen Personen, mit denen man geschäftlich verkehrt, deren Abschluß aber mit einem Boykottierten abgelehnt wird, kommen für das Arbeitsrecht nur die Arbeitsverträge in Betracht. Der arbeitsrechtliche Boykott besteht daher darin, daß andere Personen mit dem Boykottierten keine Arbeitsverträge abschließen, sei es (bei Boykott gegenüber einem Arbeitgeber) durch „Arbeitersperre“ („Zugangssperre“), indem kein Arbeiter bei dem boykottierten Arbeitgeber eintritt, sei es (bei Boykott gegenüber einem Arbeitnehmer) durch „Einstellungssperre“ (der Arbeiter kommt auf die „schwarze Liste“), indem kein Arbeitgeber den boykottierten Arbeiter bei sich einstellt.

Nur dieser arbeitsrechtliche Boykott durch Zugangssperre bzw. schwarze Listen kommt als Form der Arbeitskämpfe in Frage<sup>3)</sup>. Auch ein solcher Boykott bildet indessen gegenüber den Hauptkampfmitteln des Streiks und der Aussperrung nur ein Nebenkampfmittel, das vielfach anderen Grundsätzen folgt und der Erreichung anderer Ziele dient. Von den beiden Hauptkampfmitteln unterscheidet sich der Boykott ferner vor allem dadurch, daß er nicht gegen die Arbeitgeberschaft oder Arbeitnehmerschaft im ganzen gerichtet ist, sondern jeweils gegen einzelne mißliebige Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer zur Anwendung kommt.

A. Begrifflich ist hiernach der (arbeitsrechtliche) Boykott die Aufforderung an andere Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zum Nichtabschluß oder zur Auflösung von Arbeitsverträgen mit bestimmten Personen zum Zweck der Maßregelung dieser Personen. Der Boykott erfordert also bestimmte Parteien (1), ein bestimmtes Verhalten dieser Parteien (2) und einen bestimmten durch dieses Verhalten zu erreichenden Zweck (3):

1. Der Boykott erfordert im Gegensatz zu Streik und Aussperrung nicht nur 2, sondern 3 Parteien, nämlich eine Partei, die zur Vornahme eines Boykotts auffordert („den Boykottierer“), eine Partei, die zur Vornahme eines Boykotts aufgefordert wird, an deren Adresse sich also jene Aufforderung richtet, und die, wenn

<sup>1)</sup> STRAUSS bei KASKEL, Koalitionen, S. 136, das. Anm. weitere Literatur. GIOVANNI CARRARA, Il boicottaggio, Mailand 1924.

<sup>2)</sup> Der Name stammt von einem Gutsverwalter in Irland, der in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts wegen seines ungerechten Verhaltens gegenüber den kleinen Pächtern allgemein geächtet wurde, so daß er weder Waren noch Arbeiter erhielt und auswandern mußte.

<sup>3)</sup> Nicht zum arbeitsrechtlichen Boykott gehört dagegen der Fall, daß Arbeiter eine Absatzsperre verhängen, sei es daß sie zu diesem Zweck allgemein das Publikum auffordern, von einem bestimmten Lieferanten keine Waren zu beziehen (z. B. das Lokal eines Gastwirts zu meiden), sei es, daß sie diese Aufforderung nur in ihrem eigenen Kreise verbreiten. Denn einmal kann eine solche Maßregel aus Gründen verhängt werden, die mit dem Arbeitsverhältnis in gar keinem Zusammenhang stehen (hohe Preise, schlechte Ware, politische Einstellung). Aber auch selbst dann, wenn sich eine solche Maßregel zufällig gerade gegen einen Arbeitgeber wegen seines Verhaltens gegenüber seinen Arbeitnehmern richtet, ist dieser Umstand lediglich (rechtlich unerhebliches) Motiv für diese Maßregel, die als solche mit dem Arbeitsrecht nichts zu tun hat, weil sie kein arbeitsrechtliches Mittel anwendet. Nicht Absperrung vom allgemeinen Markt, sondern lediglich vom Arbeitsmarkt gehört daher zum Boykott im Sinne des Arbeitsrechts.

sie der Aufforderung folgt, den Boykott tatsächlich durchführt (den „Boykottanten“ oder „Adressaten“), und endlich eine Partei, die boykottiert, also von der Möglichkeit einer Vertragsschließung abgesperrt werden soll, mit der daher der aufgeforderte Boykottant, wenn er der Aufforderung des Boykottierers zur Vornahme des Boykotts Folge leistet, keine Arbeitsverträge abschließen soll (den „Boykottierten“).

Jede dieser drei Parteien kann aus einer oder mehreren Personen bestehen:

a) Der Boykottierer, der die Aufforderung zum Boykott erläßt, kann entweder ein einzelner Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, oder eine mehr oder minder organisierte Mehrheit von einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, oder endlich ein Arbeitgeberverband oder Arbeitnehmerverband sein. Der Boykottierer will einem sozialen Gegner einen Schaden zufügen, kann dies aber nicht aus eigener Kraft, sondern bedient sich dazu einer dritten Stelle, die er zu dieser Schadenszufügung zu bestimmen sucht.

b) Der Boykottant, an dessen Adresse sich die Aufforderung richtet, besteht meist, bei Arbeitnehmern stets<sup>1)</sup>, aus einer Mehrheit von Personen. Diese mehreren Personen können untereinander in einer Rechtsgemeinschaft stehen, vor allem Mitglieder desselben Arbeitgeberverbandes oder Arbeitnehmerverbandes sein. Doch ist dies nicht erforderlich, sie können vielmehr untereinander auch unverbunden sein, und treten in diesem Fall auch dadurch, daß sie der Aufforderung Folge leisten, also mit der boykottierten Person keine Arbeitsverträge abschließen, nicht notwendig untereinander in irgendeine Gemeinschaft rechtlicher Art (Verein, Gesellschaft), sondern stehen nach wie vor rechtlich als einzelne nebeneinander, soweit sie sich nicht zu einer besonderen Rechtsgemeinschaft zusammenschließen.

c) Der Boykottierte endlich, gegen den die Maßnahme gerichtet ist, kann sowohl ein einzelner Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer wie eine Mehrheit von Arbeitgebern bzw. Arbeitnehmern sein. Wird eine Mehrheit von Personen boykottiert, so treten diese hierdurch untereinander ebenfalls in keine Rechtsgemeinschaft, sondern bilden höchstens eine Interessengemeinschaft. Der Boykottierte wird in der Regel der gegnerischen sozialen Gruppe angehören, wie Boykottierer und Boykottanten, ein von Arbeitgebern ausgehender Boykott wird also gegen Arbeitnehmer, ein von Arbeitnehmern ausgehender Boykott gegen Arbeitgeber gerichtet sein. Doch ist dies nicht unbedingt erforderlich, vielmehr können Arbeitgeber auch von Arbeitgebern, Arbeitnehmer auch von Arbeitnehmern boykottiert werden<sup>2)</sup>.

2. Der Boykott erfordert hiernach, im Gegensatz zu Streik und Aussperrung, nicht nur eine einzelne Maßnahme, sondern zwei verschiedene Maßnahmen, die erst in ihrem Zusammenwirken das beabsichtigte Ziel erreichen können, nämlich einmal die Aufforderung zum Boykott (a), und andererseits ein dieser Aufforderung entsprechendes Verhalten seitens des aufgeforderten Adressaten (b).

a) Die Aufforderung zum Boykott bedarf keiner bestimmten Form, kann vielmehr in jeder hierzu tatsächlich geeigneten Form erfolgen, sei es durch öffentliche Erklärung (z. B. in Zeitungen oder Anschlägen) oder durch private Mitteilung, in mündlicher, telephonischer oder brieflicher Form. Ob diese Aufforderung schon als solche eine rechtliche Wirkung besitzt, ob sie also bloße Bitte<sup>3)</sup> und daher für den

<sup>1)</sup> Auf Arbeitgeberseite genügt dagegen als Adressat selbst ein einziger Arbeitgeber, wenn dieser in dem betreffenden Bezirk und Gewerbszweig den Arbeitsmarkt ausschließlich beherrscht, so daß der boykottierte Arbeitnehmer, wenn er von diesem Arbeitgeber nicht eingestellt wird, damit in Wahrheit überhaupt vom Arbeitsmarkt abgesperrt ist.

<sup>2)</sup> Vor allem das letztere kommt praktisch vor, indem die boykottierenden Arbeitnehmer erklären, sie wollten mit ihrem boykottierten Arbeitskollegen nicht zusammenarbeiten, und dadurch die Arbeitgeber zwingen, solche boykottierten Arbeitnehmer nicht einzustellen bzw. zu entlassen, weil sie sonst ihre übrigen Arbeiter verlieren würden.

<sup>3)</sup> Dieser Bitte kann freilich durch (erlaubte) Drohung, z. B. mit („sekundärem“) Boykott gegenüber dem Adressaten, ein gewisser Nachdruck verliehen werden.

Adressaten rechtlich unverbindlich ist, oder ob der Adressat rechtlich gezwungen ist, dieser Aufforderung zu folgen, hängt von dem Rechtsverhältnis ab, in dem beide Teile zueinander stehen. Besteht kein Rechtsverhältnis zwischen Boykottierer und Adressat, auf Grund dessen der letztere den Weisungen des ersteren zu folgen hat, richtet sich die Aufforderung zum Boykott z. B. allgemein an „das Publikum“, so ist die Aufforderung rechtlich völlig unverbindlich, enthält in diesem Fall vielmehr weiter nichts als eine Mitteilung von lediglich tatsächlicher Bedeutung. Ein rechtlicher Zwang zur Folge wird in der Regel nur dann bestehen, wenn der Boykott von einem Verband ausgeht, die Aufforderung also auf Grund eines Verbandsbeschlusses von einem zuständigen Verbandsorgan (Vorstand) den Verbandsmitgliedern zugeht, so daß die Folgeleistung hier Erfüllung einer Verbandspflicht ist.

b) Das Verhalten des aufgeforderten Boykottanten, welcher der Aufforderung zum Boykott Folge leistet, besteht einerseits negativ in dem Nichtabschluß künftiger Arbeitsverträge und andererseits positiv in der Lösung bereits bestehender Arbeitsverträge mit dem Boykottierten. Die Auflösung bestehender Arbeitsverträge ist natürlich nur unter Einhaltung der vertragsmäßigen Kündigungsfrist zulässig. Auch wenn der aufgeforderte Boykottant rechtlich verpflichtet ist, der Aufforderung Folge zu leisten und den Boykott in dieser Weise durchzuführen, wirkt diese Verpflichtung aber nur im Verhältnis zwischen dem auffordernden Boykottierer und dem aufgeforderten Boykottanten, nicht dagegen im Verhältnis des letzteren zu Dritten, also zu dem Boykottierten. Soweit der aufgeforderte Boykottant daher trotzdem Arbeitsverträge mit einem Boykottierten abschließt oder nicht löst, sind bzw. bleiben diese Verträge rechtswirksam<sup>1)</sup>.

3. Der Zweck des Boykotts ist die Maßregelung der boykottierten Person, d. h. ihre Schädigung. Der Boykott ist daher mindestens unmittelbar nicht auf die Herbeiführung eigenen Nutzens, sondern fremden Schadens gerichtet, mag nebenbei der Boykott auch dem eigenen Vorteil dienen (z. B. der Boykott eines Diebes der künftigen Sicherung). Diese Schädigung wird vorsätzlich und absichtlich herbeigeführt. Ob dies zur Strafe für das vergangene Verhalten („Repressivboykott“) oder zur Einwirkung auf das künftige Verhalten des Boykottierten geschieht („Zwangsboykott“), macht keinen Unterschied<sup>2)</sup>. Praktisch werden beide Momente meist zusammentreffen.

B. Voraussetzung des Boykotts ist lediglich ein Verhalten eines Arbeitgebers oder Arbeitnehmers bzw. einer Gruppe von ihnen, welches den Entschluß zur Anwendung des Boykotts gegenüber diesem Verhalten auslöst<sup>3)</sup>. Es bedarf daher hier weder vorangegangener Verhandlungen<sup>4)</sup>, noch selbst (bei Verbänden) einer erhöhten Sicherung bei der Abstimmung über den Boykottbeschuß. Vielmehr genügt hier die bloße Tatsache eines bestimmten Verhaltens der zu boykottierenden Personen, das nach Ansicht des Boykottierers die Anwendung dieser Maßnahme rechtfertigt<sup>5)</sup>.

C. Auch das Verfahren bei der Durchführung des Boykotts unterliegt keiner rechtlichen Sonderregelung, erfolgt vielmehr, soweit nur die Maßnahmen nach allgemeinen Grundsätzen zulässig sind (vgl. S. 327, über die Unzulässigkeit geheimer Kennzeichnung in Zeugnissen oder Arbeitsbüchern auch S. 189), lediglich nach Zweckmäßigkeitserwägungen. Die Arbeitgeber werden daher die Namen der boykottierten Arbeitnehmer entweder in bestimmte „schwarze Listen“ aufnehmen, die sie untereinander austauschen, oder ihnen den Handzettel des Arbeitsnachweises

<sup>1)</sup> Doch wäre der Boykottant dann demjenigen, gegenüber dem er hierdurch seine Pflicht zur Durchführung des Boykotts verletzt hat (z. B. seinem Verband) zum Schadenersatz bzw. zur Duldung von Strafe verpflichtet.

<sup>2)</sup> Reiner Repressivboykott ist indessen unzulässig (S. 327).

<sup>3)</sup> Doch muß dieser Sachverhalt tatsächlich festgestellt sein, also nicht nur auf Gerüchten beruhen, ein fahrlässiges Verhalten des Boykottierers begründet daher nach § 826 BGB. Schadensersatzansprüche (RG. JurWoch. 1912, S. 749).

<sup>4)</sup> Doch müssen etwa vorhandene Verständigungsmöglichkeiten bei Vermeidung der Folgen des § 826 BGB. zunächst erschöpft werden, vgl. STRAUSS a. a. O. und die dort angeführte Rechtsprechung.

<sup>5)</sup> Inwieweit die Anwendung dieser Maßnahme indessen nach Ziel und Mitteln gemäß § 826 BGB. rechtlich unzulässig ist, vgl. S. 327.

versagen, bei einem kleinen Kreis von Arbeitgebern und nur einzelnen zu boykottierenden Arbeitnehmern sich wohl auch nur auf bloße mündliche oder briefliche Mitteilung beschränken. Die Arbeitnehmer werden dagegen für Verbreitung des Boykotts durch Zeitung und Verteilung von Zetteln sorgen und Boykottposten ausstellen.

D. Die Beendigung des Boykotts erfolgt, wenn der Boykott von vornherein befristet war, durch Zeitablauf, sonst dadurch, daß die Aufforderung zum Boykott zurückgenommen oder tatsächlich gegenstandslos wird. Eine Verständigung zwischen Boykottierer und Boykottiertem ist hier nicht erforderlich, der Abschluß einer Vereinbarung zur Beendigung des Boykotts kommt daher nur dann in Frage, wenn der Boykott eine bestimmte Einwirkung auf den Gegner erzielen sollte und diese Wirkung tatsächlich erreicht, wenn also der boykottierte Gegner, um die Zurücknahme des Boykotts zu erwirken, das vom Boykottierer verlangte Verhalten diesem gegenüber vertraglich zusichert.

### § 103. Die Kampffreiheit und ihre Grenzen.

Die Kampffreiheit, also die rechtliche Freiheit zur Führung von Arbeitskämpfen, hängt davon ab, einmal ob und inwieweit solche Kämpfe überhaupt rechtlich zulässig sind (I), ferner ob und inwieweit sie ausnahmsweise einer rechtlichen Beschränkung unterliegen (II), und endlich ob und inwieweit durch staatliche Behörden oder technische Nothilfe ein tatsächlicher Eingriff in die Kampffreiheit erfolgt (III).

I. Eine rechtliche Zulässigkeit von Arbeitskämpfen kommt nur insoweit in Frage, als die einzelnen Kampfhandlungen als solche nicht unzulässig sind. Denn daß Handlungen, die schon als solche unzulässig sind (z. B. Körperverletzungen), nicht dadurch zulässig werden, daß sie aus Anlaß von Arbeitskämpfen stattfinden, ist unzweifelhaft. Fraglich kann daher lediglich erscheinen, ob die Vornahme einer an sich erlaubten Handlung bzw. die Anwendung eines an sich erlaubten Mittels dadurch unerlaubt wird, daß diese Handlung zum Zweck der Führung eines Arbeitskampfes vorgenommen bzw. daß das Mittel zum Zweck der Führung eines solchen Kampfes angewandt wird, ob also lediglich diese besondere Zweckbestimmung eine sonst erlaubte Maßnahme nunmehr zu einer unerlaubten macht. Die Frage nach der rechtlichen Zulässigkeit von Arbeitskämpfen beschränkt sich also auf die Frage, ob Kampffreiheit besteht, soweit die angewandten Kampfmittel außerhalb eines Arbeitskampfes rechtlich zulässig sind.

Solange die Koalitionsfreiheit beschränkt war, war damit unzweifelhaft auch die Kampffreiheit beschränkt, da mindestens auf Arbeitnehmerseite die Anwendung des Hauptkampfmittels des Streiks die Bildung einer Koalition zur Voraussetzung hat. Die Gesetze, welche die Bildung von Koalitionen verboten, verbanden daher, in der Regel sogar ausdrücklich, mit dem Koalitionsverbot zugleich auch ein Kampfverbot (S. 223, 304/5). Bei der „Aufhebung aller Verbote und Strafbestimmungen wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen“ in § 152 GewO. und der damit für gewerbliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingeführten Koalitionsfreiheit wurde hinzugefügt, daß diese Aufhebung auch für solche „Verabredungen und Vereinigungen“ gelten sollte, die jenes Ziel „insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter“ erreichen wollten. In Art. 159 RV., der die „Vereinigungsfreiheit für jedermann und alle Berufe gewährleistet“, sind die Kampfmittel nicht erwähnt. Man streitet darüber, ob die Kampffreiheit bzw. Kampfmittelfreiheit in der hier gewährleisteten Vereinigungsfreiheit enthalten ist, und ob auf Grund dieser Bestimmung ein verfassungsmäßig gewährlestetes „Streikrecht“ bzw. eine „Streikfreiheit“ besteht.

A. Daß durch Art. 159 RV. kein subjektives Recht privatrechtlicher oder öffentlichrechtlicher Art begründet wird, sondern daß dadurch lediglich die bisherigen Beschränkungen der natürlichen Handlungsfreiheit aufgehoben werden, ist S. 231 ausgeführt. Auch die Existenz eines subjektiven „Kampfrechts“ oder „Streikrechts“ kommt daher auf Grund des Art. 159 überhaupt nicht in Frage<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> A. M. BÜHLER, AR. 1923, Sp. 561.

Es handelt sich vielmehr lediglich darum, ob die Kampffreiheit von der „Vereinigungsfreiheit“ im Sinne des Art. 159 mit umfaßt, also in gleichem Umfang verfassungsmäßig gewährleistet ist wie diese, d. h. nur im Wege eines verfassungsändernden Gesetzes eingeschränkt werden kann (S. 233).

Die herrschende Ansicht verneint dies mit Recht<sup>1)</sup>. Mag man die logische Notwendigkeit einer Scheidung zwischen Vereinigungsfreiheit und Kampffreiheit im allgemeinen auch bestreiten<sup>2)</sup>, so zwingt jedenfalls die positive Ausgestaltung des Art. 159 dazu, hier eine solche Scheidung vorzunehmen und den Art. 159 auf die bloße Freiheit der Koalitionsabrede zu beschränken. Denn nach Art. 159 Satz 2 sind alle „Abreden und Maßnahmen, welche die Vereinigungsfreiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, rechtswidrig“. Würde daher die Vereinigungsfreiheit hier die Kampffreiheit mit umfassen, so wäre nicht nur jeder Arbeitsvertrag (sofern er Kündigungsfristen vorsieht) und jeder Tarifvertrag (auf Grund der Friedenspflicht) rechtswidrig und nichtig, sondern auch jede Abwehrmaßnahme gegen einen Streik oder eine Aussperrung, was natürlich nicht gemeint sein kann.

Der Art. 159 umfaßt vielmehr, ebenso wie der frühere § 152 GewO., die Kampffreiheit nur insoweit, als auch Koalitionen, welche Kampfmittel in Anwendung bringen wollen, unter die Vereinigungsfreiheit fallen. Die Vereinigungsabrede ist also auch dann geschützt, wenn die Vereinigung zur Erreichung des Vereinigungszweckes Kampfmittel anwenden will. Dagegen wird die Zulässigkeit der Verwendung von Kampfmitteln dadurch nicht berührt. Ein Arbeitsvertrag, der den Beitritt zu einer Gewerkschaft verbieten wollte, die den Streik als Kampfmittel vorsieht, wäre daher nichtig, ein Arbeitsvertrag, der eine Kündigungsfrist vorsieht und demgemäß bis zum Ablauf dieser Frist die Beteiligung an einem Streik ausschließt, dagegen natürlich rechtswirksam.

B. Hieraus folgt aber nur, daß die Kampffreiheit nicht verfassungsmäßig gewährleistet, d. h. daß sie nicht nur durch verfassungsänderndes Gesetz, sondern auch auf anderem Wege einschränkbar ist, nicht dagegen, daß die Anwendung von Kampfmitteln rechtlich überhaupt unzulässig ist. Die Zulässigkeit der Verwendung von Kampfmitteln richtet sich vielmehr, wie SINZHEIMER als Berichterstatter im Verfassungsausschuß mit Recht ausgeführt hat, überhaupt nicht nach der Reichsverfassung, sondern nach den bisherigen Bestimmungen, d. h. mangels ausdrücklicher gesetzlicher Vorschriften hierüber nach allgemeinen Grundsätzen.

Nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen ist nun die Anwendung von erlaubten Mitteln zu Kampfzwecken weiter nichts als eine Betätigung der natürlichen Handlungsfreiheit, genau wie die Bildung von Vereinigungen. Die Kampffreiheit ist daher lediglich ein Bestandteil der natürlichen Handlungsfreiheit wie die Vereinigungsfreiheit (S. 231), sie braucht deshalb ebenso wie diese zu ihrer Entstehung keines besonderen Rechtssatzes, der sie erst ins Leben ruft und dem einzelnen verleiht, sie besteht vielmehr ohne weiteres auf Grund der Existenz und natürlichen Veranlagung jedes Menschen, soweit sie nicht durch besondere Rechtsvorschriften eingeschränkt oder entzogen, die Anwendung von (an sich erlaubten) Kampfmitteln also verboten ist. Ein solches Verbot besteht aber nach Aufhebung der Ausnahme-gesetze gegen Landarbeiter und Dienstboten im Aufruf des Rates der Volksbeauftragten (S. 9) zur Zeit nicht mehr. Zur Zeit besteht also Kampffreiheit dahin, daß die Anwendung erlaubter Mittel in Arbeitskämpfen grundsätzlich in vollem Umfang rechtlich zulässig, wenn auch nicht verfassungsmäßig gewährleistet ist<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Vgl. vor allem GROH, S. 49 ff., ebenso die führenden Kommentare zur Reichsverfassung im Anschluß an die Erklärung von SINZHEIMER als Berichterstatter im Verfassungsausschuß der Nationalversammlung; RG. 19. 10. 22, NZfA. 1923, Sp. 68; BayVGH. 20. 10. 22, NZfA. 1923, Sp. 391. A. M. BÜHLER a. a. O.

<sup>2)</sup> Hierüber GROH, S. 33 ff.

<sup>3)</sup> Vgl. aber bezüglich der Notstandsarbeiten für Erwerbslose S. 306, Anm. 5.

II. Beschränkungen dieser grundsätzlich bestehenden Kampffreiheit sind daher in gleichem Umfang möglich wie Beschränkungen jeder andern Betätigung der natürlichen Handlungsfreiheit, soweit eine solche Betätigung nicht mit erhöhten Rechtsgarantien ausgestattet ist. Solche Beschränkungen können sowohl durch gesetzliche Vorschriften (beliebiger Art), wie durch polizeiliche Maßnahmen (soweit die besonderen Voraussetzungen eines polizeilichen Einschreitens vorliegen, vgl. Preuß. Allgem. Landr. II 17 § 10), wie auch durch rechtsgeschäftliche Bindung (Tarifvertrag bzw. Einzelarbeitsvertrag) vorgenommen werden, sofern nur die Vereinigungsfreiheit selbst, also die Freiheit des Beitritts zu einer Koalition, dadurch nicht berührt und etwa auf diesem Umweg praktisch aufgehoben wird. Soweit solche Beschränkungen zulässigerweise bestehen, ist daher die natürliche Kampffreiheit insoweit, aber auch nur insoweit, aufgehoben. Eine Kampfhandlung, die einer solchen (zulässigen) Beschränkung zuwider vorgenommen wird, wäre daher unzulässig und würde für den, der sie vornimmt, bestimmte rechtliche Folgen zeitigen (S. 318ff.).

III. Auch durch tatsächlichen Eingriff in die Kampfführung würde die Kampffreiheit beschränkt werden, soweit ein solcher Eingriff vom Staat oder staatlich unterstützten Stellen ausgeht. Darum hat der Staat in Arbeitskämpfen grundsätzlich Neutralität zu wahren, d. h. er muß sich, sobald ein Arbeitskampf ausgebrochen ist, jedes Eingriffs zugunsten der einen wie der anderen Partei enthalten und darf die Wirkung eines (erlaubten) Kampfmittels nicht durch Erschwerung der Verwendung dieses Mittels oder Unterstützung des Gegners abschwächen<sup>1</sup>). Einerseits müssen daher nunmehr die besonderen arbeitsrechtlichen Behörden in ihrem amtlichen Vorgehen volle Unparteilichkeit wahren (A), ferner müssen die sonstigen Behörden, vor allem Polizeibehörden, solange der Kampf mit gesetzmäßigen Mitteln geführt wird, jeden Eingriff in die Kampfführung unterlassen, der nicht durch eine Gefahr für die Allgemeinheit geboten erscheint (B), und endlich ist auch ein Eingreifen der staatlich unterstützten „Technischen Not-hilfe“ auf diesen Fall zu beschränken (C).

A. Eine amtliche Tätigkeit arbeitsrechtlicher Behörden während eines Arbeitskampfes kommt einerseits für die Arbeitsnachweise und andererseits für die Erwerbslosenfürsorge in Frage.

1. Die Arbeitsnachweise<sup>2</sup>) (und zwar sowohl die amtlichen wie die nichtamtlichen) schwächen durch den Nachweis offener Stellen an streikende oder ausgesperrte Arbeiter bzw. durch den Nachweis von Arbeitern an bestreikte oder aussperrende Arbeitgeber die Wirkung dieser Kampfmittel. Trotzdem haben sie während der Dauer eines Arbeitskampfes nach §§ 42, 44 Abs. 2 ANG. ihre Vermittlungstätigkeit unverändert fortzusetzen. Soweit aber ein Arbeitsnachweis vom Ausbruch eines Arbeitskampfes die vorschriftsmäßige Anzeige erhalten hat<sup>3</sup>), muß er bei Vornahme der Vermittlung auf die Tatsache des Arbeitskampfes hinweisen, also Arbeiter darauf aufmerksam machen, daß die nachgewiesene Stelle eine solche in einem bestreikten Betrieb ist, Arbeitgeber darauf, daß die zugewiesenen Arbeiter von einem anderen Arbeitgeber ausgesperrt sind<sup>4</sup>).

2. Die Gewährung von staatlicher Erwerbslosenunterstützung an solche Arbeitnehmer, deren Erwerbslosigkeit durch einen Arbeitskampf hervorgerufen ist, würde eine staatliche Unterstützung der Arbeitnehmer bilden und diese befähigen, jeden Arbeitskampf siegreich durchzuführen. Darum ist nach § 3 Abs. 1 VO. über Erwerbslosenfürsorge eine solche Unterstützung ausgeschlossen, wenn die Erwerbslosigkeit überwiegend durch Streik oder Aussperrung verursacht ist<sup>5</sup>). Auch darf die Unterstützung hier erst frühestens 4 Wochen nach Abschluß des Streiks oder der Aussperrung gewährt werden<sup>6</sup>)<sup>7</sup>).

<sup>1</sup>) Darunter fällt aber nicht eine gemeindliche Fürsorge für notleidende Familienangehörige Streikender, z. B. Beschaffung von Milch für Kinder; BayVGH. 22. 10. 22, NZfA. 1923, Sp. 391.

<sup>2</sup>) Vgl. KLAUSNER bei KASKEL, Koalitionen, S. 131.

<sup>3</sup>) Von jedem Streik und jeder Aussperrung ist nach § 42 Abs. 1 ANG. dem zuständigen öffentlichen Arbeitsnachweis Anzeige zu erstatten, und zwar gemäß VO. vom 17. 12. 22 (RABl. 1922, a.mtl. Teil, S. 699). Ausbruchsmeldung, Zwischenmeldung bei etwaigen Veränderungen (Ausdehnung, Einschränkung) und Schlußmeldung.

<sup>4</sup>) Dies gilt auch bei Angehörigen eines anderen Berufs bzw. Vermittlung in einen anderen Beruf; RArbVerw. 24. 4. 23, NZfA. 1923, Sp. 571.

<sup>5</sup>) Auch wenn die Erwerbslosigkeit durch Arbeitskampf in einem anderen Betriebe veranlaßt ist; Preuß. Min. f. Volksw. 9. 5. 21, NZfA. 1921, Sp. 358.

<sup>6</sup>) Doch ist die zwangsweise Verwendung Erwerbsloser bei Arbeitskämpfen unzulässig, Erwerbslose verlieren also nicht ihre Unterstützung, wenn sie „Streikbrecherarbeit“ ablehnen. Dagegen ist Verwendung anderer Erwerbsloser zulässig, wenn Erwerbslose Notstandsarbeiten niederlegen, da hier kein gesetzmäßiger Arbeitskampf vorliegt (S. 306, Anm. 5).

<sup>7</sup>) Über Unterstützung Streikender durch die Gemeinden vgl. auch LUPPE, AR. 1923, Sp. 85.

B. Eingriffe sonstiger staatlicher Behörden, vor allem der Polizeibehörden, in die eigentliche Kampfführung sind als Eingriffe in die natürliche Handlungsfreiheit grundsätzlich nur dann zulässig, wenn entweder der Kampf mit Mitteln geführt wird, die den Gesetzen zuwider laufen, oder aber soweit durch den Arbeitskampf ein Zustand hervorgerufen ist, der nach allgemeinen Grundsätzen (Preuß. ALR. II 17 § 10) ein polizeiliches Eingreifen rechtfertigt. Für Betriebe, welche die Bevölkerung mit Gas, Wasser und Elektrizität versehen, ist darüber hinaus nach § 2 VO. vom 10. 11. 20 der Reichsminister des Innern berechtigt, wenn solche Betriebe durch Streik oder Aussperrung ganz oder teilweise stillgelegt sind, „Notstandsarbeiten und Notstandsversorgung zu sichern und alle Verwaltungsmaßnahmen zu treffen, die zur Versorgung der Bevölkerung oder zur Weiterführung des Betriebes geeignet sind“. Der hier zulässige behördliche Eingriff darf sogar darin bestehen, Ansprüche der Arbeitnehmer, die nach Ansicht der Behörde berechtigt sind, auf Kosten des Betriebsunternehmers zu befriedigen.

C. Auch ein Eingreifen der Technischen Nothilfe<sup>1)</sup> durch Verrichtung von Arbeiten, die seitens der hierzu an sich bestellten Arbeitnehmer wegen Streiks nicht geleistet werden, ist nur zulässig, soweit ein öffentlicher Notstand oder eine Gefahr für die Allgemeinheit dies erfordert. Denn die Technische Nothilfe ist zwar weder als solche noch in ihren einzelnen Dienststellen eine staatliche Behörde, sondern ein frei gebildeter privater Verein mit eigenen Organen<sup>2)</sup>, der in der Hauptsache aus technisch geschulten Mitgliedern besteht und bei Streiks die Interessen der Allgemeinheit sichern soll. Sie ist indessen nach Maßgabe besonderer Richtlinien der Aufsicht des Reichsmin. des Innern unterstellt<sup>3)</sup>, die erforderlichen Mittel werden vom Reiche aufgebracht, und sie bildet somit ein sachkundiges Hilfsorgan der Polizei. Zwar ist sie an deren Weisungen insofern nicht gebunden, als sie nur nach eigenem Ermessen einschreitet, dagegen auf Ersuchen der Polizei hierzu rechtlich nicht ohne weiteres verpflichtet ist. Doch sind die Polizeibehörden (in Preußen in der Regel der Regierungspräsident) für Anforderung und Einsatz der Technischen Nothilfe zuständig, und die Mitglieder erhalten bei Ausübung ihrer Tätigkeit polizeilichen Schutz, der nötigenfalls durch Reichswehr zu verstärken ist. Auch Art und Umfang ihres Eingreifens bestimmt sich daher ausschließlich nach den Bedürfnissen der Allgemeinheit.

#### § 104. Folgen unzulässiger Kampfhandlungen.

Kampfhandlungen sind unzulässig, wenn sie entweder allgemein als solche, also auch außerhalb eines Arbeitskampfes, rechtlich verboten sind, oder aber, wenn sie gegen die besonderen Beschränkungen verstoßen, die gerade für Arbeitskämpfe in bezug auf die Kampffreiheit bestehen (S. 317). Im einzelnen kann die Unzulässigkeit einer Kampfhandlung hiernach dadurch begründet sein, daß diese Handlung gegen die Verpflichtung aus einem Tarifvertrag verstößt, daß sie die Pflichten aus einem Einzelarbeitsvertrag verletzt, daß sie den besonderen, durch die Zugehörigkeit zu einem Verband begründeten Pflichten widerspricht, daß sie mit etwaigen amtlichen Pflichten im Widerspruch steht, daß sie eine unerlaubte Handlung im Sinne des BGB. enthält, oder endlich, daß sie eine strafbare Handlung im Sinne des Strafgesetzbuchs bildet. In allen diesen Fällen sind die Rechtsfolgen, die sich aus der Unzulässigkeit der Kampfhandlung ergeben, verschieden. Die Darstellung der Rechtsfolgen unzulässiger Kampfhandlungen erfordert daher getrennte Untersuchung dieser Rechtsfolgen, je nachdem ob die Kampfhandlung tarifwidrig (I), vertragswidrig (II), verbandswidrig (III), amtswidrig (IV), unerlaubt (V) oder strafbar ist (VI).

I. Tarifwidrig<sup>4)</sup> ist eine Kampfhandlung dann, wenn sie durch Tarifvertrag ausgeschlossen war<sup>5)</sup>.

A. Ein tariflicher Ausschluß von Kampfhandlungen kann entweder auf der allgemeinen, jedem Tarifvertrag stets immanenten Friedenspflicht (1) oder aber darüber hinaus auf der Vereinbarung einer besonderen, nur für diese Tarifparteien geltenden Friedenspflicht (2) beruhen:

1. Die allgemeine („relative“) Friedenspflicht, die in jedem Tarifvertrag begriffsnotwendig enthalten ist und daher einer besonderen Vereinbarung gar nicht

<sup>1)</sup> Vgl. HAMPE, AR. 1922, Sp. 299 und PETERS in einem Anfang 1925 in der NZfA. erscheinenden Aufsatz.

<sup>2)</sup> Sie gliedert sich in eine Hauptstelle mit dem Sitze in Berlin, 16 Landesbezirksstellen, Landesunterbezirksstellen sowie Orts- und Landgruppen.

<sup>3)</sup> Erlaß des Reichsmin. d. Innern vom 4. 2. 20.

<sup>4)</sup> KASKEL, Zur Lehre vom Tarifbruch 1922; KANDELER bei KASKEL, Koalitionen S. 99.

<sup>5)</sup> Zwangstarife (S. 16, 299) stehen hierbei, wie stets, freiwilligen Tarifen gleich.

erst bedarf, verpflichtet die Tarifparteien, während der Tariffdauer über tariflich geregelte Fragen Kampfhandlungen zu unterlassen. Auf Grund dieser allgemeinen Friedenspflicht ist daher jede Kampfhandlung, die während der Laufzeit eines Tarifvertrages mit dem Ziel vorgenommen wird, eine vom Tarifvertrag abweichende Regelung zu erlangen, also eine gewaltsame Änderung des Tarifvertrages zu erzwingen, stets tarifwidrig. Die Vornahme von Kampfhandlungen zwischen Tarifparteien während der Laufzeit eines Tarifvertrages ist vielmehr nur insoweit zulässig, als der Kampf um Gegenstände geführt wird, die tariflich nicht geregelt sind, also z. B. ein Kampf um die Dauer der Arbeitszeit oder um die Gewährung von Urlaub, wenn der bestehende Tarifvertrag sich lediglich auf die Festsetzung der Lohnhöhe beschränkt.

2. Eine besondere Friedenspflicht, also eine über die allgemeine Friedenspflicht hinausgehende Verpflichtung zur Unterlassung von Kampfhandlungen, bedarf dagegen einer besonderen Vereinbarung zwischen den Tarifparteien. Eine solche Vereinbarung enthält eine Erweiterung der allgemeinen Friedenspflicht, und zwar entweder hinsichtlich ihres Gegenstandes oder hinsichtlich ihrer Zeitdauer:

a) Eine Erweiterung des Gegenstandes der Friedenspflicht liegt vor, wenn die Vornahme von Kampfhandlungen auch dann tariflich ausgeschlossen wird, wenn es sich um andere Fragen als die im Tarifvertrag geregelten Fragen handelt, vor allem also dann, wenn allgemein die Vornahme jeder Kampfhandlung ausgeschlossen wird („absolute Friedenspflicht“).

b) Eine Erweiterung der Zeitdauer der allgemeinen Friedenspflicht liegt vor, wenn die Vornahme von Kampfhandlungen auch über die Tarifzeit hinaus tariflich ausgeschlossen oder beschränkt ist, vor allem also dann, wenn für den Fall des Ablaufs des Tarifvertrages und des ergebnislosen Verlaufes neuer Tarifverhandlungen die Anrufung eines Schlichtungsverfahrens vor Vornahme von Kampfhandlungen oder die Unterwerfung unter den Schiedsspruch einer Schlichtungsstelle vereinbart wird.

B. Ein Verstoß gegen die allgemeine oder besondere Friedenspflicht<sup>1)</sup>, also die Vornahme von Kampfhandlungen trotz tariflichen Ausschlusses, kann entweder durch die Tarifparteien selbst (1) oder durch einzelne Mitglieder der Tarifparteien (2) erfolgen.

1. Ein Verstoß durch die Tarifparteien selbst, vor allem durch die vertragsschließenden Verbände, ist ein Tarifbruch (S. 20). Er liegt vor, wenn eine Tarifpartei einen tariflich ausgeschlossenen Arbeitskampf erklärt, führt, unterstützt, billigt oder nicht mit allen ihr zustehenden Mitteln zu verhindern sucht. Die Folgen eines solchen Tarifbruchs sind die gleichen wie bei jedem anderen Tarifbruch, bestimmen sich also nach den §§ 320 ff. BGB. über die Verletzung von Vertragspflichten aus gegenseitigen Verträgen<sup>2)</sup>.

2. Ein Verstoß durch einzelne Mitglieder der Tarifpartei, vor allem durch Mitglieder der vertragschließenden Verbände (Aussperrung durch einzelne Arbeitgeber, Streik einzelner Gruppen oder Belegschaften), ist dagegen als solcher kein Tarifbruch. Er kann vielmehr höchstens der äußere Anlaß eines Tarifbruchs werden und zu einem Tarifbruch führen, wenn die eigentliche Tarifpartei (der Verband) die ihr obliegende Einwirkung auf solche ungehorsamen Mitglieder zur Tariftreue, also zur Einstellung der Kampfmaßnahmen, nicht mit allen zu Gebote stehenden Mitteln versucht und damit ihrerseits gegen ihre Tarifpflicht verstößt. Von seiten des einzelnen Mitgliedes der Tarifpartei ist ein solches Verhalten dagegen lediglich ein Verstoß gegen seine Verbandspflichten und hat daher für dieses Mitglied nicht die Folgen eines tarifwidrigen Verhaltens, sondern nur die Folgen eines verbandswidrigen Verhaltens (S. 323).

<sup>1)</sup> HUECK, NZfA. 1921, Sp. 379ff.

<sup>2)</sup> Über die Haftung für Streikschäden in diesem Fall vgl. auch KROTOSCHIN bei KASKEL, Koalitionen, S. 176ff.

II. Vertragswidrig<sup>1)</sup> ist eine Kampfhandlung dann, wenn sie durch den Einzelarbeitsvertrag ausgeschlossen war<sup>2)</sup>. Ein vertraglicher Ausschluß von Kampfhandlungen beruht darauf, daß durch den Einzelarbeitsvertrag eine vertragliche Leistungspflicht begründet wird (1), die durch eine Arbeitsniederlegung während der Laufzeit des Vertrages verletzt wird (2), ohne daß die Tatsache des Ausbruches eines Arbeitskampfes eine solche Verletzung juristisch rechtfertigt (3).

1. Die vertragliche Leistungspflicht, um die es sich hier handelt, ist die Dienstpflicht, also die Hauptpflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrage (S. 73ff.)<sup>3)</sup>. Auf Grund der Dienstpflicht ist jeder Arbeitnehmer für die Dauer der Laufzeit des Arbeitsvertrages zur Leistung der vertraglich zugesagten Arbeit verpflichtet. Diese Verpflichtung besteht nach Maßgabe des Arbeitsvertrags kraft vertraglicher Bindung, kann daher für die Zeit der Vertragsdauer nur in gegenseitigem Einvernehmen beider Vertragsparteien, nicht aber durch bloß einseitige Erklärung lediglich einer Partei abgestreift werden, einseitig vielmehr nur durch ordnungsmäßige Kündigung zum nächsten zulässigen Kündigungsstermin von diesem Zeitpunkt ab zum Erlöschen gebracht werden.

2. Eine Arbeitsniederlegung durch den Arbeitnehmer während der Laufzeit des Arbeitsvertrages enthält also eine vorsätzliche Verletzung seiner vertraglichen Leistungspflicht. Denn er lehnt damit bewußt die Erfüllung dieser ihm vertraglich obliegenden Pflicht ab, und zwar einseitig (also ohne Zustimmung des anderen Vertragskontrahenten) und während der Vertragsdauer (also ohne Einhaltung der vertragsmäßigen Kündigungsfrist)<sup>4)</sup>.

3. Eine Rechtfertigung dieser Vertragsverletzung kann weder darauf gestützt werden, daß dem Arbeitnehmer ein besonderes Streikrecht zusteht (a), noch darauf, daß er an die Beschlüsse seines Verbandes gebunden sei (b), noch endlich auf Unmöglichkeit (c) bzw. Nichtzumutbarkeit der Arbeitsleistung (d).

a) Daß ein besonderes subjektives „Streikrecht“ weder als subjektives Privatrecht gegenüber dem Arbeitgeber noch als subjektives öffentliches Recht gegenüber dem Staat besteht, ist bereits ausgeführt (S. 315). Denn die Ableitung eines solchen Rechts aus Art. 159 RV. scheitert daran, daß einmal die dort gewährleistete Vereinigungsfreiheit die Kampffreiheit nicht umfaßt, und daß ferner auch die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit nicht ein subjektives Vereinigungsrecht begründet, sondern lediglich die natürliche Handlungsfreiheit auf diesem Gebiet wiederherstellt und rechtlich sichert. Das sog. „Streikrecht“ erschöpft sich vielmehr in der früher behandelten Kampffreiheit (S. 316). Auch diese Kampffreiheit ist ein Bestandteil der natürlichen Handlungsfreiheit, der darin besteht, nach freiem

<sup>1)</sup> DERSCH und EISNER bei KASKEL, Koalitionen, S. 108ff. und 113ff.; GROH, S. 93ff.; ELSTER, AR. 1919, S. 26ff. u. 92ff., 1920, S. 15ff.

<sup>2)</sup> Die für diesen Fall vielfach übliche Bezeichnung als „Vertragsbruch“ (vgl. § 124 b GewO.) ist mindestens dann irreführend, wenn man sie nicht auch für gröbliche Verletzung von Pflichten aus anderen Verträgen (z. B. Kaufverträgen) verwendet, denn rechtlich ist die Verletzung von Arbeitsverträgen grundsätzlich nicht anders zu werten wie die Verletzung sonstiger schuldrechtlicher Verträge. Vgl. insbesondere GROH, S. 93ff. gegen ELSTER, a. a. O.

<sup>3)</sup> Eine Vertragswidrigkeit des Arbeitgebers durch unerlaubte Aussperrung kommt praktisch insofern nicht in Frage, als der Arbeitgeber grundsätzlich nur zur Lohnzahlung, nicht auch zur tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer verpflichtet ist (S. 116). Durch Kündigung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist kommt er daher ohne weiteres in Annahmeverzug, wenn er keinen Grund zur fristlosen Entlassung hatte. Er bleibt also gemäß § 615 BGB. bis zum Kündigungsstermin zur Lohnzahlung verpflichtet, und zwar ohne Unterschied, ob die Kündigung zum Zweck der Aussperrung oder aus anderem Anlaß erfolgt.

<sup>4)</sup> Wird die bevorstehende Arbeitsniederlegung dem Arbeitgeber unter Einhaltung der Kündigungsfrist angezeigt, so besteht dagegen eine Vertragswidrigkeit nicht. Denn da der Arbeitnehmer berechtigt ist, zu diesem Zeitpunkt den Vertrag sogar völlig aufzulösen, so ist er auch in der Lage, durch Ankündigung der Arbeitsniederlegung ein bloßes Ruhen des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen, unbeschadet der Befugnis des Arbeitgebers, diese Ankündigung seinerseits mit einer völligen Kündigung zu beantworten.

Ermessen Arbeitsverträge nicht nur abzuschließen, sondern auch zu lösen, und zwar ohne Unterschied, ob dies zu Kampfzwecken oder zu sonstigen Zwecken, ob es gemeinsam mit anderen Personen nach einheitlichem Plan oder einzeln geschieht. Diese natürliche Kampffreiheit genießt aber (im Gegensatz zur Vereinigungsfreiheit) keinen höheren Schutz als die Freiheit sonstiger erlaubter Betätigung. Sie ist daher durch vertragliche Bindung beschränkbar. Eine solche Beschränkung durch vertragliche Bindung wird nun durch Vereinbarung einer Kündigungsfrist herbeigeführt, denn die Vereinbarung einer Kündigungsfrist schließt die beliebige Lösung des Vertrages ja gerade aus. Eine solche Vereinbarung hebt daher das „Streikrecht“ für die Dauer dieser rechtswirksamen Bindung auf, so daß das „Streikrecht“, d. h. die Kampffreiheit, gerade während der Vertragsdauer nicht besteht.

b) Auch ein Verbandsbeschluß über die Niederlegung der Arbeit befreit die Mitglieder dieses Verbandes nicht von ihren besonderen Vertragspflichten gegenüber ihren Arbeitgebern. Denn wenn auch der einzelne Arbeitnehmer auf Grund seiner Verbandsmitgliedschaft seinem Verbandsbeschlüssen gegenüber zur Befolgung der Verbandsbeschlüsse verpflichtet ist, so wird doch dadurch sein Vertragsverhältnis, in dem er zu Dritten steht, nicht berührt. Denn niemand kann sich einer rechtswirksam eingegangenen Vertragsverpflichtung dadurch entziehen, daß er einem Dritten gegenüber die Nichterfüllung jener Vertragspflicht zusagt. Hier liegt vielmehr eine Kollision rechtlicher Pflichten vor, die auf den Bestand jeder einzelnen Pflicht ohne Einfluß ist, den Arbeitnehmer, der solche einander widersprechende Verpflichtungen eingegangen ist, also nötigt, eine dieser Verpflichtungen zu verletzen und die rechtlichen Folgen dieser Verletzung zu tragen, ihn aber keineswegs von der Erfüllung befreit.

c) Auch eine Unmöglichkeit der Leistung kommt in der Regel nicht in Frage. Sie besteht nur insoweit, als entweder der einzelne arbeitswillige Arbeitnehmer von den Streikenden an der Leistung der Arbeit gewaltsam verhindert wird, oder als durch den Streik eine Betriebsstockung eintritt (S. 89). In allen anderen Fällen kann dagegen die Arbeitsleistung, so wie sie vertraglich ausbedungen war, sowohl objektiv als solche von einem arbeitswilligen Arbeitnehmer geleistet werden, wie auch subjektiv gerade von dem einzelnen hierzu verpflichteten Arbeitnehmer bewirkt werden, sobald er die Beteiligung am Streik aufgibt. Zu einer Beteiligung am Streik aber ist er, wenigstens im juristischen Sinne, nicht gezwungen, vielmehr hängt hier seine Beteiligung oder Nichtbeteiligung von seinem freien Willensentschluß ab.

d) Auch eine „Nichtzumutbarkeit“ der Leistung liegt nicht vor<sup>1)</sup>. Wohl erfüllt ein Arbeitnehmer, der sich bei Ausübung eines ordnungsmäßigen Arbeitskampfes seinen Arbeitskameraden anschließt, eine moralische Pflicht und würde durch Leistung von Streikarbeit mindestens nach Auffassung seiner Mitarbeiter diesen in den Rücken fallen und unkollegialisch handeln. Andererseits begibt sich aber ein Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag mit Kündigungsfrist eingeht, für die Vertragsdauer des Rechtes der Arbeitsniederlegung im vollen Bewußtsein der Tragweite einer solchen Bindung. Denn wie er selbst durch die Kündigungsfrist eine Sicherung gegenüber dem Arbeitgeber haben will, so soll andererseits der Arbeitgeber durch die Kündigungsfrist eine Sicherung gegenüber dem Arbeitnehmer erhalten. Wollte man daher dem Arbeitnehmer bei Ausbruch eines Streiks zubilligen, daß die Fortsetzung der Arbeitsleistung ihm jetzt nicht mehr zugemutet werden könne, so müßte man, wenn man die Parität beider Vertragsteile nicht verletzen will, für den Fall der Aussperrung dem Arbeitgeber das entsprechende Recht der Lohnentziehung zuerkennen. Mit einer solchen doppelten Lösung rechtswirksamer Verbindlichkeiten würde man aber dem Arbeitsvertrag seine Rechtsgrundlagen entziehen. Mag daher für den einzelnen Arbeitnehmer eine Beteiligung am

<sup>1)</sup> Hierüber insbesondere DERSCH, a. a. O.

Streik unter Verletzung der vertraglichen Leistungspflicht auch menschlich verständlich und in vielen Fällen sogar moralisch zu billigen sein, so kann, mindestens nach geltendem Recht, eine rechtliche Befreiung von der Verpflichtung zur Vertragserfüllung wegen Nichtzumutbarkeit der Leistung nicht angenommen werden.

B. Die Folgen einer vertragswidrigen Kampfhandlung, vor allem einer vertragswidrigen Streikbeteiligung, bestehen in dem Recht des Arbeitsgeber einerseits zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses (1) und andererseits zur Geltendmachung von Verzugsfolgen (2).

1. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen Arbeitnehmer, der ohne Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist die Arbeit niederlegt, fristlos zu entlassen (S. 132 ff.). Soweit Arbeitnehmer schlechthin gemäß § 626 BGB. aus jedem beliebigen „wichtigen Grund“ entlassen werden können, gilt dies uneingeschränkt, da eine solche Vertragsverletzung stets einen wichtigen Grund bilden wird<sup>1)</sup>. Aber auch gewerbliche Arbeiter und Bergarbeiter, bei denen eine fristlose Entlassung nur aus bestimmten, gesetzlich aufgezählten Einzelgründen zulässig ist, können in diesem Falle fristlos entlassen werden, da der Entlassungsgrund der „beharrlichen Arbeitsverweigerung“<sup>2)</sup> bzw. des „unbefugten Verlassens der Arbeit“ nach § 123 Nr. 3 GewO. hier Anwendung findet. Doch ist hier die Entlassung nicht mehr zulässig, wenn die Arbeitsniederlegung dem Arbeitgeber länger als eine Woche bekannt war (§ 123 Abs. 2). Da der Arbeitnehmer in diesem Fall durch sein vertragswidriges Verhalten den Anlaß zur fristlosen Entlassung gegeben hat, so ist er ferner zum Ersatz des durch die vorzeitige Vertragsauflösung angerichteten Schadens (z. B. Mehrkosten einer Ersatzkraft) verpflichtet (§ 628 Abs. 2 BGB.).

2. Durch die Arbeitsniederlegung während der Vertragsdauer kommt der Arbeitnehmer in Leistungsverzug<sup>3)</sup>, hat daher für die Verzugsfolgen nach § 326 BGB. (bzw. soweit die Leistung nunmehr unmöglich geworden ist, S. 90/91, nach § 325 BGB.) einzustehen. Danach kann der Arbeitgeber entweder Erfüllung und Ersatz des durch die Verzögerung der Erfüllung bzw. Nichterfüllung erlittenen Schadens verlangen, oder aber nach vergeblicher Fristsetzung nunmehr die Leistung ablehnen und Schadenersatz wegen Nichterfüllung fordern. Gegenüber gewerblichen Arbeitern kann der Arbeitgeber auch statt dessen nach § 124 b GewO. als Entschädigung für den Tag des „Vertragsbruches“ und jeden folgenden Tag bis zu höchstens einer Woche ohne Nachweis eines weiteren Schadens den Betrag des ortsüblichen Tagelohnes verlangen, ist aber dann mit weiteren Schadenersatzansprüchen ausgeschlossen (S. 138).

Eine solidarische Haftung der streikenden Arbeitnehmer für den durch die gemeinsame Vertragsverletzung entstandenen Schaden besteht nur insoweit, als die Vertragsverletzung des einzelnen Arbeitnehmers gerade für den besonderen Schaden kausal war. Eine solidarische Haftung für alle Mitglieder einer Belegschaft besteht daher zwar dann, wenn der Schaden durch die Stilllegung des Betriebes als solche entstanden war. Soweit der Schaden aber nur durch die Stilllegung einer einzelnen Maschine entstanden war, beschränkt sich die Haftung auch nur auf deren Bedienungspersonal<sup>4)</sup>. Wegen der deliktischen Haftung, vgl. S. 325 ff., wegen der Ermäßigung des Umfangs der Haftung auf Grund konkurrierenden Verschuldens nach § 254 BGB., S. 326 Anm. 6.

III. Verbandswidrig ist eine Kampfhandlung dann, wenn sie nach dem Verbandsstatut oder nach dem Beschluß der zuständigen Verbandsorgane von einem Verbandsmitglied nicht oder nicht in dieser Weise vorgenommen werden durfte.

A. Ein Ausschluß von Kampfhandlungen durch den Verband kommt einmal in Frage,

<sup>1)</sup> Für Handlungsgehilfen als Beispiel eines wichtigen Grundes in § 72 HGB. ausdrücklich aufgeführt.

<sup>2)</sup> RAM. 30. 9. 20, NZfA. 1921, Sp. 81; vgl. auch VAN DE SANDT, das. 1922, Sp. 719; a. M. LG. Frankfurt (Main) 30. 7. 23, das. 1924, Sp. 563.

<sup>3)</sup> Über die Haftung für Streiks Schäden aus Vertrag vgl. auch KROTOSCHIN bei KASKEL, Koalitionen, S. 176 ff.

<sup>4)</sup> GROH, S. 156 ff.

soweit sich der Verband die Kampfführung allgemein vorbehalten hat (1), ferner soweit er sie statutarisch geregelt hat (2), und endlich soweit er die Vornahme von Kampfhandlungen durch tarifliche Bindung ausgeschlossen hat (3).

1. Da die eigentlichen Gewerkschaften jede Kampfführung grundsätzlich als eine ihnen vorbehaltene Kompetenz beanspruchen (S. 301), so ist jeder Streik, solange er nicht mindestens mit rechtsförmlicher Billigung der zuständigen Gewerkschaft geführt wird, als „wilder Streik“ anzusehen und demgemäß verbandswidrig.

2. Aber auch soweit ein Streik mit dieser Billigung als „gewerkschaftlicher Streik“ geführt wird, muß er im einzelnen nach den statutarischen Vorschriften dieser Gewerkschaft bzw. nach den statutarischen Vorschriften des Spitzenverbandes, dem die einzelne streikende Gewerkschaft angehört, geführt werden. Soweit die Kampfführung dieser Regelung nicht entspricht, sind daher solche einzelnen Kampfhandlungen verbandswidrig.

3. Soweit endlich ein Verband bestimmte Fragen tariflich geregelt hat, soweit also demgemäß eine Friedenspflicht besteht (S. 318/19), verstößt die tarifwidrige Vornahme von Kampfhandlungen durch einzelne Verbandsmitglieder (Aussperrung durch einzelne Arbeitgeber, Arbeitsniederlegung durch einzelne Gruppen oder durch Belegschaften einzelner Betriebe) gegen den Beschluß der zuständigen Verbandsorgane über die Annahme jenes Tarifvertrages. Solche tarifwidrige Kampfhandlungen einzelner Verbandsmitglieder sind daher zugleich verbandswidrig.

B. Die Folgen einer verbandswidrigen Kampfhandlung sind verschieden für Verbandsmitglieder (1) und für Außenseiter, die nicht Verbandsmitglieder sind (2).

1. Gegen Verbandsmitglieder kann der Verband bzw. Spitzenverband einmal positiv auf Grund seiner Verbandsgewalt vorgehen, d. h. diejenigen Maßnahmen gegen sie ergreifen, die verbandsmäßig zulässig sind, insbesondere also Warnung, Verweis, Geldstrafe, Entziehung von Vergünstigungen und Ausschluß aus dem Verband. Vor allem aber kann der Verband bei verbandswidriger Vornahme von Kampfhandlungen negativ seine Unterstützung oder weitere Unterstützung im Kampf versagen bzw. der Spitzenverband deswegen die Bundeshilfe ablehnen oder entziehen. Hierdurch ist der Verband bzw. Spitzenverband aber in der Regel in der Lage, die Führung oder Fortführung des Kampfes überhaupt unmöglich oder doch aussichtslos zu machen.

2. Gegen Außenseiter, also Nichtverbandsmitglieder, kann zwar der Verband als solcher nicht mit verbandsmäßigen Mitteln vorgehen. Und solange die staatliche Gesetzgebung die rechtliche Kampffreiheit nicht an die Voraussetzung der Zugehörigkeit zu einem dieser Verbände knüpft, ist auch ein staatliches Vorgehen gegen solche „wilde Streiks“ nicht möglich. Eine Reaktion gegen ein solches verbandswidriges Verhalten kann daher hier nur in der Weise erfolgen, daß die Verbände einen solchen Streik nicht unterstützen und damit in der Regel zum Scheitern bringen.

IV. Amtswidrig ist eine Kampfhandlung dann, wenn sie auf Grund der Führung eines öffentlichen Amtes für den Amtsinhaber ausgeschlossen war.

A. Ein Ausschluß von Kampfhandlungen für Inhaber von Ämtern kann entweder durch die mit dem einzelnen Amt verbundenen besonderen sachlichen Obliegenheiten (1) oder durch die von dem Amtsinhaber eingegangenen besonderen persönlichen Verpflichtungen (2) begründet sein.

1. Die sachlichen Obliegenheiten des Amtes schließen die Vornahme von Kampfhandlungen für sämtliche Betriebsvertreter aus<sup>1)</sup>. Denn hier sind die Amtsinhaber auf Grund der ihnen obliegenden besonderen Friedenspflicht verpflichtet, sogar die Vornahme von Kampfhandlungen möglichst zu verhindern, sicherlich also eigene Kampfhandlungen zu unterlassen (S. 252). Doch besteht diese Beschränkung für die Betriebsvertreter nur in ihrer amtlichen Eigenschaft, soweit sie also als Betriebsvertreter tätig sind, während ihnen außerhalb ihres Amtsbereiches die Kampffreiheit in gleichem Umfang zusteht wie jedem anderen Arbeitnehmer.

2. Persönliche Verpflichtungen schließen die Kampffreiheit für sämtliche Beamte aus<sup>2)</sup>. Denn abgesehen davon, daß Beamte überhaupt keine Arbeitnehmer sind (S. 4)<sup>3)</sup>, wird ihre Kampffreiheit einmal dadurch ausgeschlossen, daß sie zum Staat nicht in einem Angestelltenverhältnis, sondern in einem Organschaftsverhältnis stehen und den (unsichtbaren) Staat in ihrer Person (sichtbar) verkörpern. Hier fehlt daher rechtlich überhaupt ein Kampfgegner, der Kampf müßte vielmehr gegen den eigenen Körper gerichtet werden. Dazu kommt aber ferner, daß das Anstellungsverhältnis die Vornahme von Kampfhandlungen ausdrücklich oder stillschweigend ausschließt, was rechtlich zulässig ist (S. 317). Durch Vornahme von Kampfhandlungen würde daher der Beamte gegen seine Anstellungsbedingungen verstoßen.

B. Die Folgen einer amtswidrigen Vornahme von Kampfhandlungen bestehen in disziplinarischen Maßnahmen, deren schärfste die Amtsenthebung ist<sup>4)</sup>. Bei Betriebsvertretern ist hierfür

<sup>1)</sup> GROTE und NÖRPFEL bei KASKEL, Koalitionen, S. 122 u. 129.

<sup>2)</sup> Bestritten! Vgl. insbesondere BENDIX, Das Streikrecht der Beamten; RG. 19. 10. 22, NZfA. 1923, Sp. 68; KG. 3. 10. 22, das. Sp. 69.

<sup>3)</sup> Ihre Vereinigungsfreiheit beruht daher auch nicht auf Art. 159 RV., sondern wird in Art. 130 besonders und abweichend geregelt; KOFFKA, Dtsch. Wirtschaftsztg. 1922, S. 66.

<sup>4)</sup> Dagegen kommen zivilrechtliche Schadenersatzansprüche nur dann in Betracht, wenn das amtswidrige Verhalten zugleich den Tatbestand einer unerlaubten Handlung enthält. (Für Beamte daher nach § 839 BGB., dagegen nicht auch für Betriebsvertreter, S. 244 Anm. 6.).

in den §§ 39ff. BRG. ein besonderes Disziplinarverfahren vorgesehen (S. 249). Für Beamte gilt in diesem Fall das allgemeine Disziplinarstrafrecht und Strafverfahren nach Maßgabe der Disziplinargesetze des Reiches und der Länder.

V. Eine unerlaubte Handlung ist eine Kampfhandlung dann, wenn sie unter die Vorschriften der §§ 823ff. BGB. fällt, also entweder eines der in § 823 Abs. 1 aufgezählten Rechte schuldhaft und rechtswidrig verletzt, oder gemäß § 823 Abs. 2 gegen ein Schutzgesetz verstößt, oder eine gegen die guten Sitten verstoßende vorsätzliche Schadenszufügung im Sinne des § 826 enthält.

Eine Darstellung solcher unerlaubter Kampfhandlungen bedarf der Prüfung: einmal ob und inwieweit ein Arbeitskampf als solcher eine unerlaubte Handlung ist (A), ferner ob und inwieweit innerhalb eines Arbeitskampfes vorgenommene Einzelhandlungen als unerlaubte Handlungen anzusehen sind (B), und sodann welche Rechtsfolgen auf Grund solcher unerlaubter Handlungen entstehen, von wem und in welchem Umfang also dafür gehaftet wird (C). Zum Schluß sind endlich die besonderen Grundsätze über den Boykott als unerlaubte Handlung zu erörtern (D).

A. Arbeitskämpfe als solche sind grundsätzlich niemals unerlaubte Handlungen, soweit sie nicht gesetzlich verboten sind. Soweit vielmehr die Kampffreiheit reicht, macht eine Beschränkung dieser Kampffreiheit durch Tarifvertrag (S. 318), Einzelarbeitsvertrag (S. 320), Verbandsbeschluß (S. 322) oder Amtspflicht (S. 323) einen Arbeitskampf wohl zu einer unzulässigen, nicht aber zu einer unerlaubten Handlung im gesetzlichen Sinne. Nur eine gesetzliche Beschränkung der Kampffreiheit, wie sie auf Grund der VO. vom 10. 11. 20 für gemeinnötige Betriebe besteht (S. 307, 311, 328), würde vielmehr einen Arbeitskampf zu einer unerlaubten Handlung machen, da ein solcher Kampf gegen ein Schutzgesetz verstoßen würde<sup>1)</sup>. Soweit dagegen die Führung von Arbeitskämpfen nicht gesetzlich verboten ist, enthält sie weder einen rechtswidrigen Eingriff in eines der nach § 823 Abs. 1 geschützten Rechte (in Betracht käme höchstens der nach der Rechtsprechung des RG. geschützte „ausgeübte und eingerichtete Gewerbebetrieb“), da dieser Eingriff nicht rechtswidrig ist. Noch enthält andererseits die Führung von Arbeitskämpfen einen Verstoß gegen die guten Sitten im Sinne des § 826 BGB., da die Führung von Arbeitskämpfen nicht als unsittlich gilt, sondern sowohl dem Anstandsgefühl der beteiligten Kreise wie der überwiegenden Mehrzahl der Gesamtbevölkerung entspricht. Arbeitskämpfe als solche sind vielmehr grundsätzlich erlaubt<sup>2)</sup>.

Dies gilt ohne Unterschied, ob diese Kämpfe „berechtigt“ oder „unberechtigt“ erscheinen. Denn da es sich hierbei um echte Kämpfe handelt, in denen der wirtschaftlich Mächtigere dem wirtschaftlich Schwächeren die von ihm gewünschten Arbeitsbedingungen aufzwingen will (S. 303), so kommt die Frage des besseren Rechts in einem solchen Kampf überhaupt nicht in Betracht und darf niemals zum Gegenstand richterlicher Prüfung gemacht werden<sup>3)4)</sup>.

B. Nur die im Verlauf des Arbeitskampfes zum Zweck bzw. aus Anlaß seiner Führung vorgenommenen einzelnen Kampfhandlungen können daher uner-

<sup>1)</sup> Der Arbeitgeber kann sich auf ein solches Schutzgesetz aber nur insoweit berufen, als er zum geschützten Personenkreis gehört; HRLB bei KASKEL, Koalitionen S. 149.

<sup>2)</sup> RGZ. 51, S. 382. Weitere Rechtsprechung bei LION LEVY, a. a. O., S. 531/32. Völlig verfehlt LG. Görlitz, NZfA. 1923, Sp. 458.

<sup>3)</sup> RG. 6. 2. 23 (vorletzter Abs.), NZfA. 1923, Sp. 324; KASKEL, das. 1922, Sp. 16/17. Nur soweit das Ziel des Kampfes nicht das (erlaubte) Ziel der Erlangung günstiger Arbeitsbedingungen, sondern ein anderes (unerlaubtes) Ziel ist, z. B. die Herbeiführung des Ruins des Gegners oder der Entlassung eines nicht oder anders organisierten Arbeiters (RG. 8. 11. 22, NZfA. 1923, Sp. 321; OLG. Jena 6. 11. 22, das. 1924, Sp. 501. Vgl. aber auch RG. 3. 5. 24, das. Sp. 635), würde der Kampf bereits als solcher unerlaubt sein, fiele aber dann auch nicht mehr unter den Begriff des Arbeitskampfes in seinen beiden Hauptformen. Wegen des Boykotts vgl. S. 327.

<sup>4)</sup> Nur für den Umfang der Ersatzpflicht auf Grund konkurrierenden Verschuldens (S. 326 Anm. 6) kann diese Frage von Bedeutung werden, wenn etwa unerlaubte Handlungen in einer Erregung begangen sind, die auf unbillige Forderungen des Gegners zurückzuführen ist; vgl. GROH, S. 162ff.

laubte Handlungen bilden. Ob und inwieweit dies der Fall ist, richtet sich ausschließlich nach allgemeinen Grundsätzen, da weder der Kampfzweck eine sonst unerlaubte Handlung erlaubt noch umgekehrt eine sonst erlaubte Handlung unerlaubt macht. Eine vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit, des Eigentums oder eines sonstigen absoluten Rechts, der Verstoß gegen ein Schutzgesetz (z. B. Nötigung), eine unsittliche Handlung, ist also als Kampfhandlung ebenso unerlaubt wie als Handlung außerhalb eines Arbeitskampfes, während umgekehrt eine Handlung, die außerhalb eines Arbeitskampfes nicht unter die §§ 823, 826 BGB. fallen würde, auch in einem Arbeitskampf keine unerlaubte Handlung im gesetzlichen Sinne ist<sup>1)</sup>. Insbesondere ist daher das Streikpostenstehen als solches keine unerlaubte Handlung, soweit hierbei nicht etwa durch den einzelnen Streikposten durch Gewaltanwendung unerlaubte Handlungen (Freiheitsberaubung, Nötigung, Sachbeschädigung) vorgenommen werden<sup>2)</sup>.

C. Eine Haftung für den durch einen Arbeitskampf hervorgerufenen Schaden<sup>3)</sup> besteht daher grundsätzlich nur auf vertraglicher Grundlage, soweit die Führung des Streiks durch eine Tarifpartei oder die Beteiligung am Streik durch einzelne Arbeitnehmer eine Verletzung tariflicher oder vertraglicher Verpflichtungen bildet. Eine deliktische Haftung auf Grund unerlaubter Handlung kommt dagegen nur insoweit in Betracht, als einzelne Kampfmaßnahmen eine unerlaubte Handlung bilden. In diesem Fall fragt es sich daher einmal, wer hier haftet (1), und andererseits in welchem Umfang eine solche Haftung besteht (2).

1. Persönlich haftpflichtig sind der Täter (a), seine Mitarbeiter (b), das zuständige Verbandsorgan (c), der Verband selbst (d), und endlich (bei Tumultschäden) bestimmte öffentliche Stellen (e).

a) Der Täter haftet, soweit er überhaupt nach allgemeinen Grundsätzen (Alter, geistige Beschaffenheit) verantwortlich gemacht werden kann, unter allen Umständen und kann sich nicht dadurch exkulpieren, daß er auf Anweisung eines Dritten (der Streikleitung) gehandelt habe.

b) Die Mitarbeiter des Täters haften nur dann, wenn sie als Mittäter, Anstifter oder Gehilfen anzusehen sind, und zwar in diesem Fall gemäß § 830 BGB. als Gesamtschuldner. Die bloße Tatsache der Mitbeteiligung an einem Arbeitskampf genügt dagegen nicht, soweit diese Mitbeteiligung nicht gerade bei Vornahme der unerlaubten Handlung selbst zu positivem Ausdruck gekommen ist.

c) Verbandsorgane, vor allem die Mitglieder des Vorstandes oder der Streikleitung<sup>4)</sup>, haften ebenfalls in der Regel nur für die von ihnen persönlich begangenen oder angeordneten unerlaubten Handlungen<sup>5)</sup>, bzw. für die Mitwirkung bei der Be-

<sup>1)</sup> Weder die vertragswidrige Arbeitsniederlegung noch die Aufforderung hierzu ist daher eine unerlaubte Handlung, da es sich dabei nur um die Verletzung obligatorischer Rechte handelt, die nicht zu den „sonstigen Rechten“ des § 823 BGB. gehören, und auch ein Verstoß gegen die guten Sitten nicht vorliegt. Ein (unzulässiger) Eingriff in die Betriebsleitung, der über die bloße Arbeitsniederlegung bzw. deren Anordnung und Begrenzung (Notarbeiten) hinausgeht, würde dagegen dann eine unerlaubte Handlung bilden, wenn sie entweder einen Eingriff in den „eingesetzten und ausgeübten Gewerbebetrieb“ enthält oder (z. B. durch Ausübung unmoralischer Druckmittel wie Drohung mit Einstellung unzweifelhafter Notarbeiten) gegen die guten Sitten verstößt; RG. 16. 12. 20, NZfA. 1921, Sp. 352; HansOLG. 3. 10. 23, das. 1924, Sp. 119.

<sup>2)</sup> OLG. Dresden 5. 3. 21, NZfA. 1921, Sp. 411.

<sup>3)</sup> WEIGERT bei KASKEL, Koalitionen, S. 192; ERDMANN, Arbeitgeber 1921, S. 221 ff.; ZIMMERMANN, Soz. Praxis, Bd. 32, Sp. 403 ff. u. 424 ff.; POTTHOFF, AR. 1924, Sp. 269.

<sup>4)</sup> Nur für diese Mitglieder als einzelne, dagegen nicht für das Organ als solches kann eine Haftung bestehen, da diese Mitglieder nicht etwa einen (nichtrechtsfähigen) Verein, sondern höchstens eine Gesellschaft bilden, soweit überhaupt ein Rechtsverhältnis zwischen ihnen besteht. So mit Recht WEIGERT, a. a. O. gegen OLG. Dresden.

<sup>5)</sup> Doch enthält die (vorbehaltlose) Übermittlung eines rechtswidrigen Beschlusses der Arbeiterschaft (bzw. Betriebsversammlung) an die Betriebsleitung, z. B. das Verlangen der Entlassung eines nicht oder anders organisierten Arbeitnehmers unter Streikdrohung, ein zu „eigen

schlußfassung über Vornahme unerlaubter Handlungen, als Täter bzw. Anstifter. Soweit sie indessen andere Personen zu einzelnen (erlaubten) Verrichtungen bestellt haben (vor allem zu Streikposten), haften sie, falls diese sich in Ausführung dieser Verrichtung (nicht nur bei dieser Gelegenheit<sup>1)</sup> unerlaubter Handlungen schuldig machen, neben den eigentlichen Tätern gemäß § 831 dann, wenn sie bei der Auswahl oder Überwachung nicht die erforderliche Sorgfalt beobachtet haben.

d) Der Verband selbst<sup>2)</sup> haftet, wenn er rechtsfähig ist, gemäß § 31 BGB. für jedes Verschulden seiner verfassungsmäßigen Vertreter, wenn er nicht rechtsfähig ist (also alle Gewerkschaften) nur nach § 831. Demgemäß beschränkt sich die Haftung des nicht rechtsfähigen Verbandes auch für Handlungen seiner Organe (Vorstand, Streikleitung) nur auf den Fall mangelnder Sorgfalt bei Auswahl oder Überwachung dieser Personen (S. 236/37), besteht also für unerlaubte Handlungen der Streikposten nur unter der Voraussetzung einer doppelten mangelhaften Aufsicht bzw. Überwachung einerseits der Streikposten durch die Streikleitung und andererseits der Streikleitung durch die Verbandsmitglieder, wodurch praktisch eine solche Haftung so gut wie ausgeschlossen ist<sup>3)</sup>. Für unerlaubte Handlungen sonstiger einzelner Mitglieder oder gar verbandsfremder Personen während eines Streiks bzw. aus Anlaß desselben kommt eine Haftung des Verbandes überhaupt nicht in Betracht<sup>4)</sup>.

e) Eine Haftung öffentlicher Stellen für Streikschäden<sup>5)</sup> besteht bei sog. „Tumultschäden“ nach dem Reichsgesetz über die durch innere Unruhen verursachten Schäden vom 12. 5. 20 nebst Novelle vom 8. 1. 24, der Verordnung zur Überleitung der Tumultschadenregelung auf die Länder vom 29. 3. 24 und dem (nach Einführungsges. zum BGB. Art. 108 aufrechterhaltenen) preuß. Ges. vom 11. 3. 50. Unter den besonderen Voraussetzungen dieser Gesetze (Entstehung des Schadens im Zusammenhang mit inneren Unruhen durch offene Gewalt oder ihre Abwehr, bzw. bei einer Zusammenrottung oder einem Zusammenlauf) haften in diesem Fall für den entstandenen Schaden einerseits die Länder (nur bei Vermögensschäden) und andererseits die Gemeinden (auch bei Verletzungen von Personen). Soweit eine Gemeinde haftet, scheidet das Land als haftpflichtig aus, ist der Gemeinde gegenüber aber erstattungspflichtig, wenn die Entschädigung notwendig war, um das wirtschaftliche Bestehen des Betroffenen zu gewährleisten (sonst höchstens billiger Ausgleich). Die Anmeldung des Schadens muß gegenüber den Ländern binnen einer Ausschußfrist von 3 Monaten bei einem besonderen Ausschuß erfolgen, gegen dessen Entscheidung bei Beträgen über 150 Mark Beschwerde an das Reichswirtschaftsgericht geht, gegenüber den preuß. Gemeinden binnen 2 Wochen bei der Gemeinde und binnen weiteren 4 Wochen nach Eingang des gemeindebehördlichen Bescheides beim Gericht.

2. Der Umfang des zu ersetzenden Schadens richtet sich grundsätzlich nach den allgemeinen Vorschriften des BGB., umfaßt also sowohl den positiven Schaden wie den entgangenen Gewinn, und ermäßigt sich gemäß § 254 BGB. bei konkurrierendem Verschulden des Berechtigten<sup>6) 7)</sup>.

Nur bei Haftung der Länder bzw. Gemeinden für Tumultschäden tritt eine weitgehende Beschränkung ein, wobei die reichsrechtlichen Bestimmungen nach § 15 des Tumultschädenges. auch gegenüber den Gemeinden gelten (kein Ersatz für entgangenen Gewinn, für Luxusgegenstände, soweit nicht das wirtschaftliche Bestehen gefährdet ist, höchstens 75<sup>0</sup>/<sub>0</sub> usw.).

machen“ dieses Beschlusses und damit eine eigene gemeinschaftlich begangene unerlaubte Handlung der übermittelnden Mitglieder; RG. 8. 11. 22, NZfA. 1923, Sp. 321.

<sup>1)</sup> Also z. B. für Gewalttätigkeiten der Streikposten gegen Arbeitswillige, dagegen nicht für Diebstähle.

<sup>2)</sup> OERTMANN, NZfA. 1921, Sp. 300ff.

<sup>3)</sup> Hierzu zwingt die Rechtsprechung des RG. zu § 831. Anders WEIGERT, a. a. O. im Anschluß an die dort angeführten Arbeiten von ECKSTEIN und DEETZ.

<sup>4)</sup> Unrichtig OLG. Dresden 11. 5. 21, NZfA. 1923, Sp. 259.

<sup>5)</sup> Hierüber KROTOSCHIN bei KASKEL, Koalitionen, S. 176ff.

<sup>6)</sup> Über die Anwendbarkeit des § 254 vgl. KROTOSCHIN, a. a. O. Die Unterlassung der Streikklausel in Lieferungsverträgen dürfte nicht darunter fallen, da sich der Schädiger nicht darauf berufen kann, daß sich der Beschädigte nicht im voraus gegen ihn gesichert hat, GROH, S. 164/65.

<sup>7)</sup> Auch Unterlassungsklage bzw. einstweilige Verfügung auf Unterlassung sind in demselben Umfang zulässig wie sonst bei unerlaubten Handlungen; OLG. Frankfurt 20. 10. 21, NZfA. 1922, Sp. 454.

D. Für die Zulässigkeit des Boykotts<sup>1)</sup> gelten darüber hinaus wesentliche Einschränkungen, die sich daraus ergeben, daß der Boykott nicht die (stets rechtlich zulässige) Erlangung möglichst günstiger Arbeitsbedingungen bezweckt, sondern die Maßregelung eines Gegners. Während daher bei Streik und Aussperrung die Frage der Berechtigung ausscheidet (S. 324), bedarf die Berechtigung des Boykotts einer besonderen Prüfung. Doch gilt dies nur für die Aufforderung zum Boykott, also für das Verhalten des Boykottierers, während die Durchführung des Boykotts seitens des Adressaten durch Nichtabschluß oder (ordnungsmäßige) Lösung von Arbeitsverträgen niemals den Tatbestand einer unerlaubten Handlung bilden kann. Die Untersuchung des Boykotts als unerlaubte Handlung beschränkt sich daher auf die Frage, inwieweit die Aufforderung des Boykottierers zur Vornahme eines Boykotts eine unerlaubte Handlung bildet (1), und welche Rechtsfolgen sich für diesen Fall ergeben (2).

1. Die Aufforderung zum Boykott ist eine unerlaubte Handlung, wenn sie entweder gemäß § 823 Abs. 2 BGB. gegen ein Schutzgesetz (a) oder gemäß § 826 gegen die guten Sitten verstößt (b), während ein Verstoß gegen § 823 Abs. 1 nicht in Frage kommt (c).

a) Gegen ein Schutzgesetz verstößt die Aufforderung zum Boykott nur in den Fällen, in denen sie spezielle Vorschriften des Strafrechts verletzt. Dies ist hauptsächlich dann der Fall, wenn sie Beleidigungen für den Boykottierten enthält (jedoch in der Regel Ausschluß der zivilrechtlichen Widerrechtlichkeit gemäß § 193 StrGB.), oder wenn in einem Zeugnis oder Arbeitsbuch eine geheime Kennzeichnung vorgenommen wird (S. 189). Ein allgemeines Verbot, andere Arbeitgeber vor Einstellung bestimmter Arbeitnehmer zu warnen, darf aus dem Verbot der geheimen Kennzeichnung im Zeugnis oder Arbeitsbuch dagegen nicht gefolgert werden.

b) Gegen die guten Sitten verstößt nach der hier sehr eingehenden Rechtsprechung des Reichsgerichts<sup>2)</sup> der Boykott dann, wenn entweder das angewandte Mittel oder wenn das Ziel des Boykotts unsittlich ist.

a) Das Mittel ist unsittlich vor allem dann, wenn die Form der Aufforderung verhetzend wirkt, oder der Sachverhalt unrichtig oder unvollständig angegeben ist<sup>3)</sup>.

β) Das Ziel des Boykotts ist unsittlich, wenn der Boykott den wirtschaftlichen Ruin des Boykottierten herbeiführen soll oder auch nur hierzu geeignet ist, oder wenn das erstrebte Ziel als solches unberechtigt ist (reiner Repressivboykott, S. 314 „Knebelung“ der individuellen Freiheit), oder wenn die (geringe) Bedeutung des erstrebten Erfolges in einem Mißverhältnis zur Größe des durch den Boykott verursachten Schadens steht.

c) Dagegen verstößt die Aufforderung zum Boykott niemals gegen § 823 Abs. 1 BGB., da weder die wirtschaftliche Freiheit, noch die Ehre, noch das Vermögen als solches hier geschützt wird, ein „Recht auf Betätigung der Arbeitskraft“ nicht besteht, und ein unmittelbarer Eingriff in den ausgeübten und eingerichteten Gewerbebetrieb nicht vorliegt. Mit Recht hat daher auch der 29. Juristentag die Anwendbarkeit des § 823, Abs. 1 auf den Boykott verneint<sup>4)</sup>.

2. Die Folgen einer hiernach unzulässigen Aufforderung zum Boykott sind die gleichen wie bei sonstigen unerlaubten Handlungen. Der Boykottierte kann daher Schadenersatz und demgemäß auf Grund des § 249 BGB. Aufhebung des Boykotts bzw. Unterlassung weiterer Boykottierung verlangen<sup>5)</sup>.

<sup>1)</sup> Literatur S. 312 Anm. 1.

<sup>2)</sup> Angeführt bei STRAUSS, a. a. O.

<sup>3)</sup> RG. 16. 2. 1922, NZfA. 1923, Sp. 697. <sup>4)</sup> Protokolle Bd. V, S. 230.

<sup>5)</sup> Vgl. RG. a. a. O. Der Kausalzusammenhang zwischen Aufforderung und Schaden wird nicht schon dadurch unterbrochen, daß der Adressat nach eignem Entschluß der Aufforderung Folge leistet, da die zunächst gesetzte Ursache der Aufforderung zum Boykott mindestens noch fortwirkt.

VI. Ob eine Kampfhandlung eine strafbare Handlung bildet, hängt einmal davon ab, inwieweit Kampfhandlungen durch Sonderstrafgesetze mit Strafe bedroht werden (A), und andererseits inwieweit sie unter das allgemeine Strafrecht fallen (B)<sup>1)</sup>.

A. Sonderstrafgesetze für Arbeitskämpfe bestehen, nach Aufhebung des § 153 GewO. über die Strafbarkeit des „Koalitionszwanges“ (S. 8/9) und der landesrechtlichen Strafvorschriften über die Strafbarkeit des Kontraktbruches und der Koalitionsbildung von Landarbeitern und Dienstboten (S. 9), nur noch für gemeinnützige Betriebe<sup>2)</sup>, d. h. zur Zeit nur noch auf Grund der Notverordnung vom 10. 11. 20 betreffend Stilllegung von Betrieben, welche die Bevölkerung mit Gas, Wasser und Elektrizität versorgen. Denn hier wird nicht nur die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen von bestimmten Voraussetzungen abhängig gemacht (S. 307, 311), sondern es werden gleichzeitig auch Kampfhandlungen zur Führung eines hiernach unzulässigen Arbeitskampfes mit Strafe bedroht. Doch gilt diese Strafbarkeit nicht für alle Kampfhandlungen jeglicher Art, die bei unzulässigen Arbeitskämpfen in gemeinnützigen Betrieben überhaupt vorgenommen werden, vor allem nicht für die bloße Beteiligung an einem unzulässigen Streik, sondern lediglich für bestimmte, gesetzlich erschöpfend aufgezählte Kampfhandlungen aus Anlaß derartiger unzulässiger Arbeitskämpfe, nämlich einmal für die Aufforderung zu einem solchen Kampf (1), ferner für die Vornahme bestimmter einzelner Kampfhandlungen in einem unzulässigen Streik (2), und endlich für die Vornahme einer unzulässigen Aussperrung (3).

1. Die Aufforderung zu einem unzulässigen Arbeitskampf (Streik oder Aussperrung) ist als solche unter Strafe gestellt, und zwar ohne Rücksicht auf ihre Form (ob öffentlich oder nicht) und ihren Erfolg (ob also in Befolgung der Aufforderung tatsächlich in den Kampf eingetreten wird).

2. Einzelne Kampfhandlungen in einem Streik sind nur unter einer dreifachen Voraussetzung strafbar, nämlich:

a) wenn diese Handlungen an Maschinen, Anlagen oder Einrichtungen vorgenommen werden, also positive Eingriffe in den konkreten Bestand des Betriebes enthalten (bloße Unterlassung der Bedienung genügt nicht);

b) wenn durch diese Handlungen die ordnungsmäßige Fortführung des Werkes erschwert oder unmöglich gemacht wird, d. h. wenn die Handlungen objektiv für die Herbeiführung eines solchen Erfolges geeignet sind;

c) wenn diese Handlungen zur Durchführung eines unzulässigen Streiks vorgenommen werden, d. h. wenn die Absicht des Täters darauf gerichtet war, damit die Durchführung eines solchen Streiks zu fördern.

3. Eine unzulässige Aussperrung ist dagegen im Gegensatz zum Streik bereits als solche strafbar, hier genügt daher jede Kampfhandlung, welche die Begriffsmerkmale der Aussperrung enthält (S. 309).

B. Für die Frage, inwieweit Kampfhandlungen unter das allgemeine Strafrecht fallen, sind Handlungen, die lediglich aus Anlaß eines Arbeitskampfes vorgenommen werden können, ohne begriffsnotwendig dazu zu gehören (1), von solchen Handlungen zu scheiden, die einen begriffsnotwendigen Bestandteil des Arbeitskampfes selbst bilden (2).

1. Handlungen, die lediglich aus Anlaß eines Arbeitskampfes vorgenommen werden, sind dann, aber auch nur dann strafbar, wenn sie auch außerhalb eines Arbeitskampfes strafbar sein würden. Auch hier gilt also der Grundsatz, daß der Kampfwert einer Maßnahme ihre Strafbarkeit nicht berührt (S. 315). Beleidigung<sup>3)</sup>, Körperverletzung, Freiheitsberaubung, Sachbeschädigung usw. verändern also ihren Charakter als strafbare Handlung nicht dadurch, daß sie aus Anlaß eines Arbeitskampfes erfolgen.

<sup>1)</sup> Über die Stellungnahme des Entwurfs zu einem StrGB. vgl. ROHMER, NZfA. 1921, Sp. 285 ff.

<sup>2)</sup> HILB bei KASKEL, Koalitionen, S. 149.

<sup>3)</sup> Dazu gehört auch öffentliche Bloßstellung als „Streikbrecher“; HansOLG. 16. 2. 23, NZfA. 1923, Sp. 461.

2. Eine Strafbarkeit von Handlungen, die einen notwendigen Bestandteil eines Arbeitskampfes selbst bilden, kann für die Aufforderung zum Streik, für die Androhung eines Streiks, und für das Streikpostenstehen in Frage kommen. In Rechtsprechung und Literatur ist nämlich erwogen worden, ob etwa die Aufforderung zum Streik als Aufforderung zum Ungehorsam gegen Gesetze (a), die Androhung eines Streiks als Erpressung (b), und das Streikpostenstehen als grober Unfug anzusehen ist (c)<sup>1</sup>). Dies ist jedoch zu verneinen:

a) Die Aufforderung zum Streik ist keine Aufforderung zum Ungehorsam gegen Gesetze im Sinne des § 110 StrGB. Denn selbst wenn diese Aufforderung den „Vertragsbruch“, also die Arbeitsniederlegung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist umfaßt, so liegt hierin in der Regel kein Ungehorsam gegenüber „dem Gesetz schlechthin“, wie dies nach § 110 StrGB. erforderlich ist, sondern lediglich ein Ungehorsam gegenüber vertraglichen Pflichten, der nicht unter § 110 fällt (RGStr. 21, S. 355).

b) Ob die Streikandrohung (und ebenso die Androhung einer Aussperrung) eine Erpressung im Sinne des § 253 StrGB. bildet, ist bestritten. Zwar daß die Drohung mit Einstellung der Notarbeiten bei Nichterfüllung der Forderung der Streikenden eine Erpressung ist, ist unzweifelhaft<sup>2</sup>). Zweifelhaft ist dagegen, ob auch schon die gewöhnliche Streikdrohung hierzu genügt. Das Reichsgericht hat früher in ständiger Rechtsprechung, vor allem in der Entscheidung Bd. 21, S. 214, die Drohung mit Streik zur Erlangung besserer Arbeitsbedingungen als Erpressung angesehen, und zwar ohne Unterschied ob der Streik unter Vertragsbruch oder unter Einhaltung der Kündigungsfrist erfolgt war. Doch ist diese Rechtsprechung durch die neuere Entwicklung überholt.

Die Erpressung im Sinne des § 253 erfordert einerseits das Erstreben eines „rechtswidrigen Vermögensvorteils“ und andererseits eine „Drohung“ als Mittel hierzu. Das Reichsgericht hat im Fall der Androhung von Streik diese beiden Tatbestandsmerkmale als gegeben angesehen, da der erstrebte Vermögensvorteil der Erlangung günstiger Arbeitsbedingungen mangels eines Rechtsanspruchs darauf rechtswidrig sei und zur Erreichung dieses Vorteils das Mittel der Drohung angewandt werde.

Es kann dahingestellt bleiben, ob diese (viel angefochtene) Auslegung des § 253 StrGB. damals juristisch richtig war, ob insbesondere auch bei Einhaltung der Kündigungsfrist der erstrebte Vermögensvorteil wirklich rechtswidrig ist bzw. ob dann die lediglich „verkehrsmäßige Drohung“ (FRANK) bzw. die Drohung mit (erlaubter) „Abkehr“ (KBÜCKMANN) keine Drohung im Sinne des § 253 bildet, so daß mindestens die Drohung mit Arbeitsniederlegung ohne Vertragsbruch, also unter Einhaltung der vertragsmäßigen Kündigungsfrist, nicht unter § 253 StrGB. fallen würde. Denn nach geltendem Recht ist überhaupt jede Drohung mit einem Arbeitskampf, ohne Unterschied ob dieser Kampf vertragswidrig unter Verletzung der Kündigungsfrist erfolgt oder nicht, unter allen Umständen straflos. Zwar hat weder das Reichsgericht noch ein anderes Obergericht die frühere Rechtsprechung in dieser Frage ausdrücklich aufgegeben und einen abweichenden Standpunkt vertreten. Auch ist die Strafbarkeit der Streikdrohung bzw. die Anwendbarkeit des § 253 gesetzlich nicht ausdrücklich ausgeschlossen. Die Strafbarkeit der Kampfandrohung ist vielmehr durch derogatorisches Gewohnheitsrecht beseitigt:

Dies folgt daraus, daß seit über 10 Jahren nicht nur keine Verurteilung aus diesem Grunde erfolgt, sondern daß auch von keiner einzigen Staatsanwaltschaft Anklage deswegen mehr erhoben worden ist, obwohl die Zahl und Bedeutung der Arbeitskämpfe gerade in dieser Zeit so groß war, wie nie zuvor. Nun liegt der Staatsanwaltschaft die Pflicht zur Erhebung der Anklage ob, wenn strafbare Handlungen zu ihrer Kenntnis kommen. Die meisten großen Streiks sind aber sicherlich zu ihrer Kenntnis gelangt, denn viele von ihnen haben zeitweise nahezu das ganze öffentliche Leben lahmgelegt, sie sind ausgiebig in der Tagespresse erörtert worden, und staatliche Behörden haben in großer Zahl offiziell an ihrer Beilegung mitgewirkt. Wenn daher keine einzige Staatsanwaltschaft im ganzen Reiche in allen diesen Fällen Anklage erhoben hat, so kann man nur annehmen, daß entweder alle Staatsanwaltschaften sich seit über 10 Jahren einer fortgesetzten

<sup>1</sup>) Nötigung scheidet dagegen darum aus, weil sie nach § 240 StrGB. Bedrohung mit einem Verbrechen oder Vergehen erfordert.

<sup>2</sup>) RG. 16. 12. 20, NZfA. 1921, Sp. 352, mit der Begründung, daß es sich dabei nicht nur um Ankündigung einer Unterlassung handelt, sondern um ein planmäßiges, auf Verhinderung der Notarbeiten gerichtetes Vorgehen, bei dem die einzelnen nicht nur selbst zu arbeiten aufhören, sondern auch auf die anderen einwirken, Arbeitswillige fernzuhalten.

Auch Erzwingung von Arbeitsgelegenheit an gesetzlichen Feiertagen ist Erpressung; RG. 7. 7. 1921, NZfA. 1921, Sp. 603.

schweren Pflichtverletzung schuldig machen, oder aber daß bei ihnen übereinstimmend die Rechtsüberzeugung besteht, daß eine solche Anklage mangels Vorhandenseins einer strafbaren Handlung sachlich unbegründet wäre. Die erstere Annahme wäre unsinnig und scheidet auch schon darum aus, weil eine solche angebliche Pflichtwidrigkeit von keiner einzigen Seite jemals gerügt oder auch nur behauptet worden ist. Dagegen ist die Überzeugung von der rechtlichen Zulässigkeit und Straflosigkeit einer Streikdrohung bei allen beteiligten Stellen so fest eingewurzelt, daß trotz der scharfen Gegensätze zwischen beiden kämpfenden Gruppen eine Bestrafung von keiner Seite jemals beantragt, ja auch nur die bloße Möglichkeit einer Bestrafung überhaupt erwogen worden ist. Die frühere Rechtsprechung des Reichsgerichts ist vielmehr in völlige Vergessenheit geraten: die Straflosigkeit der Kampfandrohung ist zur allgemeinen, nirgends auch nur angezweifelten, vielmehr als selbstverständlich vorausgesetzten Rechtsüberzeugung geworden, und diese Rechtsüberzeugung hat sich einheitlich und übereinstimmend im ganzen Reichsgebiet durchgesetzt.

Damit sind aber alle Voraussetzungen für die Entstehung eines Gewohnheitsrechts, nämlich die Bildung einer bestimmten Rechtsüberzeugung, eine dieser Rechtsüberzeugung entsprechende Übung, und die Einheitlichkeit für das ganze Reichsgebiet, erfüllt. Daß unter diesen Voraussetzungen auch im Gebiet des Strafrechts ein derogatorisches Gewohnheitsrecht entstehen kann, wird von der herrschenden Meinung anerkannt. Nach geltendem Recht ist daher, selbst wenn § 253 StrGB. nach seinem Wortlaut auf die Kampfandrohung anwendbar sein sollte, diese Anwendbarkeit kraft derogatorischen Gewohnheitsrechts nunmehr ausgeschlossen, die Kampfandrohung also straflos, und zwar ohne Unterschied, ob die Arbeitsniederlegung unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder unter Vertragsbruch erfolgt<sup>1)</sup>.

c) Auch eine Strafbarkeit des Streikpostenstehens unter dem Gesichtspunkt des groben Unfugs nach § 360 Nr. 11 StrGB. kommt nicht in Frage. Denn das Reichsgericht hat seine frühere (mit Recht angegriffene) Rechtsprechung zum Begriff des groben Unfugs, die eine lediglich psychische Beunruhigung des Publikums für ausreichend ansah und demgemäß die Anwendbarkeit dieser Bestimmung auf das Streikpostenstehen bejaht hatte, durch die Entscheidung Bd. 31 S. 185 aufgegeben und seitdem in ständiger Rechtsprechung angenommen, daß der Tatbestand des groben Unfugs eine unmittelbare Störung der öffentlichen Ordnung erfordert. Dies ist aber beim Streikpostenstehen niemals der Fall.

---

<sup>1)</sup> Dies wird durch die Begründung der Entsch. des RG. vom 16. 12. 20 (vgl. 329 Anm. 2) bestätigt. Denn wenn jede Streikdrohung ohnehin strafbar ist, so bedarf es keiner besonderen Begründung für die Strafbarkeit der Drohung der Arbeitsniederlegung bei Notarbeiten.

## Anhang.

### § 105. Internationales Arbeitsrecht<sup>1)</sup>.

I. Die Schaffung von internationalem Arbeitsrecht (Weltarbeitsrecht), d. h. einem für alle oder mehrere Staaten auf Grund internationaler Vereinbarung geltenden Arbeitsrecht, ist neben ethischen Erwägungen auch aus wirtschaftlichen Gründen erforderlich, weil arbeitsrechtliche Vorschriften in der Regel eine Belastung der davon betroffenen Industrie zur Folge haben, die dadurch gegenüber einer ausländischen, dieser Belastung nicht unterworfenen Industrie an Konkurrenzfähigkeit einbüßt. Ein internationales Arbeitsrecht wurde daher von einsichtigen Sozialpolitikern (SISMONDI, OWEN, LEGRAND) schon seit nahezu 100 Jahren gefordert, und die Arbeiterorganisationen aller Länder machten sich diese Forderung zu eigen<sup>2)</sup>. Zu ihrer Verwirklichung hatten bereits vor dem Kriege drei internationale staatliche Konferenzen stattgefunden, deren erste (nach früheren vergeblichen Versuchen der Schweiz) auf Grund des Kaiserlichen Erlasses vom 4. 2. 1890 (S. 7) im gleichen Jahr in Berlin tagte, aber ergebnislos verlief, die zweite in Bern 1906 zu einem internationalen Verbot der Verwendung von weißem (gelbem) Phosphor in der Zündholzindustrie sowie zu einem allgemeinen Verbot der gewerblichen Nacharbeit von Frauen führte („Bernener Konvention“), und deren dritte im Jahre 1913 (abermals in Bern) Beschlüsse auf dem Gebiet des Jugend- und Frauenschutzes faßte, die aber infolge des Kriegsausbruches nicht mehr ratifiziert wurden. Gleichzeitig hatten sich zur Erreichung desselben Zieles internationale Privatvereinigungen gebildet, vor allem die 1900 gegründete Internationale Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz<sup>3)</sup>, die von einer immer wachsenden Zahl von Regierungen der Einzelstaaten auch amtlich unterstützt wurde.

Während des Krieges wurde der Gedanke eines internationalen Arbeitsrechts vor allem von den Organisationen der Arbeiter auf internationalen Gewerkschaftskongressen vertreten (Ententestaaten Juli 1916 in Leeds, Vierbundstaaten und Neutrale Oktober 1917 in Bern, Amerikaner Ende 1917 in Buffalo). Dort wurde ein im wesentlichen gleichlautendes Programm aufgestellt, das die Aufnahme einer Reihe arbeitsrechtlicher Bestimmungen in den Text des Friedensvertrages verlangte<sup>4)</sup>. Während die deutsche Regierung sich zu diesem Programm bekannte und es in den Friedensverhandlungen vertrat, nahmen die Ententestaaten fast nur Bestimmungen organisatorischer Art in Teil XIII des Friedensvertrages auf und erzwangen deren Annahme<sup>5)</sup>. Diese organisatorischen Bestimmungen bilden die Grundlage des geltenden internationalen Arbeitsrechts (II). Sechs internationale Konferenzen, die in Verfolg dieser Bestimmungen in Washington (Oktober 1919), Genua (Mai 1920) und

<sup>1)</sup> FEHLINGER, Die internationale Arbeitsorganisation, Berlin 1924; TCZERCLAS VON TILLY, Internationales Arbeitsrecht, Berlin (Sammlung GÖSCHEM) 1924; STEIN, Die internationale Arbeitsorganisation, Wien 1923; KASKEL, Das neue Arbeitsrecht, S. 285/307; ECKARDT und KUTTIG, Kommentar zum Friedensvertrag, Abschnitt XIII, 2. Aufl., Berlin 1923.

<sup>2)</sup> HÄFNER, Motive der internationalen Sozialpolitik, Berlin 1922.

<sup>3)</sup> Ihre deutsche Landessektion ist die Gesellschaft für Soziale Reform.

<sup>4)</sup> Abgedruckt RABl. 18, S. 870/73.

<sup>5)</sup> Notenwechsel abgedruckt RABl. 19 S. 403ff. u. 468ff.

Genf (1921, 1922, 1923, 1924) zusammentraten, haben eine Reihe weiterer Beschlüsse gefaßt, die aber von den Einzelstaaten bisher meist nicht ratifiziert worden sind (III).

II. Die durch den Friedensvertrag geschaffene Organisation sieht einen internationalen Staatenverband („Internationale Arbeitsorganisation“)<sup>1)</sup> vor, dessen Organe eine Hauptversammlung (conférence générale), ein Verwaltungsrat (conseil d'administration) und ein ständiges Internationales Arbeitsamt (bureau international du travail) bilden.

A. Die Hauptversammlung tagt mindestens alljährlich. Sie besteht aus vier Delegierten der Verbandsmitglieder (zwei Vertreter der Regierung, je ein Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer)<sup>2)</sup> und technischen Beratern (höchstens zwei für jeden Beratungsgegenstand). Sie faßt ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit, in wichtigeren Fällen mit zwei Drittel Mehrheit, wobei nur die Stimmen der Delegierten, diese aber einzeln und nicht nach Ländern zählen. Werden Anträge angenommen, so geschieht dies entweder in Form eines „Vorschlages“ d. h. der Empfehlung zum Erlaß eines dem Inhalt dieses Vorschlages entsprechenden Landesgesetzes, oder eines „Abkommenentwurfes“, d. h. des Entwurfes einer internationalen Vereinbarung. Im ersteren Falle kann daher auch bei Annahme des Vorschlages von seinem Inhalt und Wortlaut abgegangen werden und höchstens übereinstimmendes Landesrecht entstehen, während ein Abkommenentwurf nur unverändert angenommen oder abgelehnt werden kann und daher im ersteren Fall internationales Recht schafft. Eine Bindung der Einzelstaaten an den Inhalt der Beschlüsse besteht nicht, die Wirkung der Beschlüsse beschränkt sich vielmehr auf die Verpflichtung der Einzelstaaten zur Vorlegung der Vorschläge und Abkommenentwürfe an die nach Landesrecht zur Beschlußfassung zuständigen Stellen, die ihrerseits über Annahme oder Ablehnung frei entscheiden<sup>3)</sup>.

B. Der Verwaltungsrat besteht aus 32 Mitgliedern<sup>4)</sup>. Er tagt nach Bedürfnis bzw. auf schriftlichen Antrag von mindestens 12 Mitgliedern unter einem selbstgewählten Vorsitzenden. Der Verwaltungsrat hat die Oberleitung über das internationale Arbeitsamt.

C. Das Internationale Arbeitsamt ist die ständige Zentralstelle des Verbandes. Es hat seinen Sitz in Genf und bildet einen Bestandteil der Einrichtungen des Völkerbundes. Es besteht aus einem vom Verwaltungsrat ernannten Direktor und dem erforderlichen Personal. Seine Aufgabe ist vor allem die Sammlung und Weiterleitung aller Unterlagen über internationale Regelung der Lage der Arbeiter und die Vorbereitung der Hauptversammlung<sup>5)</sup>.

<sup>1)</sup> Mitglieder sind die Mitglieder des Völkerbundes sowie (auf Grund des Beschlusses der Konferenz in Washington) auch Deutschland.

<sup>2)</sup> Die beiden letzteren werden vom Mitgliedstaat im Einverständnis mit den „maßgebenden“ Berufsverbänden benannt.

<sup>3)</sup> Auf Beschwerde wegen Verletzung einer Verpflichtung aus einem angenommenen Abkommen oder Nichtvorlage eines angenommenen Entwurfs oder Vorschlags an die zuständigen Landesstellen besteht ein mit internationalen Zwangsmitteln ausgestaltetes Verfahren; KASSEL a. a. O. S. 296.

<sup>4)</sup> So in (noch nicht ratifizierter) Abänderung des Art. 393 auf der Konferenz in Genf 1922 — 16 werden von den Regierungen der Verbandsstaaten ernannt, je 8 von den Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Hauptversammlung gewählt. Von den 16 Regierungsvertretern werden 8 von den Verbandsstaaten, welche die größte industrielle Bedeutung haben (darunter Deutschland), ausgewählt.

<sup>5)</sup> Die hauptsächlichsten regelmäßigen Veröffentlichungen des Amtes sind (vgl. TITZE, Auslandsrecht, 5. Jahrg. 1924 Nr. 14 S. 371): 1. die „Gesetzesreihe“ (enthält die arbeitsrechtlichen Gesetze und VOn. aller Staaten); 2. das „Bulletin Officiel“ (Amtsblatt des Internationalen Arbeitsamts); 3. das „Internationale Arbeits-Jahrbuch“ (Verzeichnis aller internationalen Körperschaften und ihres Personals, der Arbeitsbehörden und Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den einzelnen Staaten); 4. die „Internationale Rundschau der Arbeit“ (populärwissenschaftliche Monatsschrift, enthält Aufsätze, Statistiken, Mitteilungen); 5. die „Informations sociales“ (englisch-französische Wochenschrift mit Auszügen aus der internatio-

III. An materiellen Rechtsgrundsätzen des internationalen Arbeitsrechts besteht die Berner Konvention von 1906 (vgl. oben) noch fort. Die wenigen materiellen Grundsätze des Friedensvertrages in Art. 427 enthalten lediglich programmatische Sätze ohne unmittelbare praktische Bedeutung (Arbeit ist keine Ware usw.). Dagegen haben die Hauptversammlungen, die seit 1919 alljährlich tagen, eine Reihe von Abkommenentwürfen und Vorschlägen angenommen, die freilich nur insoweit materielles internationales Recht enthalten, als die Abkommenentwürfe von den einzelnen Staaten ratifiziert sind, bzw. insoweit übereinstimmendes Landesrecht, als in Verfolg der Beschlüsse in den einzelnen Ländern Maßnahmen getroffen werden.

Die wichtigste dieser Versammlungen war die erste in Washington. Hier wurden 6 Abkommenentwürfe und 6 Vorschläge angenommen, vor allem der Achtstundentag, ein weiterer Frauenschutz (Mutterschaftsfürsorge, Verbot der Nachtarbeit), Jugendschutz (Mindestalter 14 Jahre, Verbot der Nachtarbeit unter 18 Jahren) und eine Regelung des Arbeitsnachweises und der Arbeitslosenversicherung. Die zweite Konferenz in Genua („Seemannskonferenz“) sollte ein internationales Seemannsrecht schaffen, erzielte aber keine Einigung über die Hauptfrage der Arbeitszeit; angenommen wurden 3 Abkommenentwürfe (Mindestalter für Kinder, Entschädigung bei Arbeitslosigkeit infolge von Schiffbruch, Stellenvermittlung) und 4 Vorschläge (Festsetzung der Arbeitszeit in Fischerei- und Binnenschifffahrt, Arbeitslosenversicherung, Erlaß von Seemannsordnungen in den einzelnen Ländern). Die dritte Konferenz in Genf war hauptsächlich dem landwirtschaftlichen Arbeitsrecht gewidmet; ihr Ergebnis waren 7 Abkommenentwürfe (Zulassungsalter für Kinder zur Landarbeit, Koalitionsrecht der Landarbeiter, Entschädigung der Landarbeiter bei Betriebsunfällen, Verwendung von Bleiweiß zum Anstrich, wöchentlicher Ruhetag in gewerblichen Betrieben, Mindestalter für Zulassung Jugendlicher als Trimmer oder Heizer, ärztliche Untersuchung der in der Seeschifffahrt beschäftigten Kinder und Jugendlichen) und 8 Vorschläge (Verhütung der Arbeitslosigkeit in der Landwirtschaft, Schutz der Landarbeiterinnen vor und nach der Niederkunft, Nachtarbeit der Landarbeiterinnen, Nachtarbeit der Kinder und Jugendlichen in der Landwirtschaft, beruflicher Unterricht in der Landwirtschaft, Unterbringung der landwirtschaftlichen Arbeiter, Sozialversicherung in der Landwirtschaft, wöchentlicher Ruhetag in Handelsbetrieben). Die vierte Konferenz in Genf 1922 änderte den Art. 393 des Friedensvertrages ab (Zusammensetzung des Verwaltungsrats) und nahm lediglich einen Vorschlag über Mitteilung statistischer und anderer Auskünfte über Ein-, Aus-, Rück- und Durchwanderung an das Internationale Arbeitsamt an. Die fünfte Konferenz in Genf 1923 regelte die Arbeitsaufsicht durch Aufstellung allgemeiner Grundsätze hierüber. Die sechste Konferenz in Genf 1924 nahm vor allem einen Abkommenentwurf über das Verbot der Nachtarbeit in Bäckereien und einen Vorschlag über die Benutzung der Freizeit der Arbeiter an, ferner Vorentwürfe zur Frage der Gleichstellung inländischer und ausländischer Arbeiter und über 24stündige Betriebsruhe in Glashütten und Wannenöfen, sowie Beschlüsse zur Arbeitslosigkeit und Entseuchung milzbrandverdächtiger Wolle.

Der Stand der Ratifikationen und Maßnahmen Anfang 1924 ergibt sich aus der Tabelle bei TCZERCLAS VON TILLY a. a. O. S. 106ff., der jeweils neueste Stand aus den Tabellen, die den Informations sociaux beiliegen, sowie aus dem alljährlichen Bericht des Direktors des Internationalen Arbeitsamts in den Hauptversammlungen. In Deutschland sind die Abkommenentwürfe bzw. Beschlüsse bisher vom Reichstag nicht angenommen worden.

nalen Presse über soziale und Wirtschaftsfragen mit Beilage „Die russische Frage“; Auszüge daraus in deutscher Sprache bringen die vom Berliner Korrespondenzbüro herausgegebenen „Pressemittelungen“, in italienischer Sprache die vom Römischen Korrespondenzbüro herausgegebenen „Informazioni sociali“; 6. die „Berichte über die Internationale Arbeitskonferenz“ (alljährlich); 7. „Literatur der Gewerbehygiene“ (vierteljährliche Bibliographie).

Neben die laufenden periodischen Veröffentlichungen treten gelegentliche „Sonderstudien.“

# Sachverzeichnis.

(Die Ziffern bedeuten die Seiten des Buches.)

- Abbruch von Betrieben 60.  
 Abfindung s. Entschädigung.  
 Abgaben 112.  
 Abgeltung von Urlaub 83, 117.  
 Abkehr 329.  
 Abkehrschein 66, 72, 165.  
 Ablehnung eines Schiedsspruchs 296.  
 — von Mitgliedern der Schlichtungsstelle 293.  
 Abrechnung bei der Lohnzahlung 190, 192, 193.  
 Abreden 105ff., 112, 233 316.  
 Absatzsperre 312.  
 Abschlagszahlungen 99.  
 Abschluß von Tarifverträgen 16.  
 — des Arbeitsvertrags 64, 188, 192.  
 — des Schlichtungsverfahrens 294.  
 Abschlußprovision 85.  
 Absetzung des Betriebsrats 249.  
 Absperrungsklausel 16, 233.  
 Abstimmung in Betriebsversammlungen 257, im Schlichtungsverfahren 295, vor Streik 308.  
 Abtretung von Forderungen 100, 112.  
 Abwesenheit einer Partei 293.  
 Abzug für Versicherungsbeiträge 101.  
 — Steuer-A. 105.  
 Achtstundentag 168ff.  
 Akademische Bildung 32, 34.  
 Akkord. A.-vertrag 51.  
 — Gruppen-(Kolonnen-)A. 31,  
 — Jugendliche 208. [73.  
 — A.-Lohn 97, 137, 250.  
 — Kündigung von A.-Arbeitern 122.  
 Aktien 85.  
 Aktiengesellschaften 254.  
 Allgemeine Gewerbegerichtssachen 272, 273.  
 Allgemeine Kaufmannsgerichtssachen 274.  
 Allgemeiner Betriebsschutz 158.  
 Allgemeiner Deutscher Beamtenbund 226.  
 Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund 226.  
 Allgemeiner freier Angestelltenbund 226.  
 Allgemeinverbindlicherklärung 18.  
 Altertum s. Geschichtliches.  
 Amtsbetrieb 278.  
 Amtsenthebung 249, 255, 256, 323.  
 Amtsgericht s. Ordentliche Gerichte.  
 Amtspflicht-Verletzung 244, 323.  
 Amtswidrige Kampfhandlungen 323.  
 Änderung der Allgemeinverbindlichkeit 19, 20.  
 — Nachträgliche Ä. eines Schiedsspruchs 297, einer Verbindlicherklärung 299.  
 Androhung s. Drohungen.  
 Anfechtbarkeit von Kündigungen 120.  
 Anfechtung von Wahlen 247, 248.  
 — einer Gesamtvereinbarung 294.  
 — s. a. Einspruch, Rechtsmittel.  
 Angebot u. Nachfrage 53, 59.  
 Angestellte. Begriff 32. — Leihende A. 33. — Technische A. 33. — Büro-A. 33.  
 — Überstunden 83.  
 — Kündigung 125, 131, 132.  
 — Arbeitszeitschutz 178.  
 — Jugend- und Frauenschutz 197. — s. a. Arbeitnehmer, Beamte, Erfindungen, Handlungsgehilfen, Kaufmännische Angestellte, Sicherung, Technische Angestellte.  
 Angestelltenausschüsse 226.  
 Angestelltenrat 246, 249, 250.  
 Anhängigkeit einer Streitsache 292.  
 Annahme eines Schiedsspruchs 296.  
 Annahmeverzug 88ff., 104.  
 Anordnungen bezügl. der Arbeitszeit 170. — s. a. Verfügungen, Verordnungen.  
 Anrechnung 103ff.  
 Anrufung des Arbeitsgerichts 127.  
 — der Schlichtungsstelle 291.  
 Anschläge des Betriebsrats 252.  
 Anzeige des Abschlusses usw. von Tarifverträgen 21.  
 — bei Abbruch oder Stilllegung 61.  
 — von schädigenden Handlungen 78.  
 — A.-Pflicht bezügl. Schwerbeschädigter 70, bezügl. Heimarbeiter 163.  
 Apotheken 158, 180, 184, 197.  
 Arbeit. Begriff usw. 30. — Recht auf A. 53. — s. a. Arbeitsverhältnis u. a.  
 Arbeiter. Begriff 32. — A. im Handelsgewerbe 38. — s. a. Arbeitnehmer, Gewerbliche Arbeiter, Landarbeiter u. a.  
 Arbeiteraktien 85.  
 Arbeiterausschüsse 226.  
 Arbeiterrat 246, 249, 250, 257.  
 Arbeitersperre 312.  
 Arbeiterschutz. Allgemeines 7, 150ff. — Begriff 150. — Exterritoriale 28. — A. und Arbeitsvertrag 150ff. — Geschichtliches 153. — Räumliche Grenzen 28. — Arten des A. 155. — System 156. — Betriebsschutz 157ff. — Aushang von A.-V. 161.  
 — Arbeitszeitschutz 166ff.  
 — Erhöhter A. (Jugend- und Frauenschutz) 193ff. — Geschichtliches 193. — Geltungsbereich 195ff. — Erhöhter Betriebsschutz 198 ff. — Jugendliche 198 ff. — Frauen 200ff. — Einzelne Berufsstände 201.  
 — Durchführung des A. 212ff. — Ausschluß der A.-Vorschriften durch Vertrag 212. — Arbeitsaufsicht (Gewerbeaufsicht, Unfallverhütung) 213ff. — Polizeibehörden 216. — Technische Aufsichtsbeamte 216. — Bergbau 217. — Schifffahrt 217.

- Zwangsmittel 217ff.
- Strafrecht 218ff.
- Streitigkeiten aus dem A. 263.
- Internationale Regelung 331ff.
- s. a. Arbeitszeitschutz, Betriebsschutz.
- Arbeiterversicherung 6. — s. a. Sozialversicherung.
- Arbeitgeber im Gegensatz zu Unternehmer 30.
- Dritte als A. 73, 74.
- Geschäftsübergang 74.
- Konkurs 119, 147.
- Tod des A. 119.
- Öffentliche A. und Schwerbeschädigte A. 60. — Private A. 69.
- Haftung für zwangsweise eingestellte Arbeiter 66.
- Wahlrecht bezügl. Weiterbeschäftigung 128.
- Gemeinsame Organisationen mit den Arbeitnehmern 258ff.
- Pflichten, besonders Lohnzahlung 80. — Höhe des Lohnes 80ff. — Gegenstand des Lohnes 91ff. — Ort usw. der Zahlung 96ff. — Sicherung des Lohnes 100ff.
- Nebenpflichten 114ff.
- Wirtschaftliche Verhältnisse des A. bei Lohnbemessung 84.
- Pflichten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses 137ff. — Lohnzahlung und Schadenersatz 137. — Zeugnisausstellung 138. — Auskunfterteilung 139.
- Wettbewerbsverbot 140.
- Arbeiterschutzpflichten 150ff., 158ff., 166ff.
- Verlängerung des Maximalarbeitstags 171.
- Verhandlung mit A. nach Kündigung 127.
- Prüfung von Anschlägen des Betriebsrats 253. — Auskunft an Betriebsrat 253, 254.
- Verhandlung mit dem A. vor Anrufung der Schlichtungsstelle 291.
- als Kampfpartei 301.
- Aussperrung durch A. 309ff.
- Vertragsbruch 320.
- Bestrafung 172, 218ff.
- s. a. Lehrherr.
- Arbeitgeberverbände als Berufsvereine 44, 225.
- Aussperrungsbeschluß 311. — s. a. Berufsvereine.
- Arbeitnehmer. Begriff 30.
- Akkordanten 31, 73.
- Genossenschaftsmitglieder 31.
- Berufsstände 31.
- Arbeiter 32.
- Angestellte 32.
- Heimarbeiter A.? 34.
- Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse bei Lohnbemessung 86.
- Werkswohnung 94.
- Krankheit 114ff., 136.
- Urlaub 116.
- Aufwendungen 117.
- Konkurs 119, Tod 119.
- Geschäftsfähigkeit 120.
- Persönl. Eigenschaften 161.
- Untersuchung 165.
- Kennzeichnung eines A. 189.
- Mitbestimmung bei Einstellungen 70.
- Einspruchsrecht bei Kündigung 125.
- Kündigung von A. höherer Art 133.
- Kein Rechtsanspruch auf Erfüllung von Arbeiterschutzvorschriften 212.
- Wahrnehmung der Interessen der A. durch den Betriebsrat 251ff. — Beschwerden 252.
- Zahl der A. und Betriebsvertretung 245, 255.
- Gemeinsame Organisation mit den Arbeitgebern 258ff.
- Pflichten 73. — Dienstpflicht 73, 320. — Treupflicht 78.
- Leistungspflicht 321.
- Leistungsverzug 322.
- Verfügungsfreiheit 109.
- Pflichten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses 137ff. — Schadenersatz 137.
- Wettbewerbsverbot 139ff.
- Überarbeit 172.
- als Kampfpartei 301.
- Haftpflicht des A. 79. —
- Haftung aus unzulässigen Handlungen 322, 323; aus Streik 325.
- Bestrafung 107ff.
- s. a. Angestellte, Hausgehilfen, Minderjährige u. a.
- Arbeitnehmerverbände 44. — s. a. Berufsverbände u. a.
- Arbeitsaktie 85.
- Arbeitsämter 42.
- Arbeitsaufsicht 213ff. — Internationale Regelung 333. — s. a. Gewerbeaufsicht.
- Arbeitsbedingungen 72, 302, 307.
- Arbeitsbehörden 40, 42, 43. — s. a. Behörden.
- Arbeitsbereitschaft 77, 169.
- Arbeitsbeschaffung 53.
- Arbeitsbuch 72, 189, 196, 208, 327. — s. a. Zeugnis.
- Arbeitsergebnis. Recht am A. 75. — Unvorschriftsmäßigkeit usw. 83.
- Arbeitsgelegenheit, Erhaltung usw. 60.
- Arbeitsgemeinschaften 44, 226, 260ff.
- Arbeitsgerät. Beschädigung 80.
- Arbeitsgerichte 267ff.
- Rechtsprechung 41.
- Bindende Entsch. bezüglich des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung 25.
- Entsch. über Einzeleinstellungen 71.
- Hauptverfahren vor den A. 127ff.
- Zustimmung zur Kündigung von Betriebsratsmitgliedern 130. — s. a. Schlichtungsausschuss, Schlichtungsstelle.
- Arbeitsgerichtliche Kammern der Schlichtungsausschüsse 275.
- Arbeitsgerichtsbarkeit 266ff. — A. und allgemeine Gerichtsbarkeit 267. — Geschichtliches 267. — Arten der A. 270ff. — Gewerbegerichte 271ff. — Kaufmannsgerichte 271ff. — Bergewerbegerichte 274. — Gemeindevorsteher 274. — Arbeitsgerichtliche Kammern der Schlichtungsausschüsse 275ff. — Innungsschiedsgerichte 275. — Innung 276. — Seemannsämtler 276. — Schwerbeschädigtenausschüsse 276. — Außerbehördliche Schiedsgerichte 277.
- Verfahren 277ff.
- Landwirtschaft 38, Hauswirtschaft 39, Bergbau 40.
- Arbeitsgesellschaften 86.
- Arbeitsjahr 166.
- Arbeitskammern 12, 261.
- Arbeitskämpfe 300ff. — Kampfgegenstand 300. — Parteien 300ff. — Kampfziel 302, 327. — Kampfmittel 302. — Wesen der A. 265, 303ff. — Quellen des A. rechts 303. — Geschichtliche Entwicklung 304. — Arten der A. 305ff. — Streik 305ff. — Passive Resistenz 306. — Arbeitswillige 308. — Aussperrung 309ff. — Boykott 312ff., 327. — Kampffreiheit (er-

- laube und unerlaubte Mittel) 315ff.
- Eingreifen des Staates 317.
  - Arbeitsnachweise 317. — Technische Nothilfe 318.
  - Friedenspflicht 318. — Ausschluß von Kampfmitteln 320. — Streikrecht 320. — Vertragsbruch 320ff. — Folgen unzulässiger Handlungen 322ff. — Amtswidrige Kampfhandlungen 323. — Unerlaubte Handlungen 324ff. — Haftung 325. — Tumultschäden 326. — Umfang des Schadenersatzes 326. — Strafbare Handlungen 328ff. — Drohungen 329. — s. a. Streik usw.
  - Arbeitskarte 72, 199.
  - Arbeitsleistung. Art der A. 74. — Gegenstand 74. — Maß der A. 75. — Ort der A. 75. — Zeit der A. 76. — Form der Regelung 77. — Überstunden 77. — Einklagbarkeit der Verpflichtung zur A. 78. — A. als Grundlage der Lohnberechnung 82.
  - Nichtannahme der A. 88ff. — Verspätung d. A. 90. — Schlechte A. 91. — Leistung Zug um Zug 97. — Unmöglichkeit der A. 87, 104, 321. — Nichtzumutbarkeit 87, 321.
  - Arbeitslohn s. Lohn.
  - Arbeitslose s. Erwerbslose.
  - Arbeitslosenversicherung. Internationale Regelung 333.
  - Arbeitsmarkt 54.
  - Arbeitsministerien 41.
  - Arbeitsmittel. Beschaffung der A. 116.
  - Arbeitsnachweise 16, 55. — Behörden 57. — Fachabteilungen 58. — Andere A. 58. — Vermittlungstätigkeit 59. — Lohnregulierung 81. — Berufsberatung und Stellenvermittlung 143. — bei Arbeitskämpfen 317.
  - Arbeitsnachweisämter 41, 57.
  - Arbeitsnachweisgesetz 57.
  - Arbeitsniederlegung 306, 308. — s. a. Streik.
  - Arbeitsordnung 21ff. — Begriff 21. — Gesetzliche Regelung 22. — Rechtliche Natur 22. — Zustandekommen 22. — Inhalt 23. — Wirkung 24. — Geltungsbereich 24. — Besondere A. 24. — Andere Betriebsvereinbarung. 25ff.
  - Verpflichtung zum Erlaß 188, 189.
  - Bergbau 192.
  - Inkrafttreten 30.
  - Bekanntgabe 72.
  - Regelung der Arbeitszeit 77
  - Strafen in der A. 108.
  - und Betriebsordnung 160.
  - Jugendliche in der A. 208.
  - Arbeitspflicht 53.
  - Arbeitsplätze 68. — s. a. Arbeitsstellen.
  - Arbeitsprozeß 267.
  - Arbeitsräume. Betreten durch Betriebsrat 252.
  - Arbeitsrecht, Begriff 2, Selbstverwaltung 42, Rechtsschutz 44, internationales A. 331ff.
  - Arbeitsrechtlicher Boykott 312.
  - Arbeitsstätte als Ort der Arbeitsleistung 75, im Betriebsschutz 159.
  - Arbeitsstellen. Meldung 59. — Freimachung 65.
  - Arbeitsstrafrecht 218ff., 328ff.
  - Arbeitsstreckung 60, 81, 131.
  - Arbeitsstreitigkeiten s. Streitigkeiten.
  - Arbeitssubstrat 115.
  - Arbeitstag s. Maximal-A.
  - Arbeitsverfassungsrecht 221ff. — Begriff und Wesen 221. — Geschichtliches 222. — Arten und Quellen 227ff. — Grenzen 28ff. — Berufsorganisation 228ff. — Koalitionsrecht 38, 231ff. — Fernbleiben von Koalitionen 233. — Verstöße gegen Vereinigungsfreiheit 233. — Äußeres Recht der Berufsvereine 234ff. — Inneres Recht 237ff. — Beteiligung an öffentlichen Aufgaben 239ff.
  - Streitigkeiten 263.
  - Arbeitsverhältnis. Begriff 3. — Beendigung 118. — Erlöschen des A. (Zeitablauf, Tod, Konkurs usw.) 119. — Kündigung 120. — Regelmäßige Kündigung 121ff., außerordentliche 132ff. — Forderung aus A. 110. — Rechtsfolgen der Beendigung 136ff. — Zeugnisse 138.
  - Beendigung des A. von Betriebsratsmitgliedern 249.
  - Erlöschen b. Aussperrung 310.
  - Lösung durch Streik 306, 309.
  - Arbeitsvermehrung 62.
  - Arbeitsvermittlung 54. — Stellenvermittlung 54. — Arbeitsnachweise 55. — ANG. 57.
  - Arbeitsverteilung 59.
  - Arbeitsvertrag. Begriff und Wesen 46. — Geschichte 48. — Arten u. Quellen 51. — Räumliche Grenzen. 28. — Vorbereitung des A. 53. — Abschluß des A. 64. — Regelung des Inhalts 25. — in der Landwirtschaft 38. — beschränkt Geschäftsfähige, Frauen 64. — Beschränkung der Auswahl (Beschäftigungsverbot usw.) 65. — A. mit Schwerbeschädigten 69. — Inhalt des A. 71. — Form 71. — Einrede des nichterfüllten A. 97. — A. und Arbeiterschutzrecht 150ff. — A. und Gewerbeaufsicht 152. — Schutz des A. 186ff. — Begriff 186. — Gegenstand 187. — Rechtliche Regelung 187. — Schutz des Abschlusses des A. (Arbeitsordnung) 188. — Desgl. des Inhalts 188. — Desgl. der Vertragserfüllung 189. — Abrechnung bei der Lohnzahlung 190.
  - Besonderer Vertragsschutz einzelner Berufsstände 190ff. — Kaufmännische Angestellte 190. — Heimarbeiter 190ff. — Bergbau 192. — Schifffahrt 192.
  - Erhöhter Vertragsschutz 207ff. — Jugendliche 207. — Lehrlinge 209. — Einzelne Berufsstände 209.
  - Ausschluß von Arbeiterschutzvorschriften 212.
  - Streitigkeiten 263, 272.
  - Boykott 312, 314.
  - Verletzung der A. pflichten 320ff.
  - Arbeitswillige s. Streikbrecher.
  - Arbeitszeit in der Arbeitsordnung 23. — Schutz der A. 76, 166ff. — Tagesschutz 167. — Maximalarbeitstag 167ff. — Wochenschutz 174ff. — Besonderer A. schutz einzelner Berufsstände 177ff. — Angestellte 178. — Heimarbeiter 179. — Handelsgewerbe 179ff.
  - Feierstunden, Beginn u. Ende, Pausen 173.
  - Bäckereien u. Konditoreien 182. — Krankenpflegestalten 183. — Apotheken 184. — Bergbau 184. — Schifffahrt 185.
  - Erhöhter A. schutz 202ff. — Jugendliche 202ff. —

- Frauen 204 ff. — Hygienischer A. schutz 206. — Einzelne Berufsstände 206.
- Internationale Regelung 333.
- s. a. Maximalarbeitstag u. a. Arbeitszettel 72, 188, 190, 191, 192.
- Armenfürsorge 104.
- Art der Arbeitsleistung 74.
- Arten, der Arbeitsbehörden 41, des Arbeitsvertragsrechts 51, des Arbeiterschutzes 155, des Arbeitszeitschutzes 167, des erhöhten Schutzes 193, des Arbeitsverfassungsrechts 227, der Berufsorganisationen 229, der Arbeitsgemeinschaften 260, der Arbeitsstreitigkeiten 265, der Arbeitskämpfe 305.
- Aufforderung zum Boykott 313, 327, zum Streik 329. — s. a. Drohungen.
- Aufgaben s. Obliegenheiten.
- Aufhebung s. Änderung, Kündigung.
- Aufklärung des Sachverhalts im Schlichtungsverf. 293.
- Auflösung des Arbeitsvertrags 29.
- eines Berufsvereins 238.
- des Betriebsrats 249. — s. a. Kündigung, Rücktritt.
- Aufräumungsarbeiten 172.
- Aufrechnung 91, 101 ff., 105, 112.
- Aufsichtspersonen 161, 164, 165, 219.
- Aufsichtsrat 255.
- Auftraggeber von Heimarbeitern 35, 163.
- Aufwandsentschädigung 250.
- Aufwendungen 117.
- Ausbedienen der Kunden 180.
- Ausbildung durch Berufsvereine 239.
- Jugendlicher 208, 209, 210. — der Lehrlinge 146.
- Ausgleich zwischen Über- u. Unterangebot 59.
- Aushang der Arbeiterschutzes-VOn. 161.
- der Arbeitsordnung 188.
- über Jugendliche 203.
- Auskunft durch Arbeitsnachweise 59.
- an Hauptfürsorgestellen 70.
- durch Arbeitgeber 139.
- bei Lehrstellenvermittl. 144.
- an Betriebsrat 253.
- Auskunftspersonen 294.
- Auslagen 118.
- Ausland. Arbeitsverfassungsrecht 29.
- Schlichtungswesen 283.
- Arbeitsrecht 331 ff.
- s. a. Räumliche Grenzen.
- Ausländer. Exterritorialität 28.
- A. als inländische Arbeiter 59.
- Beschäftigungsverbot 66.
- Arbeitsschutz 68.
- Ausweispapiere 72.
- Auslegungsstreitigkeit 281.
- Ausnahme-VOn. und Verfügungen 203, 205, 206.
- Ausscheiden als Obmann 255. — s. a. Mitgliedschaft.
- Ausschluß der Zuständigkeit des Gewerbegerichts 273, 277, des Kaufmannsgerichts 274, 277. — A. von Kampfhandlungen 320, 323.
- Ausschüsse für Schwerbeschädigte 41, 276.
- Aussetzung des Verfahrens 135, 292.
- Ausperrung 309 ff. — Kündigung 309. — A. und Stilllegung 310. — Anerbieten der Wiedereinstellung 310.
- Voraussetzungen der A. (Verhandlungen usw.) 311.
- Verfahren 311. — Beendigung 311.
- Strafbare Handlungen 328.
- Androhung 329.
- s. a. Streik.
- Austauschverkehr 59.
- Austritt, fristloser 132.
- Auswahl der Arbeitskräfte 65.
- Ausweispapiere 66, 72.
- Außenarbeiter 34.
- Außenseiter 16, 18, 19, 29, 323.
- Bäckereien 81, 182, 207, 261.
- Badeanstalten 37, 175, 205.
- Bahnpersonal 37, 169.
- Barbiere 37.
- Barzahlung 91, 189.
- Baubetriebe 197, 200.
- Baudelegierte 256.
- Baugewerbe 256.
- Bauhandwerker 113.
- Beamte als Arbeitnehmer 30.
- in Arbeitsbehörden 43.
- Streik 323.
- Beamtenverbände 226.
- Beamtenrecht 4.
- Bedarfsgebiete 60.
- Bedürfnisgewerbe 175, 182.
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses 118. — Erlöschen (Zeitablauf, Tod usw.) 119.
- Kündigung 120. — Regelmäßige Kündigung 121 ff., außerordentliche 132 ff.
- Rechtsfolgen der B. des Arbeitsverhältnisses 136 ff.
- Zeugnisausstellung 138.
- des Lehrvertrags 147 ff.
- der Mitgliedschaft im Betriebsrat 249.
- von Streiks 309, Aussperrungen 311, Boykotts 315.
- Befähigungsnachweis 142.
- Begriff des Arbeitsrechts 1, des Tarifvertrags 14, der Betriebsvereinbarung 21, des Arbeitsvertragsrechts 46, des Lehrvertrags 141, des Arbeiterschutzes 151, des Betriebsschutzes 157, des Arbeitszeitschutzes 166, des Vertragsschutzes 186, des Jugend- und Frauenschutzes 193, der Arbeitsaufsicht 213, des Arbeitsverfassungsrechts 221, der Berufsorganisation 228, des Koalitionsrechts 231, der Betriebsorganisation 240, der Arbeitsgemeinschaften 260, der Arbeitsstreitigkeiten 263, der Arbeitsgerichtsbarkeit 266, der Schlichtung 279, der Arbeitskämpfe 300.
- Beglaubigung v. Zeugnissen 138.
- Behörden des Arbeitsrechts 40.
- des Arbeitsnachweises 57.
- Eingriff bei Abbruch u. Stilllegung 62.
- Zustimmung bei Kündigungen infolge Stilllegung 131.
- Anordnungen bezügl. der Arbeitszeit 170.
- Zulassung von Ausnahmen vom Jugendschutz 203, vom Frauenschutz 205.
- Eingreifen bei Streik 317.
- Behörl. Streitsachen 265.
- Verbindlicherklärungen 298.
- s. a. Arbeitsbehörden Lohnämter, Polizei.
- Beihilfen 86.
- Beiladung 289.
- Beisitzer. Präsentationsrecht der Berufsvereine 239.
- der Gewerbegerichte 272, der Kaufmannsgerichte 273, anderer Gerichte 274 ff., der Schlichtungsausschüsse 285, der Schlichterkammern 286, 293.
- Beiträge zu Berufsvereinen 239.
- Streik-B. 308. — Versicherungs-B. 101.
- Beitrittszwang 233.
- Bekanntgabe s. Aushang.
- Beköstigung 95.
- Belegschaft als Rechtsgemeinschaft 242.
- Betriebsvereinbarungen 21.
- Vertret. b. Schlichtung 288.
- Kampffähigkeit 301.

- Benachteiligung der Betriebsratsmitglieder 250.  
 Benützungszwang 59.  
 Beratung d. Betriebsrats 253.  
 — im Schlichtungsverfahren 295.  
 Berechnung des Lohnes 82.  
 Bergarbeiter s. Bergleute.  
 Bergbau im Arbeitsrecht 39.  
 — Arbeitsordnung 25.  
 — Zwangsversteigerung 113.  
 — Arbeitszeit 184, 207.  
 — Feiertagsruhe 175.  
 — Prüfung der Anlage 164.  
 — Vertragsschutz 192.  
 — Fortbildungsschutz 211.  
 — Arbeitsaufsicht 217.  
 — Arbeitskammern 261.  
 — s. a. Bergleute.  
 Bergbauangestellte. Gehaltszahlung 98.  
 Bergbaukammern 43.  
 Bergbeamte. Kündigung 134.  
 Berggewerbegerichte 274, 277.  
 Bergpolizei 165.  
 Bergleute. Arbeitsvertrag 72.  
 — Arbeitszeit 77.  
 — Löhne 82.  
 — Lohnsicherung 113.  
 — Kündigung 122, 134.  
 — Betriebsschutz 164. — Abkehrschein 165.  
 — Jugendliche u. Frauen 201.  
 — Erhöhter Vertragsschutz 209.  
 — Vertrauensmann 257.  
 Bergwerk s. Bergbau.  
 Berichterstattung bei Streiks 309.  
 Berichtigung s. Änderung.  
 Beruf. B. mäßige Arbeit 31.  
 — Besonderer Betriebsschutz einzelner B.stände 161ff.  
 — Erhöhter Betriebsschutz für einzelne B.stände 201.  
 — Zeitschutz einzelner B.stände 177ff.  
 — Erhöhter Arbeitszeitschutz 206.  
 — Besonderer Vertragsschutz einzelner B.stände 190ff.  
 — Erhöhter Vertragsschutz 209.  
 Berufsarbeitsnachweise 56.  
 Berufsberatung 143.  
 Berufsgenossenschaften.Selbstverwaltung 43. — Unfallverhütung 213ff. — Technische Aufsichtsbeamte 216.  
 Berufsgenossenschaftlicher Arbeiterschutz 155.  
 Berufsgruppen 249.  
 Berufskammern 43.  
 Berufsstände 31ff.  
 Berufsumschulung 60.  
 Berufsvereine. Begriff 44, 228.  
 — Allgemeines 227ff. — Äußeres Recht 234. — Rechtsfähigkeit 234. — Verhandlungsfähigkeit usw. 235.  
 — Haftpflicht 236. — Inneres Recht 237ff. — Verfassung (Entstehung, Aufgaben usw.) 237. — Auflösung 238. — Verwaltung (Mittel usw.) 238. — Beteiligung an öffentlichen Aufgaben 239ff. — s. a. Gewerkschaften u. a.  
 Berufswechsel 148.  
 Berufung der Betriebsversammlung 257. — s. a. Rechtsmittel.  
 Beschädigung von Arbeitsgerät 80.  
 Beschäftigung. B.pflicht 116. — s. a. Arbeitsleistung, Arbeitsverhältnis.  
 Beschäftigungsdauer s. Arbeitszeit u. a.  
 Beschäftigungsverbot 65.  
 Beschäftigungszwang 66.  
 Beschlagnahme 62, 109ff., 112.  
 Beschluß. Streik-B. 307ff. — Aussperrungs-B. 311.  
 Beschlußfassung des Betriebsrats 251.  
 — über Schiedsspruch 295.  
 Beschlußverfahren 249, 279.  
 Beschränkte Feiertagsruhe 175.  
 Beschränkungen für die Regelung der Arbeitszeit 76.  
 — Kündigungs-B. 131.  
 — Verfügungs-B. 112.  
 — der Kampffreiheit 317.  
 Beschwerden. Allgemeines 45.  
 — gegen Betriebsschutzverfügungen 159.  
 — der Arbeitnehmer 252.  
 — in Streitsachen 278.  
 — Straf-B. 293.  
 — s. a. Rechtsmittel.  
 Besondere Arbeitsgerichtsbarkeit 267ff.  
 Besondere Arbeitsgerichtssachen 38, 272ff., 278.  
 Besonderer Arbeitszeitschutz 177ff.  
 — Betriebsschutz 158, 161ff.  
 Besondere Betriebsvertretungen 255ff.  
 Besond. Maximalarbeitstag 171.  
 Besonderer Vertragsschutz einzelner Berufsstände 190ff. — Kaufmännische Angestellte 190. — Heimarbeiter 190ff. — Bergbau 192. — Schifffahrt 192.  
 Bestechung 79.  
 Beteiligte am Tarifvertrag 18.  
 Betrieb. Begriff usw. 240ff.  
 — Abbruch u. Stilllegung 60.  
 — Organisation 161.  
 — Zwangsweise B.einstellung 217.  
 — B.organisationen 272ff.  
 — mit wirtschaftlichen Zwecken u. Tendenz-B. 253.  
 Betriebsausnutzung 171.  
 Betriebsausschuß 251.  
 Betriebsbeamte s. Technische Angestellte.  
 Betriebsbilanz 253.  
 Betriebsrichtung 160.  
 Betriebseinschränkung s. Stilllegung.  
 Betriebserfindungen 75.  
 Betriebsgeheimnis 79, 250.  
 Betriebsleiter s. Aufsichtspersonen.  
 Betriebsleitung. Mitwirkung des Betriebsrats 253ff.  
 Betriebsmittel 159.  
 Betriebsobmann 255ff.  
 — Berufung der Betriebsversammlung 257.  
 — s. a. Betriebsrat.  
 Betriebsordnung 160.  
 Betriebsorganisation 240ff. — Begriff Organisation 241. — Wesen des Betriebs 241. — Gemeinschaft zwischen Unternehmer und Arbeitnehmern 242. — Rechtliche Natur der B. 243. — Haftung 244. — Errichtung des Betriebsrats 244ff.  
 — s. a. Betriebsrat usw.  
 Betriebsrat. Errichtung 244ff. — Voraussetzungen (mindestens 20 Arbeitnehmer) 40, 245. — Zahl der B. 245. — Wahl 246ff., 250. — Ergänzungsmitglieder 247, 250. — Ausgestaltung 248ff. — Zusammensetzung 248. — Gruppenrat 248. — Berücksichtigung verschiedener Berufsgruppen 249. — Beendigung der Mitgliedschaft (Absetzung usw.) 249, 250.  
 — Persönliche Stellung der B.mitglieder (Lohn, Aufwandsentschädigung, Schweigepflicht usw.) 250, 253. — Organe des B. (Vorsitzender usw.) 251. — Geschäftsführung (Sitzungen usw.) 251. — Kosten 251.  
 — Obliegenheiten des B. 251ff. — Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer 251ff. — Gewerkschaften und B. 252. — Mitwirkung an der Betriebsleitung (Be-

- ratung, Auskunft usw.) 252 ff.  
 — Betriebsbilanz 253. —  
 Aufsichtsrat 255.  
 — Haftung 244.  
 — B. und Streik 306, 309.  
 — B.zentralen 258.  
 — Betriebsvereinbarungen 27.  
 — Mitbestimmung bezüglich  
 Schwerbeschädigter 70.  
 — Mitwirkung bei Bestrafun-  
 gen 107 ff.  
 — Mitbestimmungsrecht bei  
 Kündigungen 123 ff., 134 ff.,  
 310. — Vorverfahren 126 ff.  
 — Kündigung gegenüber  
 B.mitgliedern 129, 135.  
 — Verlängerung der Arbeits-  
 zeit 170.  
 — Beteiligung an Durchfüh-  
 rung der Arbeiterschutzvor-  
 schriften 212.  
 — Anrufung der Schlichtungs-  
 stelle 291.  
 — s. a. Betriebsvertretung,  
 Gruppenrat.  
 Betriebsrätegesetz Schutzge-  
 setz? 244.  
 Betriebsrisiko 31, 89.  
 Betriebsschutz 157 ff. — Be-  
 griff 157. — Allgemeiner  
 B. 158. — Besonderer B.  
 158. — Allgemeine VOn.  
 158. — Verfügungen gegen  
 Betriebsinhaber 158. — Be-  
 triebsmittel (Betriebsstätte  
 usw.) 159. — Betriebsord-  
 nung 160.  
 — Besonderer B. einzelner Be-  
 rufsstände 161 ff. — Kauf-  
 männische Angestellte 152,  
 161. — Heimarbeiter 161.  
 — Landarbeiter 164. —  
 Bergleute 164. — Schifffahrt  
 165.  
 — Erhöhter B. für Jugend-  
 liche 198 ff., für Frauen  
 200 ff. — Einzelne Berufs-  
 stände 201.  
 — s. a. Arbeitszeit.  
 Betriebsstätte 159, 197.  
 Betriebsstockungen 89.  
 Betriebsvereinbarungen 21 ff.  
 — Arbeitsordnung 21 ff. —  
 Andere B. 25 ff. — Dienst-  
 vorschriften 26. — Norma-  
 tive und verpflichtende Be-  
 stimmungen 27.  
 — Schwerbeschädigte 69.  
 — über Arbeitszeit 77, 173.  
 — über Pausen 179.  
 — Mitwirkung des Betriebs-  
 rats 252.  
 — Schlichtungsverfahren 280.  
 — Verbindlicherklärung 298.  
 — Zwangs-B. 299.  
 Betriebsversammlung 257 ff.
- Betriebsvertreter. Amtswi-  
 drige Kampfhandlungen  
 323.  
 — Amtsenthebung 323.  
 Betriebsvertretung. Rechtl-  
 iche Natur 43, 243.  
 — Vertretungslose Betriebe  
 243.  
 — Haftung 244.  
 — Besondere B. 255 ff. — Ob-  
 mann 255. — Tarifliche  
 Sondervertretungen 256. —  
 Vertrauensmänner 256. —  
 Betriebsversammlung 257 ff.  
 — Vereinigung von B. 258.  
 — Betriebsrätezentralen  
 258.  
 — Friedenspflicht 302.  
 — bei Streik 306.  
 — Endigen des Amtes bei Aus-  
 sperrung 310.  
 — Neuwahl nach Aussperrung  
 311. — s. a. Betriebsorgani-  
 sation, Betriebsrat usw.  
 Beweiserhebung 278, 279, 291,  
 293.  
 Bezirke der Berufsvereine 237.  
 — der Gewerbegerichte 271.  
 — s. a. Örtliche Zuständigkeit.  
 Bezirksarbeiterräte 258, 262.  
 Bezirkswirtschaftsräte 244,  
 262, 269.  
 Bilanz 84, 85, 253.  
 Binnenfischerei 39.  
 Binnenschiffer 122. — s. a.  
 Schifffahrt, Schiffsmann-  
 schaft.  
 Bons 92.  
 Botengänge 199, 202.  
 Boykott 312 ff. — Parteien 312.  
 — Aufforderung zum B.  
 313. — Verhalten des Boy-  
 kottanten 314. — Zweck  
 des B. 314. — Voraussetzung  
 des B. 314. — Verfahren  
 bei Durchführung 314. —  
 Beendigung 315.  
 — Zulässigkeit 327.  
 Brüche 197.  
 Bruchteil von Arbeitsplätzen 68.  
 Bundeshilfe 302, 308.  
 Bürgerliches Gesetzbuch und  
 Arbeitsvertragsrecht 50.  
 Bürgerliches Recht und Ar-  
 beitskampfrecht 303.  
 Büroangestellte 33.  
 Buße 42, 220.  
 Charitative Arbeitsnachweise  
 56, 58.  
 Chemiker 33.  
 Christliche Gewerkschaften 225.  
 Conseils de prud'hommes 267,  
 268.  
 Dampfkesselrevision 214.  
 Darlehen 64.
- Dauer des Lehrvertrags 147.  
 — s. a. Arbeitszeit.  
 Demobilmachungsbehörden 9,  
 40, 56.  
 Demonstrationsstreik 307.  
 Denunziationspflicht 78.  
 Deputat 95.  
 Deutsche Arbeiterzentrale 66.  
 Deutsche Gewerkschaften 226.  
 Deutscher Gewerkschaftsbund  
 226.  
 Diebstahl 326.  
 Dienstbeschädigung 68.  
 Dienstboten s. Hausgehilfen.  
 Dienstbuch 72.  
 Dienstbefindungen 75.  
 Dienstpflicht des Arbeitneh-  
 mers 73, 320.  
 — der Lehrlinge 146.  
 Dienstvertrag 47, 52.  
 Dienstvorschriften 26.  
 Dienstzeugnis s. Zeugnis.  
 Direktionsrecht 74.  
 Disziplinarverfahren 249.  
 Dringende Arbeiten s. Not-  
 arbeiten, Notstandsarbeiten  
 Dritte als Arbeitgeber 73, 74.  
 — Verfügungsfreiheit gegen-  
 über D. 109.  
 — Übergang von Lohnforde-  
 rungen auf D. 100.  
 Drohungen 244, 308, 313, 329.  
 Durchgehende Arbeitszeit 177.  
 Durchsuchung, körperliche 75.
- Ehefrau. Kündigung 120, 136.  
 — s. a. Familie, Frauen.  
 Ehegatten 112.  
 Ehrenämter. Ausübung von E.  
 116, 189, 250, 255, 256.  
 Ehrenmitglieder 228.  
 Eid 278, 279, 294.  
 Einbehaltung des Lohnes 104,  
 106.  
 Einbruchgebiet 67.  
 Einigung im Schlichtungsver-  
 fahren 294. — s. a. Ver-  
 einbarung u. a.  
 Eingetragener Verein 235.  
 Einklagbarkeit der Pflicht zur  
 Arbeitsleistung 78.  
 Einlegung des Einspruchs 126.  
 Einrichtungen der Berufsver-  
 eine 239. — s. a. Betriebs-  
 schutz u. a.  
 Einspruch. E.recht des Be-  
 trieberrats bei Kündigungen  
 123 ff. — Rechtliche Natur  
 des E. 124. — Voraus-  
 setzungen (Gründe) 125.  
 — Vorverfahren vor dem  
 Betriebsrat 126. — Haupt-  
 verfahren vor dem Arbeits-  
 gericht 127. — E. bei frist-  
 loser Entlassung 135.  
 — gegen Wahlen 247.

- Einstellung. E.zwang 66.  
 — von Schwerbeschädigten 69.  
 — E.sperre 312.  
 — Polizeiliche E. von Be-  
 trieben 217.  
 — des Schlichtungsverf. 297.  
 Einstweilige Verfügung 326.  
 Eintrittsgelder 239.  
 Einzelarbeitsverträge 18, 24, 29,  
 46ff.  
 Einzeleinstellung von Schwer-  
 beschädigten 70.  
 Einzelkündigungen im Gegen-  
 satz zu Massenkündigungen  
 123.  
 Einzelstreitigkeiten. Begriff 265  
 — Besondere Arbeitsgerichts-  
 sachen 278.  
 — Ausschluß vom Schlichtungs-  
 verfahren 280.  
 — nicht Gegenstand der Ar-  
 beitskämpfe 300.  
 — s. a. Streitigkeiten.  
 Einzelverbände. Gliederung  
 229.  
 — Kampffähigkeit 301.  
 — s. a. Gewerkschaften.  
 Eisenbahn 37, 169, 246.  
 Empfänger von Lohn 99.  
 Encyclica rerum novarum 225.  
 Endgültigkeit s. Rechtsmittel.  
 Enteignung 62.  
 Entfristete Kündigung 132.  
 Entgelt. Arbeit gegen E. 31.  
 — s. a. Lohn.  
 Entlassung, fristlose 132ff.,  
 322. — Gründe 133, 136.  
 — Mitbestimmungsrecht  
 der Betriebsvertretung 134.  
 — Einspruchsrecht 135. —  
 E. von Betriebsratsmitglie-  
 dern 135.  
 — von Lehrlingen 147.  
 — E.zwang 217.  
 — E.streitigkeiten 269, 272,  
 278. — s. a. Kündigung.  
 Entschädigung statt Weiterbe-  
 schäftigung 124, 127ff. —  
 s. a. Abgeltung.  
 Entscheidung des Arbeitsge-  
 richts 127.  
 — Anfechtbarkeit von E. 278.  
 — des Gemeindevorstehers 279.  
 — Verbindlicherklärung als E.  
 298.  
 — über Verbindlicherklärung  
 299. — s. a. Urteil.  
 Entwurf d. Arbeitsordnung 23.  
 Erben 239. — s. a. Rechtsnach-  
 folger.  
 Erfordernisse 75.  
 Erfüllung durch Zahlung 105.  
 — von Verträgen 236.  
 Ergänzungsmitglieder 247, 250.  
 Erhöhter Schutz 193ff. — E.  
 Betriebsschutz 198ff. — E.  
 Arbeitszeitschutz 202ff. —  
 E. Vertragsschutz 207ff.  
 Erklärung über Annahme eines  
 Schiedsspruchs 296.  
 Erlaßtheorie 22.  
 Erlaubte Kampfmittel 315ff.  
 Erläuterung von Urkunden 253.  
 Erlöschen des Lehrverhält-  
 nisses 147.  
 — der Mitgliedschaft im Be-  
 trieberrat 249.  
 Eröffnung eines Schlichtungs-  
 verfahrens 291, 292.  
 Erpressung 329.  
 Errichtung des Betriebsrats  
 244ff.  
 — von Gewerbeberichten 271.  
 — der Kaufmannsgerichte  
 273, anderer Gerichte 274ff.  
 — von Schlichtungsausschüs-  
 sen 284.  
 Ersatz von Aufwendungen 117.  
 — E.leistungen an Schwer-  
 beschädigte 70. — s. a.  
 Schadenersatz.  
 Ersatzmänner s. Ergänzungs-  
 mitglieder.  
 Ersatzruhetage 177.  
 Erstattung von Versicherungs-  
 beiträgen 101.  
 Erwerbsbedürfnis 60.  
 Erwerbslose. E.fürsorge 63, 104.  
 — E. als Notstandsarbeiter  
 63ff. — E. bei Streik 306. —  
 Unterstützung 317.  
 Erzwingung s. Zwangsmittel.  
 Eventualabrede 107.  
 Eventualmaxime 290.  
 Exterritoriale 28.  
 Fabrik als Gewerbebetrieb 37.  
 — Feiertagsruhe 175.  
 — s. a. Gewerbebetriebe.  
 Fabrikinspektoren 214.  
 Fachabteilungen 57.  
 Facharbeitsnachweise 56ff.  
 Fachausschüsse 43, 261, 284.  
 Fachkammern 272, 285.  
 Fachliche Gliederung der Be-  
 rufsvereine 229.  
 Fahrkosten 118.  
 Fakultativer Inhalt der Ar-  
 beitsordnung 24. — F. Auf-  
 gaben des Arbeitsnachwei-  
 ses 57, 143ff.  
 Familie. Beschäftigung in der  
 F. 30, 35, 36, 196, 198, 199.  
 — Berücksichtigung von F-  
 verhältnissen bei Ent-  
 lassungen 60.  
 — Streikunterstützung 317.  
 Feierstunden 173.  
 — Kinder 203. — Jugendliche  
 204. — Frauen 205.  
 — s. a. Feiertag, Pausen.  
 Feiertag. F.ruhe 76, 174.  
 — Begriff F. 176.  
 — Beschränkte F.ruhe 177.  
 — F.ruhe der Angestellten 179.  
 — Heimarbeiter 179. —  
 Handelsgewerbe 38, 181.  
 — Bäckereien u. Kondi-  
 toreien 182. — Apotheken  
 184. — Bergbau 184. —  
 Schifffahrt 77, 185. — Land-  
 wirtschaft 76.  
 — Kinder 203. — Jugendliche  
 204. — Frauen 205.  
 — Lohn 81, 83.  
 — Erzwingung von Arbeits-  
 gelegenheit an F. 329.  
 Feststellungsklage 128.  
 Festtage s. Feiertag.  
 Feuerbetriebe 175, 203.  
 Feuerung 92.  
 Fischerei 37.  
 Flößerei 40.  
 Floßführer 122.  
 Folgen unzulässiger Kampf-  
 handlungen 322ff.  
 — verbandswidriger Kampf-  
 handlungen 323, amtswidri-  
 ger Handlungen 323.  
 — aus Boykott 327.  
 Forderung auf Lohn 110. —  
 Konkurrierende F. 113.  
 Förderung der Arbeitsgelegen-  
 heit 63.  
 Form der Tarifverträge 17.  
 — des Arbeitsvertrags 51, 71.  
 — der Regelung der Arbeits-  
 zeit 77.  
 — von Kündigungen 120.  
 — der Zeugnisse 138.  
 — der Lehrverträge 145.  
 — der Betriebsratswahl 247.  
 — der Betriebsversammlung  
 257.  
 — des Verfahrens vor den Ar-  
 beitsgerichten 278.  
 Formelles Einspruchsrecht 123.  
 Formfreiheit 290.  
 Forstwirtschaft s. Landwirt-  
 schaft.  
 Fortbildungsschule 147, 169, 210.  
 Fortbildungsschutz 210ff.  
 Frauen. Vertragsfähigkeit 65.  
 — F.-zulagen 86.  
 — F.schutz 193ff. — Per-  
 sonenkreis 196. — Räum-  
 licher Geltungsbereich 196ff.  
 — Erhöhter Betriebs-  
 schutz 200ff. — Wöchnerin-  
 nenschutz 201. — Gastwirt-  
 schaften 194, 200, 201. —  
 Heimarbeiterinnen 201. —  
 Landarbeiterinnen 201. —  
 Bergleute 201. — Erhöhter  
 Arbeitszeitschutz 204ff. —  
 Heimarbeiterinnen 207. —  
 Bäckereien und Kondi-  
 toreien 207. — Bergbau  
 207.

- Internationale Regelung des F.schutzes 331, 333.
- Freie Gewerkschaften 225. — s. a. Gewerkschaften.
- Freie Stellen. Meldung 59.
- Freiheitsstrafe 220.
- Freimachung von Arbeitsstellen 65.
- Fremde Kinder 196, 199.
- Friedenspflicht 15, 302, 318ff.
- Friedensschluß 309, 311.
- Friedensvertrag 331ff.
- Fristen. Lohnzahlungs-F. 97. — im Einspruchsverfahren 125 ff.
- Kündigungs-F. 121.
- F.lose Entlassung usw. 132, 322.
- im Streitverfahren 278.
- Lauf von F. bei Streiks 306, — bei Aussperrung 310.
- Führung von Streiks 307.
- Fünfhundert Mark-Verträge 111.
- Fürsorgeziehung 198.
- Fürsorgepflichten des Arbeitgebers 114, 151.
- Garderobefrauen 86.
- Gärtnereien 37, 38, 197.
- Gastwirtschaften. Lohnzahlung in G. 96. — Tagesschutz 168. — Nachtschutz 182.
- Jugend- und Frauenschutz 194, 197, 200, 201.
- Erhöhter Schutz 199, 202.
- Gebühren der Stellenvermittler 55. — s. a. Kosten.
- Gedinge 83.
- Gefahrenschutz s. Arbeiterschutz usw.
- Gefährliche Betriebe s. Arbeiterschutz u. a.
- Gefangene 30.
- Gegenforderungen 101ff.
- Gegenstand des Arbeitsrechts 3, des Tarifvertrags 14, der Betriebsvereinbarung (Arbeitsordnung usw.) 21, des Arbeitsvertragsrechts 46, der Arbeitsleistung 74, des Lohnes 91, des Arbeiterschutzes 150, des Vertragsschutzes 187, der Arbeitsstreitigkeiten 263, der Arbeitskämpfe 300.
- Gehalt. G.schiebungsverträge 111. — G.zahlung 98. — s. a. Lohn.
- Geheimzeichen s. Kennzeichnung.
- Gehorsamspflicht 74.
- Geistige Arbeiter 32.
- Gelbe Gewerkschaften 16, 225.
- Geldentwertung 81, 128.
- Geldlohn 91.
- Geldstrafe s. Strafe.
- Geltendmachung von Tarifleistungen 20.
- Geltungsbereich der Tarifverträge 17.
- der Arbeitsordnung 24.
- des Jugend- und Frauenschutzes 195ff.
- Gemeinden. Arbeitsnachweis 56. — Betriebsräte 246.
- Errichtung von Gewerbegerichten 271.
- Unterstützung Streikender 317.
- Haftung für Tumultschäden 326.
- Gemeindevorsteher 274, 279.
- Gemeinnützige Betriebe. Streik 307, 311, 328.
- Gemeinsame Arbeitsniederlegung 306.
- Gemeinsame Organisationen von Arbeitgebern u. -nehmern 258ff. — Übersicht 258. — Arbeitsgemeinschaften 260ff. — Arbeitskammern usw. 261ff.
- Gemeinsame Wahl 247.
- Gemeinschaft zwischen Unternehmer und Arbeitnehmern 242.
- Genehmigung der Arbeitsordnung 23.
- Genossenschaft. G. betriebe 37. — G. mitglieder 31, 245.
- Gerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit 270ff. — s. a. Arbeitsgerichte, Ordentliche Gerichte.
- Gerichtliches Verfahren 128, 135
- Gerichtsbarkeit s. Arbeitsgerichtsbarkeit.
- Gerichtsferien 278.
- Gerichtsgebrauch 14.
- Geringfügigkeit des Arbeitsergebnisses 83.
- Gesamtstreitigkeiten. Begriff 45, 265, 280.
- als Gegenstand der Arbeitskämpfe 300. — s. a. Streitigkeiten.
- Gesamtverbände 230.
- Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften usw. 226.
- Gesamtvereinbarung 279ff. — Wesen 12.
- vor der Schlichtungsstelle 294.
- Annahme eines Schiedsspruchs als G. 296.
- Abschluß von G. 300ff.
- als Abschluß von Kämpfen 302.
- als Streikabschluß 309.
- nach Aussperrung 311.
- s. a. Gesamtstreitigkeiten, Tarifvertrag.
- Geschäftsaufsicht 119.
- Geschäftsbericht. Mitteilung an Betriebsrat 253.
- Geschäftsbesorgung 120.
- Geschäftsbücher 84, 85, 253.
- Geschäftsfähigkeit 65, 120, 288.
- Geschäftsführung der Berufsvereine 239.
- des Betriebsrats 251.
- der Obleute 256.
- Geschäftsgeheimnis 79, 250.
- Geschäftsgrundlage 17, 132.
- Geschäftsübergang 74.
- Geschichtliches über das Arbeitsrecht 5ff.
- über Arbeitsvertrag 48.
- über den Lehrvertrag 142.
- über den Arbeiterschutz 155.
- über Arbeitsverfassungsrecht 222. — G. über Gewerkschaften 225.
- über Arbeitsstreitigkeiten 264, 267.
- über Schlichtung 283.
- über Arbeitskämpfe 304.
- Gesellen 149, 223, 304. — s. a. Arbeitnehmer u. a.
- Gesellschaftsvertrag 21.
- Gesetzestheorie 19.
- Gesetzgebung für das Arbeitsrecht 13.
- Mitwirkung der Berufsvereine 240.
- Gesetzliche Kündigungszeiten 122.
- Gesetzliche Vertreter 65, 145.
- Gestaltungsrecht 124.
- Gesundheit s. Gewerbehygiene.
- Gesundheitsschädlichkeit 74.
- Gewerbe. Begriff 36.
- Feiertagsruhe 175. — s. a. Arbeiterschutz u. a.
- Gewerbeaufsicht 213ff. — Behörden 215. — Aufgaben 216. — Polizeibehörden 216. — Technische Aufsichtsbeamte der Berufs-genossenschaften 216. — Bergbau 217. — Schifffahrt 217.
- und Arbeiterschutz 152, 158, 168, 170, 180, 183.
- Strafanträge 220.
- Gewerbeaufsichtsämter 269.
- Gewerbebetriebe. Begriff 36. — Stehende G. und G. im Umherziehen 37. — Bergbau 39. — Schifffahrt 40. — Größe des Betriebs 40. — Vertragsschutz in G. 188. — Jugend- und Frauenschutz 197.
- s. a. Arbeiterschutz u. a.

- Gewerbegehilfen 32.  
 Gewerberichte 268, 270ff. —  
 Errichtung 271. — Zusam-  
 mensetzung 271. — Wahlen  
 272. — Kammern 272. —  
 Zuständigkeit 38, 272. —  
 Parteien 273. — Örtliche Zu-  
 ständigkeit 273. — Aus-  
 schluß der Zuständigkeit  
 273. — Verfahren 277ff.  
 — als allgemeine Arbeitsge-  
 richte 127, 269, 271, 273, 278.  
 Gewerbehygiene. Arbeitsräu-  
 me 160. — Kontrolle des  
 Gesundheitszustandes der  
 Arbeiter 161. — Maximal-  
 arbeitstag 167, 185. —  
 Feiertunden 173, 179. —  
 Maximalarbeitswoche 174.  
 — Jugend- und Frauen-  
 schutz 193, 199ff., 204, 206.  
 Gewerbliche Arbeiter. Lohn-  
 zahlung 97, 98.  
 — Vertragsbruch 106, 138.  
 — Kündigung 122, 134.  
 — Feiertagsruhe 175, 177. —  
 s. a. Arbeiter, Arbeitnehmer,  
 Gewerbe u. a.  
 Gewerbsmäßige Stellenvermitt-  
 lung 54.  
 Gewerkschaften. Begriff 44, 228.  
 — Geschichtliches 225.  
 — und Betriebsräte 252.  
 — Kampffähigkeit 301.  
 — Streikreglements 304.  
 — Streikführung 308, 323. —  
 Zahlung von Unterstützun-  
 gen 308.  
 — Internat. Kongresse 331.  
 — s. a. Berufsvereine.  
 Gewerkvereine 225. — s. a.  
 Gewerkschaften.  
 Gewinn. G. erzielung 37. — G.-  
 beteiligung 31, 82, 84.  
 Gewohnheitsrecht 13, 304, 330.  
 Gleichstellung mit Schwerbe-  
 schädigten 68.  
 Gleitende Löhne 86.  
 Gottesdienst 147, 177.  
 Gratifikationen 84.  
 Grenzen des Arbeitsrechts 28ff.  
 — Pfändungs-G. 111.  
 Grober Unfug 330.  
 Größe des Betriebs 40.  
 Gruben 197. — s. a. Bergbau.  
 Gründe des Einspruchs gegen  
 Kündigung 125.  
 — Entlassungs-G. 133, 136.  
 Grundsätzliche Entsch. 14.  
 Gruppen der Arbeitsgemein-  
 schaften 261.  
 Gruppenakkord 73.  
 Gruppenrat. Errichtung usw.  
 246, 248, 250.  
 — bei Einstellung Schwerbe-  
 schädigter 70.
- Annahme von Einspruchs-  
 erklärungen 126, Anrufung  
 des Arbeitsgerichts 127.  
 — s. a. Betriebsrat, Betriebs-  
 vertretung.  
 Günstigere Arbeitsbedingungen  
 18, 302, 307.  
 Gute Sitten 244, 324, 327.  
 Güteverfahren 278, 279, 281,  
 294.  
**Haftung** aus Tarifbruch 20.  
 — öffentlicher Körperschaf-  
 ten 57.  
 — für zwangsweise eingestellte  
 Arbeiter 66.  
 — aus unrichtigem Zeugnis  
 139.  
 — von Lehrlingen 146.  
 — aus Lehrverträgen 148.  
 — der Berufsvereine 236.  
 — der Betriebsvertretungen  
 244.  
 — der Mitglieder der Schlich-  
 tungsausschüsse 285.  
 — der Arbeitnehmer 79, 322.  
 — für unerlaubte Handlungen  
 bei Arbeitskämpfen 325ff.  
 — Tumultschäden 326. —  
 Umfang des Schadenersatz-  
 zes 326. — Boykott 327.  
**Handelsgewerbe.** Begriff 37, 79.  
 — Personal 38.  
 — Arbeitszeit 169.  
 — Feiertagsruhe 38, 175, 178ff.,  
 181. — Besonderer Zeit-  
 schutz 179ff.  
 — Jugend- und Frauenschutz  
 197, 199, 202.  
 — Fortbildungsschutz 211. —  
 s. a. Handlungsgehilfen,  
 Kaufmännische Angestellte.  
**Handelsinspektion** 214.  
**Handlungsagenten** 84.  
**Handlungsgehilfen.** Begriff 33.  
 — Arbeitsvertrag 72.  
 — Konkurrenzverbot 78.  
 — Wettbewerbsverbot 104.  
 — Provisionen 84.  
 — Versäumnisse 88.  
 — Versicherungsansprüche  
 103.  
 — Kündigung 133.  
 — Betriebsschutz 152.  
 — Vertragsschutz 209.  
 — Streitigkeiten 273.  
 — s. a. Kaufmännische An-  
 gestellte.  
**Handlungslehrlinge** 143. — s. a.  
 Lehrlinge.  
**Handwerk** als Gewerbebetrieb  
 37. — Läden 38.  
 — Feiertagsruhe 175.  
 — Jugend- und Frauenschutz  
 197.  
**Handwerkslehrlinge** 143, 144,  
 147. — s. a. Lehrlinge.
- Handwerkszeug** 118.  
**Hauptberuf** 36.  
**Hauptfürsorgestellen** 67ff., 132,  
 276.  
**Hauptverbände** 238.  
**Hauptverfahren** vor dem Ar-  
 beitsgericht 127ff.  
**Hausangestellte** s. Hausgehil-  
 fen.  
**Hausarbeit** für Jugendliche  
 203. — Frauen 205.  
**Hausarbeiter** s. Heimarbeiter.  
**Hausgehilfen** als „Arbeiter“ 32.  
 — Begriff 39.  
 — Arbeitsvertrag 72.  
 — Sachlohn 93. — Kost 95.  
 — Kein Einspruchsrecht bei  
 Kündigung 125.  
**Hausgewerbetreibende** s. Heim-  
 arbeiter.  
**Hausindustrie** 37. — s. a. Heim-  
 arbeiter.  
**Häusliche Dienste** der Lehr-  
 linge 146.  
**Häusliche Gemeinschaft** 94.  
**Hausmeister** 94.  
**Hauswirtschaft** 39, 169, 245.  
**Heilkunde** 37.  
**Heimarbeiter.** Begriff 34, 36.  
 — Lohnhöhe 82, 110.  
 — Betriebsschutz 162, 201.  
 — Arbeitszeit 179.  
 — Vertragsschutz 190ff. —  
 Lohnschutz 191.  
 — Arbeitsstätte 197.  
 — Jugend- und Frauenschutz  
 199, 202, 207.  
 — Betriebsrat 246.  
 — Fachausschüsse 261, 284.  
 — Zuständigkeit des Gewerbe-  
 gerichtes 273.  
**Herausgabeanspruch** 79.  
**Heuer** 96ff. — H.schein 72,  
 192. — H.vertrag 193.  
**Hilfeleistung** zum Abschluß v.  
 Gesamtvereinbarungen 281.  
**Hilfsbetriebe** 37.  
**Hilfsdienstgesetz** 8, 56, 259.  
**Hilfsstoffe** 35.  
**Hirsch-Dunckersche** Gewerk-  
 schaften 225.  
**Hochöfenwerke** 172.  
**Höchstdauer, Arbeitszeit** 76, 77.  
**Hofgänger** 73.  
**Höhe des Arbeitslohns** 80ff. —  
 s. a. Lohn.  
**Holschuld** 96.  
**Hüttenwerke** 197.  
**Hygiene** s. Gewerbehygiene.
- Indezzziffer** 86.  
**Indirekte Streikarbeit** 74.  
**Industrie.** **Industrieverband**  
 227. — **Arbeitsgemeinschaf-**  
**ten** 260.  
**Inflation** s. Geldentwertung.

- Ingenieure 33. — s. a. Technische Angestellte.
- Inhalt der Arbeitsordnung 23, des Arbeitsvertrags 71, des Zeugnisses 139, der Lehrverträge 145, des Schiedsspruchs 295.
- Inkassovollmacht 99.
- Inkrafttreten der Arbeitsordnung 23, 29.
- Innung. Arbeitsnachweise 58. — als Arbeitsgericht 276, 277. — Tarifberechtigung 17.
- Innungsschiedsgerichte 270, 275, 277.
- Intellektuelle Tätigkeit 33.
- Interessen der Arbeitnehmer 251 ff.
- Interessenschutzanspruch 289.
- Interessenstreitigkeiten 45, 263, 280.
- Internationales Arbeitsamt 332. — Arbeitsrecht 331 ff.
- Jahresschutz 166.
- Jugendliche. Arbeitszeit 171. — Entlassungszwang 217. — Besonderer Schutz 193 ff. — Begriff J. 195 ff. — Geltungsbereich 196 ff. — Erhöhter Betriebsschutz 198 ff. — Heimarbeiter 201. — Landarbeiter 201. — Bergleute 201. — Seeleute 202. — Erhöhter Arbeitszeitschutz 203 ff. — Heimarbeiter 206. — Bäckereien und Konditoreien 207. — Bergbau 207. — Arbeitsvertrag 207 ff. — Arbeitsbuch 208. — Lohnzahlung 208. — Fortbildungsschutz 210 ff. — Internationale Regelung des Jugendschutzes 331, 333. — s. a. Lehrlinge.
- Juristische Personen 34, 219.
- Kaliindustrie 81.
- Kammern. Berufs-K. 43, 261. — der Gewerbeberichte 272. — der Schlichtungsstellen 293. — der Schlichtungsausschüsse 275, 285. — Schlichter-K. 286.
- Kampf s. Arbeitskämpfe.
- Kampffähigkeit 300.
- Kampffreiheit 315 ff. — Erlaubte und unerlaubte Mittel 315, 316. — Beschränkungen 317. — Eingreifen des Staates usw. 317. — Beamte? 323.
- Kampfmittel 302. — Streik 305 ff. — Aussperrung 309 ff. — Boykott 312 ff., 327. — Erlaubte und unerlaubte K. 315 ff. — Beschränkungen 317. — Ausschluß von K. 320, 323. — Folgen unzulässiger K. 322 ff. — Verbandswidrige Handlungen 322. — Amtswidrige Handlungen 323. — Unerlaubte Handlungen 324 ff. — Strafbare Handlungen 328 ff. — Drohungen 329. — Streikposten stehen 330.
- Kampfziel 302, 324, 327.
- Kampfstadium 303.
- Kandidaten 247, 249.
- Karfreitag 176.
- Kaufmännische Angestellte. Begriff 33. — Gehaltszahlung 98. — Kündigung 122. — Wettbewerbsverbot 139 ff., 142. — Betriebsschutz 161. — Vertragsschutz 190. — s. a. Handlungsgehilfen.
- Kaufmännisches Personal 24.
- Kaufmannsgerichte 268, 273 ff. — Zuständigkeit 273. — Verfahren 277 ff. — s. a. Gewerbeberichte.
- Kellner 169.
- Kennzeichnung 314, 327, 189.
- Kinder. K.zulagen 86. — Arbeitsvertrag 72. — K.schutzgesetz 195 ff. — Schul-K. 195. — Fremde K. 196, 199. — Erhöhter Betriebsschutz 199. — Arbeitskarte 199. — Einzelne Berufsstände (Heimarbeiter usw.) 201. — Arbeitszeitschutz 202. — Heimarbeiter 206. — Internationale Regelung des K.schutzes 333. — Uneheliche K. 112. — s. a. Jugendliche.
- Klage wegen Zeugnis 139, wegen Nichterfüllung von Arbeiterschutzvorschriften 212. — Feststellungs-K. 128. — s. a. Einklagbarkeit.
- Kleidung 96.
- Kleinakkordanten 31.
- Kleinaktien 85.
- Kleinbahnen 37.
- Koalitionsfreiheit 224, 232, 315 ff.
- Koalitionsrecht 38, 231 ff. — K.-freiheit 232. — Fernbleiben von Koalitionen 233. — Verstöße gegen das K. 233.
- Koalitionsverbote 38, 223.
- Kokereien 172, 200.
- Kolonnenakkord 31, 73.
- Kombinationstheorie 20.
- Kommunalbetriebe 37.
- Kompensation 105.
- Konditoreien s. Bäckereien.
- Konfektion 188, 198.
- Konferenzen, internationale 331 ff.
- Konfession 125.
- Kongresse 331 ff.
- Konkurrenzverbot 78.
- Konkurrierende Forderungen 113. — K. Zuständigkeit 286.
- Konkurs 113, 119, 136, 137, 147, 288.
- Konsumvereine 109, 180.
- Kontinuierliche Betriebe 170, 177.
- Kontor 38.
- Kontrahierungszwang 66.
- Kontraktbruch s. Vertragsbruch.
- Kontrolle des Heimarbeiter-schutzes 163. — durch Betriebsräte 253.
- Konzession für Stellenvermittler 55.
- Kopfarbeiter 32.
- Körperliche Durchsuchung 75.
- Kost 95.
- Kosten des Betriebsrats 252. — der Obmänner 256. — der Vertrauensmänner 256, Betriebsversammlungen 257. — der Gewerbeberichte 271, 274. — des Verfahrens in Streit-sachen 278. — im Verfahren vor den Schlichtungsstellen 291.
- Krankenfürsorge 104, 115.
- Krankenkassen 43.
- Krankenpflegeanstalten 183, 197.
- Krankheit 88, 103, 135, 136. — s. a. Untersuchung.
- Kreditgefährdung 78.
- Krieg 8, 56, 258.
- Kriegsbeschädigte 67. — s. a. Schwerbeschädigte.
- Kriegsteilnehmer 66, 81, 112.
- Kumulationstheorie 20.
- Kündigung. K.recht 120. — Form 120. — Regelmäßige K. 121 ff. — Kzeiten 121. — Vereinbarte Zeit 121, gesetzliche 122. — Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats 123 ff., 310. — Rechtliche Natur des Einspruchsrechts 124. — Voraussetzungen (Gründe) 125. — Vorverfahren vor dem Betriebsrat 126. — Hauptverfahren 127. — gegenüber Betriebsratsmitgliedern 129, 135. — bei Stilllegung 125, 181, 135. — von Schwerbeschädigten 131.

- Fristlose K. 132ff.
- Entfristete K. 132.
- Jede außerordentliche K. schließt zugleich eine regelmäßige ein 134.
- tariffreuer Arbeiter 16.
- bei Geschäftsübergang 74.
- bei Konkurs 119, 120.
- wegen Zugehörigkeit zu einer Koalition 234.
- Lohnzahlung nach K. 137.
- Schadenersatz 137ff.
- Arbeitsniederlegung keine K. 306.
- bei Arbeitskämpfen 320ff.
- und Streik 309.
- vor Aussperrung 309ff.
- von Tarifverträgen 21.
- von Lehrverträgen 147.
- s. a. Entlassung.
- Künstlerische Tätigkeit 32, 37, 39.
- Kurzarbeit 60, 130.
- Kürzung des Lohnes 100, 103.
- Ladenschluß 180.
- Laien in Arbeitsbehörden 43.
- Landarbeiter, ausländische 59.
- Arbeitsvertrag 72.
- Arbeitszeit 76, 77.
- Lohnzahlung 98.
- Sachlohn 93, 137.
- Nutzungsrechte 96.
- Wohnung 94. — Deputat 95. — Landnutzung 95.
- Vertragsbruch 106.
- Kündigung 134.
- Betriebschutz 164.
- Streik 305.
- Internationale Regelung des L.schutzes 333.
- s. a. Landwirtschaft.
- Länder. Haftung für Tumultschäden 326. — Reichs- u. Landesbehörden 41. — s. a. Gewerbeaufsicht.
- Landesämter für Arbeitsvermittlung 57, 66.
- s. a. Arbeitsnachweise.
- Landesversicherungsanstalt 43.
- Landgericht 278. — s. a. Ordentliche Gerichte.
- Ländliche Nutzungsrechte 96.
- Landnutzung 72, 95, 137.
- Landwirtschaft im Arbeitsrecht 38.
- Arbeitsordnung 24.
- Überstunden 81.
- Jugendliche und Frauen 201.
- Betriebsrat 245.
- Betriebsobmann 255.
- Arbeitsgemeinschaften 261.
- Fachkammern 285.
- s. a. Landarbeiter.
- Lebensmittel 92. — s. a. Waren.
- Lebensmittelgeschäfte 181.
- Legitimation 288.
- Lehrgeld 146.
- Lehrherr. Eigenschaften des L. 144, 209. — Pflichten 146. — Konkurs des L. 147.
- Haftpflicht 148. — Zeugnisausstellung 149. — s. a. Lehrvertrag.
- Lehrlinge als Arbeitnehmer 31, 32.
- und Tarifvertrag 16, 142.
- und Arbeitsordnung 24.
- Berufsberatung 143. — L.-züchtereier 144, 209. — Pflichten des L. 145. — Lehrgeld 146. — Sittsamkeit, Schulbesuch usw. 147. — Probezeit 148. — Berufswechsel 148. — Haftpflicht 148. — Zeugnis 149. — Gesellenprüfung 149. — Wettbewerbsverbot 149.
- Arbeitszeit 172.
- Erhöhter Vertragsschutz 209.
- Fortbildungsschutz 210ff.
- Entlassungszwang 217. — Streitigkeiten 276.
- s. a. Lehrvertrag.
- Lehrstellenvermittlung 144.
- Lehrvertrag 141ff. — Berufsberatung und Stellenvermittlung 143. — Eigenschaften des Lehrherrn 144. — Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings 145. — Inhalt u. Form des L. 145. — Pflichten des Lehrlings 145, des Lehrherrn 146. — Schadenersatz aus L. 145, 146. — Lehrgeld 146. — Beendigung des L. 147ff. — Dauer des L. 147. — Kündigung 147. — Konkurs des Lehrherrn 147. — Rücktritt vom L. 148. — Haftpflicht 148. — Zeugnis, Gesellenprüfung, Wettbewerbsverbot 149.
- Öffentlichrechtl. Inhalt 209.
- Leistungspflicht des Arbeitnehmers 320ff. — s. a. Arbeitsleistung.
- Leistungsverzug 90, 322.
- Leitende Angestellte 33, 125.
- Lidlohn 113.
- Lieferungssperre 312.
- Lieferungsverträge 326.
- Listen. Wähler-L. 247. — Lohn-L. 253.
- Lohn. L.regelung in der Arbeitsordnung 23.
- Bedeutung der L.höhe für das Arbeitsrecht 32.
- L.zahlung als Pflicht des Arbeitgebers 80. — Höhe des L. 80ff. — Tarif-L. 18. — Sollbetrag 81. — Kaliindustrie, Landwirtschaft, Seeschifffahrt 81. — L.ämter 81. — L.taxen 82. — L.wucher 82. — Berechnung des L. 82. — L.bemessungsperioden 82, 97. — Zeitlohn 82. — Akkordlohn 83. — Prämien 84. — Gratifikationen 84. — Wirtschaftliche Verhältnisse des Arbeitgebers 84. — Gewinnbeteiligung 84. — Wirtschaftliche Verhältnisse des Arbeitnehmers (Zulagen usw.) 86. — Minderung des L. 86ff. — Nichtleistung der Arbeit 87. — Nichtannahme der Leistung 88. — Betriebsstockungen 89. — Verspätung der Leistung 90. — Schlechtleistung 91. — Gegenstand des L. 91ff.
- Zahlungsformen 91. — L.zahlungsperioden 82, 97. — Geld-L. 92. — Waren 92. — Sachlohn 93ff. — Ort der L.zahlung 96. — Zeit 96. — Abschlagszahlungen 99. — Empfangsberechtigte 99. — Übergang auf Dritte 100.
- Sicherung des L. 100ff. — Einseitige Kürzung 100. — Aufrechnung 101. — Zurückbehaltung 102. — Anrechnung 103. — Sicherung gegen vertraglich vereinbarte L.beeinträchtigung 105. — Truckverbot 105. — Aufrechnungsabrede 105. — Einbehaltung 104, 106. — Verwirkungsabrede 40, 106. — Strafabrede 107. — L.verwendungsabrede 108. — Sicherung gegen L.beeinträchtigung außerhalb des Arbeitsvertrags (Beschlagnahme, Pfändung usw.) 109ff. — Verfügungsbeschränkung 112. — Konkurrierende Forderungen (Konkurs usw.) 113. — Lidlohn 113.
- Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise 59.
- Regelung der L.zahlung 189, 190, 192, 193.
- während Urlaubs 117.
- Lentschädigung statt Weiterbeschäftigung 124, 127ff.
- Zahlung bei Beendigung d. Arbeitsverhältnisses 137.
- Zahlung an Jugendliche 208.

- der Betriebsratsmitglieder 250, 256.
- für Streiktage 83, 309.
- L-zahlung bei Vertrags-Lohnämtern 81. [bruch 320.
- Lohnbewegungen s. Streik u. a.
- Lohnübcher 72, 188, 190ff.
- Lohnlisten 253.
- Lohnschutz, Heimarbeiter 191.
- Lohntafeln 191.
- Lohntarif 16ff.
- Lohnverzeichnisse über Heimarbeiter 191.
- Lohnzettel 188, 190ff.
- Lohnziffer 80.
- Lustbarkeiten 175.
- Maifeier 176.
- Mängel der Leistung 91.
- Mankogelder 80.
- Manteltarif 17, 19.
- Marktverkehr 37.
- Maschinen 61, 160.
- Maschinenschrift 84.
- Massenkündigungen 123.
- Maß der Arbeitsleistung 75.
- Maßregelungen 309.
- Materielles Einspruchsrecht 123.
- Maximalarbeitsstag 167 ff. —  
Hygienischer M. 167. —  
Allgemeiner M. 168ff. —  
Achtstundentag 168. —  
Normaler M. 169. — Ver-  
längerung durch Verein-  
barung usw. 170. — Mehr-  
arbeitstage 171. — Notar-  
arbeiten 171. — Besonderer  
M. 171. — Strafen 172. —  
Feierstunden 173. — Be-  
ginn u. Ende der Arbeitszeit  
173. — Pausen 173. — An-  
gestellte 178. — Handels-  
gewerbe 180. — Bäckereien  
u. Konditoreien 182. —  
Apotheken 184. — Bergbau  
184. — Schifffahrt 185. —  
Kinder 203. — Jugendliche  
203. — Frauen 205. —  
Internat. Regelung 333.
- Maximalarbeitswoche 174. —  
Feiertagsruhe 174.
- für Pflegepersonal 183.
- Kinder 203. — Jugend-  
liche 204.
- Maximen des Schlichtungsver-  
fahrens 290.
- Mehrarbeit 63, 64, 171, 172.
- Mehrheit von Parteien 288.
- Meisterprüfung 144.
- Meldepflicht 59.
- Mieterschutz 94.
- Mietstaler 72.
- Militärdienst 30.
- Minderjährige. Vertragsfähig-  
— Arbeitsvertrag 72. [keit 65.
- Lohnzahlung 99, 208.
- s. a. Jugendliche.
- Minderung des Lohnes 86ff.
- Mindestlöhne im Hausgewerbe  
191.
- Mindestruhezeit 76, 77.  
— für Angestellte 179, im Han-  
delsgewerbe 181, in der  
Schifffahrt 185, Jugendliche  
204, Frauen 206.
- Mindestzahl s. Zahl.
- Mißlingen der Arbeit 83.
- Mißtrauensvotum 249.
- Mitbestimmungsrecht der Ar-  
beitnehmer bei Einstellun-  
gen 70.  
— des Betriebsrats bei Kün-  
digungen 123, 134ff.
- Mitglieder der Berufsvereine  
238.  
— Ablehnung von Gerichts-M.  
293.
- Mitgliedschaft im Betriebsrat  
249.
- Mittel der Beschäftigung 116.  
— s. a. Betriebsmittel,  
Kampfmittel.
- Montagearbeiten 119.
- Mühlen 176.
- Mündliche Vereinbarung 71.
- Mündliche Verhandlung 293.
- Mündlichkeit 291.
- Musikkapelle 73.
- Nachfrage 59.
- Nachlässigkeit 87.
- Nachprüfung von Verbindlich-  
erklärungen 300.
- Nacharbeit 182, 205. — Inter-  
nationale Regelung 331, 333.  
— s. a. Mindestruhezeit.
- Nachwirkung der Tarifver-  
träge 18.
- Naturalien s. Sachlohn.
- Naturereignis 87.
- Nebenarbeit 75.
- Nebeneinanderlaufen von ge-  
richtlichen und Schlich-  
tungsverfahren 292.
- Nebenintervention 289.
- Nebenparteien bei Arbeits-  
kämpfen 302.
- Nebenpflichten des Arbeit-  
gebers 114. — Soziale Für-  
sorgepflichten 114. —  
Beschaffung des „Arbeits-  
substrats“ 115. — Urlaub  
116. — Ersatz von Auf-  
wendungen 117. — Sozial-  
versicherungspflichten 118.
- Negative Koalitionsfreiheit 233.
- Neue Stelle 139.
- Neutralität des Staates 317.
- Neuwahl der Betriebsvertre-  
tung nach Streik 250, 309,  
nach Aussperrung 311.
- Nichtannahme von Arbeits-  
leistung 88ff.
- Nichtigkeit 16, 92, 120.
- Nichtzumutbarkeit einer Lei-  
stung 87, 321.
- Niederlegung von Ämtern 249.  
— s. a. Arbeitsniederlegung.
- Normalarbeitsstag 77, 169ff.
- Normalarbeitsvertrag 81, 95.
- Normative Bestimmungen in  
Betriebsvereinbarungen 27.
- Normativer Teil der Tarifver-  
träge 15.
- Notararbeiten. Ablehnung 74.  
— und Tagesschutz 171.  
— an Feiertagen 175.  
— Beschäftigung von Jugend-  
lichen 203, 206. — Frauen  
205, 206.  
— bei Streik 308.  
— Unerlaubte Handlungen  
325. — s. a. Gemeinnützige Be-  
triebe, Notstandsarbeiten.
- Notbeschäftigung 81.
- Noteinstellung 67.
- Nötigung 329.
- Notstandsarbeiten zwecks Ar-  
beitsvermehrung 62.  
— bei Streik 306, 318.  
— Strafbare Handlungen 328.  
— Verhinderung von N. 329.  
— s. a. Notarbeiten.
- Nummernzwang 59.
- Nutzungsrechte 96.
- Obliegenheiten des Betriebs-  
rats 251ff. — Wahrneh-  
mung der Interessen der  
Arbeitnehmer 251. — Mit-  
wirkung an der Betriebs-  
leitung 252ff. — O. des Be-  
triebsobmanns 256, der Ver-  
trauensmänner 256, der Be-  
triebsversammlung 257.
- Obligatorischer Inhalt der Ar-  
beitsordnung 23.
- Obligatorischer Teil der Tarif-  
verträge 15.
- Obligatorium 59.
- Obmann s. Betriebsobmann.
- Öffentliche Arbeitsnachweise  
56ff.
- Öffentliche Aufgaben für Be-  
rufsvereine 239ff.
- Öffentliche Körperschaften 57,  
158, 260.
- Öffentliche Verwaltung. Be-  
triebsräte 245, 246.
- Öffentlichkeit 291.
- Öffentlichrechtliche Ansprüche,  
Streit 45.
- Offerte 45.
- Offizialbetrieb 290ff.
- Ordentliche Gerichte. Gerichts-  
barkeit 42, 267, 269, 270ff.,  
277, 279. — Verhältnis zu  
den Arbeitsgerichten 270.  
— Entsch. über die ört-  
liche Zuständigkeit eines  
Gewerbegerichts 273.

- Nebeneinanderlaufen von gerichtlichen und Schlichtungsverfahren 292.
- Nachprüfung von Verbindlicherklärungen 300.
- Organe der Berufsvereine 237.
- des Betriebsrats 251. — s. a. Betriebsvertretung u. a.
- Organisationen des Betriebs 161.
- der Arbeitgeber und Arbeitnehmer 221 ff.
- Besondere Betriebsvertretungen 255 ff. — Betriebsobmann 255.
- Gemeinsame O. 258. — Arbeitsgemeinschaften 260 ff. — Arbeitskammern usw. 261.
- Internationale O. 332.
- s. a. Berufsvereine, Betriebsorganisation u. a.
- Ort der Arbeitsleistung 75.
- der Lohnzahlung 96.
- Örtliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte 273, der Kaufmannsgerichte 274.
- der Schlichtungsausschüsse 285, der Schlichter 286.
- Ortskartelle 230.
- Ortsstatut 13, 271.
- Papiere. Ausweis-P. 66, 72.
- Paritätische Arbeitsnachweise 56.
- Paritätische Mitwirkung bei Arbeitsbehörden 43, 57, 272, 285.
- Parteien in Gewerbegerichtssachen 273, in Kaufmannsgerichtssachen 274, vor den Schwerbeschädigtenausschüssen 276.
- im Schlichtungsverfahren 287 ff.
- Mehrheit von P. 288.
- Nichterscheinen 293.
- Anhören der P. vor Verbindlicherklärung 299.
- Bedeutung von Verbindlicherklärungen für P. 298.
- b. Arbeitskämpfen 300, 312.
- Parteibetrieb 290.
- Parteideid 278, 279, 291, 294.
- Parteifähigkeit 236, 277, 279, 288.
- Parteivereinbarungen 71.
- Passive Resistenz 306.
- Patentschrift 75.
- Pausen 76, 173.
- für Angestellte 179.
- im Handelsgewerbe 181. — in Bäckereien 182. — im Bergbau 185.
- Kinder 203. — Jugendliche 204. — Frauen 205.
- Pensionen 86, 111.
- Pensionskassen 109.
- Personenkreis des Arbeitsrechts 30 ff.
- Persönliche Eigenschaften des Lehrherrn 144, 209, der Arbeitnehmer 161.
- Persönliches Erscheinen 293.
- Persönliche Grenzen des Arbeitsrechts 28.
- Persönliche Stellung der Betriebsratsmitglieder 250, der Obleute 255.
- Pfändung 100, 106, 109 ff.
- Pflegepersonal 183.
- Pflichtarbeit 63.
- Pflichten des Arbeitnehmers 73. — Dienstpflicht 73. — Treupflicht 78. — Haftpflicht 79.
- nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses 136 ff.
- des Lehrlings 145, des Lehrherrn 146.
- des Arbeitgebers, besonders Lohnzahlung 80. — Höhe des Lohnes 80 ff. — Gegenstand des Lohnes 91 ff. — Ort usw. der Zahlung 96 ff. — Sicherung des Lohnes 100 ff. — Neben-P. 114 ff. — Arbeiterschutz-P. 150 ff., 158 ff., 166 ff.
- Pflichtverletzung des Betriebsrats 249.
- der Obleute 255.
- durch Arbeitgeber 302.
- Pförtner 36, 38, 94.
- Pfuscharbeit 172.
- Politische Betätigung 125.
- Politische Feiertage 176.
- Politische Fragen 280.
- Politischer Streik 307.
- Politische Verbände 230.
- Politische Zwecke, Betriebe 253.
- Polizei und Lehrlinge 146.
- Erzwingung der Entlassung Jugendlicher 208.
- Arbeitsaufsicht 216.
- Zwangsmittel 158, 217.
- Eingreifen bei Arbeitskämpfen 318.
- Portier s. Pförtner.
- Post. Betriebsrat 246.
- Prämien 63, 84.
- Präsentationsrecht 239.
- Preistreiberei 82.
- Preußen. Arbeiterschutz 154.
- Gewerbeaufsicht 215.
- Verwaltungszwang 218.
- Private Arbeitsnachweise 54, 58.
- Privatrechtliche Ansprüche, Streit 42, 44.
- Privilegierte Forderungen 112, 113.
- Probezeit 148.
- Produktive Erwerbslosenfürsorge 63.
- Provisionen 84.
- Prozeßfähigkeit 278, 288.
- Prozeßrecht 264, 267, 277.
- Prozeßverfahren 267, 279, 281, 287, 289 ff.
- Prüfung der Arbeitsordnung 23.
- von Einsprüchen 126.
- von Anschlägen des Betriebsrats 252.
- Quellen des Arbeitsrechts 12, des Arbeitsvertragsrechts 51, des Arbeiterschutzes 156, des erhöhten Schutzes 195, des Arbeitsverfassungsrechts 227, der Arbeitsstreitigkeiten 266.
- Rätegedanke 9, 259.
- Rationierung der Arbeit 59.
- Räumliche Grenzen des Arbeitsrechts 28.
- Rechnungslegung 75.
- Recht auf Arbeit 53.
- am Arbeitsergebnis 75.
- Äußeres R. der Berufsvereine 234 ff., inneres R. 237 ff. — R. des Betriebsrats 251 ff. — s. a. Bürgerliches Recht, Rechtliche Natur u. a.
- Rechtliche Natur des Arbeitsrechts 3 ff., des Tarifvertrags 15, der Betriebsvereinbarung 22, des Arbeitsvertrags 47, des Stilllegungsverbots 60, des Lehrvertrags 141, des Arbeiterschutzes 150, des Betriebschutzes 157, des Arbeitszeitschutzes 166, des Vertragsschutzes 186, des Frauen und Jugendschutzes 193, des Arbeitsverfassungsrechts 221, der Berufsorganisation 228, des Koalitionsrechts 231, der Berufsvereine 234, der Betriebsvertretungen 243, der Arbeitsgemeinschaften 260, der Arbeitsstreitigkeiten 263, der Schlichtung 279, der Arbeitsgerichtsbarkeit 281, der Arbeitskämpfe 300.
- Rechtsanwälte 278, 288.
- Rechtsberatung 239.
- Rechtsfähigkeit der Berufsvereine 235 ff., 242 ff.
- Rechtsfolgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 136 ff., der Beendigung von Lehrverträgen 148.
- Rechtsgemeinschaft 242.
- Rechtshängigkeit 292.
- Rechtshilfe 291.
- Rechtskraft 128, 297 299.
- Rechtsmittel gegen Arbeitsgerichts-En. 128, 278. 279.

- Kein R. gegen Schieds-  
sprüche und Verbindlich-  
erklärung 297, 299.  
Rechtsnachfolger 73, 100, 119,  
147, 273, 274, 293.  
Rechtsordnung bei Arbeits-  
kämpfen 303.  
Rechtsprechung im Arbeits-  
recht 41.  
— und Schlichtung 281.  
Rechtsquellen 12 ff.  
— s. a. Verordnungen.  
Rechtsschutz 44, 289.  
Rechtsstellung der Betriebs-  
vertretungen 243, der Ar-  
beitsgemeinschaften 259.  
— des Betriebsrats im Auf-  
sichtsrat 255.  
Rechtsstreitigkeiten 44.  
Rechtsverbindlichkeit der Ar-  
beitsordnung 24.  
Reich. Zuständigkeit 12.  
— und Länder 41.  
— Zuschüsse zu den Kosten  
der Gewerbegerichte 271.  
Reichsamt für Arbeitsvermitt-  
lung 41, 57.  
Reichsarbeiterrat 258.  
Reichsarbeitsgemeinschaften  
261.  
Reichsarbeitsministerium als  
Arbeitsbehörde 41.  
— als Schlichtungsbehörde 287.  
— Verbindlicherklärungen 298.  
Reichsarbeitsverwaltung als  
Arbeitsbehörde 41, 57, 276.  
— Allgemeinverbindlicherklä-  
rung 19.  
Reichsregierung. Regelung der  
Feiertagsruhe 175.  
Reichsverbände 226.  
Reichsverfassung als Rechts-  
quelle 12.  
Reichsversicherungsamt 41.  
Reichsversicherungsanstalt 41,  
43.  
Reichswirtschaftsrat 41, 244,  
262.  
Reiseausweis 66.  
Religion 114. — s. a. Konfession.  
Renten 111. — s. a. Versiche-  
rungsleistungen.  
Repressivboykott 314, 327.  
Revierbeamte 217.  
Richtlinien für Einstellungen  
71.  
Rohstoffe 35. — s. a. Waren.  
Rückdatierung 29.  
Rückfall 220.  
Rückforderung von Lohn 100.  
Rücktritt vom Lehrvertrag 148.  
— des Betriebsrats 249.  
Rückwirkung arbeitsrechtlicher  
Vorschriften oder Tarifver-  
träge 29.  
Ruhegehälter 86.  
Ruhestunden s. Pausen.  
Ruhetage 177. — in Apotheken  
184. — Internationale Re-  
gelung 333. — s. a. Feiertag.  
Ruhezeit s. Feiertag, Pausen.  
Ruhreinbruch 67.  
Sabotage 309.  
Sachlegitimation 288.  
Sachlohn 93 ff., 137.  
Sachverhalt. Aufklärung im  
Schlichtungsverfahren 293.  
Sachverständige 62, 253.  
Saisonbetriebe 95, 175, 176,  
203, 205.  
Salinen s. Bergbau.  
Satzungen als Rechtsquelle 13.  
— der Berufsvereine 229, 238.  
Schadenersatz aus Tarifbruch  
20.  
— aus Pflichtverletzung 137.  
— S. pflicht der Arbeitnehmer  
322, 323.  
— für Nichtleistung von Ar-  
beit 78, für Verletzung der  
Trepflicht 79, 80.  
— Aufrechnung 101.  
— und Strafe 107.  
— für Nichterfüllung von Für-  
sorgepflichten 114, von Ver-  
sicherungspflichten 118.  
— aus Lehrverträgen 145, 148.  
— wegen Verstoßes gegen die  
Vereinigungsfreiheit 234.  
— Umfang des S. bei Arbeits-  
kämpfen 326.  
— aus Boykott 327.  
— s. a. Entschädigung, Haf-  
tung.  
Schankwirtschaften s. Gast-  
wirtschaften.  
Scharwerker 73.  
Schaustellungen 199.  
Scheck 92.  
Schichtwechsel 170, 177, 204.  
Schichtzeit 77.  
Schiedsgerichte, außerbehörd-  
liche 277. — s. a. Arbeits-  
gerichtsbarkeit.  
Schiedsspruch 295 ff. — Wesen  
des S. 281, 289, 295. —  
Zustandekommen 295. —  
Inhalt 295. — Wirkung 296.  
— Nachträgliche Änderung  
297. — Verbindlicherklä-  
rung 287, 297 ff.  
— über Lohnhöhe 82.  
Schiedsstellen 282, 283. — s. a.  
Arbeitsgerichte, Schlichter,  
Schlichtung u. a.  
Schiffahrt im Arbeitsrecht 28,  
37, 40.  
— Zwangsversteigerung 113.  
— Betriebsschutz 165.  
— Arbeitszeit 185.  
— Vertragsschutz 192.  
— Arbeitsaufsicht 217.  
— Betriebsvertretung 245.  
— s. a. Seeleute.  
Schiffsmannschaft. Arbeitszeit  
77. — Kost 95. — Kün-  
digung 122, 125. — s. a. See-  
leute.  
Schlechtleistung 91.  
Schlichter 286.  
— Aufgaben 280, 292.  
— Vorverfahren 293.  
— Verbindlicherklärungen 298.  
— s. a. Schlichtung usw.  
Schlichterkammern 286.  
Schlichtung 265, 279 ff. — Aus-  
schluß der Einzelstreitig-  
keiten 280. — Gesamt-  
streitigkeiten 280. — Ges-  
amtvereinbarungen 280.  
— Hilfeleistung 281. —  
Wesen der S. 281. — Recht-  
sprechung und S. 281. —  
Verwaltungstätigkeit 282.  
— Geschichtliches 283. — S.-  
stellen 284 ff. — Schlichter  
286. — R.A.M. 287. —  
Tarifliche S.stellen 287.  
— Parteien 287 ff. — S.- usw.  
Fähigkeit 288. — Verfahren  
289 ff. — Streitgegenstand  
289. — Maximen 290. —  
Formfreiheit 290. — Be-  
weisregeln 291. — Offent-  
lichkeit usw. 291. — Rechts-  
hilfe 291. — Kosten 291.  
— Gang des Verfahrens  
(Anrufung usw.) 291 ff. —  
— Von Amts wegen 292. —  
Anhängigkeit 292. — Ne-  
beneinanderlaufen von ge-  
richtlichen und Schlich-  
tungsverfahren 292.  
— von Streitsachen anläßlich  
Betriebsvereinbarungen 27.  
— Regelung von Lehrverträ-  
gen 142.  
— s. a. die folgenden Stich-  
worte.  
Schlichtungsausschuß 269,  
284 ff. — Errichtung 284. —  
Zusammensetzung 285. —  
Schlichtungskammern 285.  
— Verbindlicherklärung der  
Schiedssprüche 298.  
— Anrufung des S. 252.  
— Arbeitsgerichtliche Kam-  
mern 275.  
— s. a. Arbeitsgerichte, Schlich-  
tungsstellen.  
Schlichtungsfähigkeit 235, 288.  
Schlichtungskammern 285.  
Schlichtungsstelle. Verhand-  
lung 293. — Vorverfahren  
293. — Ablehnung von  
Mitgliedern 293. — Be-  
weiserhebung 293. — Ab-  
schluß des Verfahrens 294 ff.

- Einigung 294. — Schieds-  
spruch 295 ff. — Einstellungs-  
beschluß 297. — Verbind-  
licherklärung 297 ff.  
— Tarifliche S. 277, 304.  
— Anrufung vor Streikaus-  
bruch 307, vor Aussper-  
rung 311.  
Schriftform der Tarifverträge  
14. — Arbeitsverträge usw.  
72. — Lehrverträge 145. —  
— Zeugnisse 138.  
Schriftliche Mitteilung des  
Schiedsspruchs 295.  
Schulbesuch d. Lehrlinge 147.  
Schulpflichtige 195.  
Schuldnerschutz 109.  
Schutz der Schwerbeschädigten  
67.  
— s. a. Arbeitszeitschutz u. a.  
Schutzgesetze. Geschicht-  
liches 7.  
— Arbeiterschutzvorschriften  
als S. 212.  
— Verstoß gegen S. 244, 324,  
327.  
Schwangere 201.  
Schwarze Listen 59, 312, 314.  
Schweigepflicht 79, 244, 250,  
253, 256.  
Schwerbeschädigte im Tarif-  
vertrag 16.  
— Einstellungszwang 67 ff.  
— Kündigung 131, 136.  
— Streitigkeiten 269, 276.  
— Mitwirkung des Betriebs-  
rats an der S.fürsorge 252.  
— Wiedereinstellung nach  
Streik 309, nach Aussper-  
rung 311.  
— Vertrauensmann 256.  
Schwerbeschädigtenausschüsse  
276.  
Schwund 80.  
Seeleute. Arbeitszeit 77. —  
Dienstpfllicht 78.  
— Untauglichkeit 91.  
— Jugendliche 202.  
— Überstunden 81, 83.  
— Sachlohn 93.  
— Heuerzahlung 96, 97, 99.  
— Krankenfürsorge 115.  
— Kündigung 122, 133.  
— Leistung von Schaden-  
ersatz 137.  
— s. a. Schiffsmannschaft.  
Seemannsämter 217, 276, 277,  
284.  
Seeschiffahrt 28, 40. — s. a.  
Schiffahrt, Seeleute.  
Selbständige Arbeit 30, 32, 35.  
Selbstverwaltung 42.  
Sicherheit s. Betriebschutz u. a.  
Sicherung des Lohnes 100 ff.  
— Aufrechnung 101. —  
Zurückbehaltung 102. —  
Anrechnung 103. — S.  
gegen vertraglich verein-  
barte Lohnbeeinträchtigung  
105. — Truckverbot 105. —  
Aufrechnungsabrede 105. —  
Einbehaltungsabrede 106. —  
Verwirkungsabrede 106. —  
Strafabrede 107. — Lohn-  
verwendungsabrede 108.  
— gegen Lohnbeeinträchti-  
gung außerhalb des Ar-  
beitsvertrags (Beschlag-  
nahme, Pfändung usw.)  
109 ff. — Verfügungsbe-  
schränkung 112. — Kon-  
kurrierende Forderungen  
(Konkurs usw.) 113.  
Sittlichkeitsschutz 158.  
Sitzgelegenheit 162.  
Sitzungen des Betriebsrats 251.  
Solidarische Haftung Streiken-  
der 322.  
Solidaritätsstreik 280, 300.  
Sollbetrag des Lohnes 81.  
Sondergerichte 267 ff. 270 ff.  
Sondervertretungen, tarifliche  
256. — s. a. Betriebsver-  
tretung.  
Sonntag s. Feiertag.  
Sonntagsgewerbe 175.  
Soziale Frage 1 ff.  
Soziale Fürsorge 114.  
Soziallohn 86.  
Sozialpolitik 7 ff.  
Sozialversicherung 6, 43, 63,  
118, 189.  
Sparsamkeitsprämien 84.  
Sparzwang 99, 105, 209.  
Spedition 37.  
Sperr (Boykott) 312 ff.  
Spesen 110.  
Spitzenverbände 44, 259 ff.  
— Arten 226. — Rechtliche  
Natur 229. — Kampffähig-  
keit 300, 302. — S. bei  
Streiks 308. — s. a. Gewerk-  
schaften.  
Sport 31.  
Sprechstunden 252.  
Staat. Betriebe 37.  
— Arbeitsbehörden 40.  
— Durchführung der Arbeiter-  
schutzvorschriften 213.  
— Beteiligung an Arbeits-  
streitigkeiten 263, 265.  
— Eingreifen in Kampfhand-  
lungen 317. — s. a. Be-  
hörden, Gewerbeaufsicht,  
Länder, Polizei.  
Staatlicher Arbeiterschutz  
150 ff., 155, 158.  
Staatsbürgerliche Rechte, Ur-  
laubsgewährung 116.  
Statuten über Regelung von  
Arbeitskämpfen 304. — s. a.  
Satzungen.  
Stellenvermittlung 54.  
Stellvertreter s. Ergänzungs-  
mitglieder, Vorsitzende.  
Stempelfreiheit 291.  
Steuerabzug 105, 111.  
Steuerforderungen 112.  
Stilllegung von Betrieben 60.  
— Kündigung bei S. 125, 131,  
136. — Aussperrung 310.  
Stimmrecht 255, 257.  
Stimmzettel 247.  
Strafe. Arbeits-S.recht 42, 218 ff.  
— S.recht und Arbeitskampf-  
recht 304.  
— Zuständige Behörden 42.  
— S. gegen Arbeitnehmer 107 ff.  
— für Verstöße gegen die  
Treupflicht 79.  
— für Verletzung der Schutz-  
pflichten 158, 188 ff.  
— für Überschreitung der  
Höchstarbeitszeit 172.  
— für Verletzung der Schwei-  
gepflicht 250.  
— Ordnung-S. der Schlich-  
tungsstellen 293.  
— Strafbare Kampfhandlun-  
gen 328 ff.  
Strafabreden 107 ff.  
Streik. Geschichtliches 304.  
— als Kampfmittel 305 ff. —  
Arbeitsniederlegung 306. —  
Passive Resistenz 306. —  
Erwerbslose 63, 306. —  
Führung des S. 307. —  
Vorverhandlungen 307. —  
Anrufung der Schlichtungs-  
stelle 307. — S.beschluß 307  
— Verfahren 308. — S.lei-  
tung 308. — Ausführung  
des S.beschlusses 308. — S.  
unterstützungen 308. — S.  
beiträge 308. — Bundeshilfe  
308. — Berichterstattung  
309.  
— Arbeitsnachweise bei S. 317.  
— Erwerbslosenunter-  
stützung 317. — Notstands-  
arbeiten (Technische Not-  
hilfe) 306 ff., 318. — Frie-  
denspflicht 318. — S.recht  
320. — Beamte? 323. —  
Haftung aus S. 319, 325 ff.  
— Strafen 328 ff. — S.an-  
drohung 244, 325, 329.  
— Zulässigkeit des S. 315.  
— Gewerkschaftlicher S. 301,  
323.  
— S.reglements 304.  
— Solidaritäts-S. 280, 300.  
— Wilde S. 301, 323.  
— Teil-S. 89, 306.  
— Demonstrations-S. 307.  
— Gemeinnützige Betriebe 307,  
328.

- Beendigung (Vereinbarung, Wiedereinstellung usw.) 309.
- S.arbeit 74.
- Lohnanspruch 83, 89, 309.
- Fristlose Entlassung 136.
- Lauf von Fristen 306.
- s. a. die folgenden Stichworte sowie Arbeitskämpfe.
- Streikbrecher 308, 317, 328.
- Streikdrohung 244, 325, 329.
- Streikklausel 326.
- Streikposten 308, 325, 326, 330.
- Streikrecht 320, 323.
- Streitgegenstand 289.
- Streitgenossenschaft 288.
- Streitigkeiten. Charakter der S. im Arbeitsrecht 44.
- Zuständigkeit 41.
- Arbeits-S. 263 ff. — Gegenstand 263. — Form 263. — Ziel 264. — Rechtsnormen 264. — Geschichtliches 264. Arten und Quellen 265. — System und Literatur 266.
- Arbeitsgerichtsbarkeit 266 ff. — Gerichte 270 ff. — Gewerbegerichte 271 ff. — Kaufmannsgerichte 273 ff. — Berggewerbegerichte 274. — Gemeindevorsteher 274. — Arbeitsgerichtliche Kammern der Schlichtungsausschüsse 275. — Innungsschiedsgerichte 275, Innung 276, Seemannsämer 276, Schwerbeschädigtenausschüsse 276. — Außerbehörl. Schiedsgerichte 277. — Verfahren 277 ff.
- Schlichtung von S. 279 ff.
- S. über Arbeitszeit 23.
- aus Anlaß von Betriebsvereinbarungen 27.
- über Einstellungen 71.
- Schwerbeschädigten-S. 269.
- Auslegungs-S. 281.
- aus dem Tarifvertrage 292.
- unter Verbandsmitgl. 239.
- s. a. Arbeitsgerichtsbarkeit, Gewerbegerichte usw.
- Streitsache. Anhängigkeit 292.
- Sühneversuch s. Güteverfahren.
- Stücklohn 51, 83. — s. a. Akkord, Gedinge.
- Sympathiestreik 302.
- Syndikus 34.
- System des Arbeitsrechts 10, des Arbeitsvertragsrechts 52, des Rechts des Lehrvertrags 143, des Arbeiterschutzes 156, des Arbeitsverfassungsrechts 228, des Rechtes der Arbeitsstreitigkeiten 266.
- Tabakindustrie 197.
- Tagesschutz 167 ff. — Maximalarbeitstag 167 ff. — Angestellte 178. — Handelsgewerbe 180. — Bäckereien u. Konditoreien 182. — Bergbau 185. — Kinder 203. — Jugendliche 205. — Frauen 205.
- Tantieme 85.
- Tarifberechtigung 16.
- Tarifbruch 20, 318 ff.
- Tariffähigkeit 16, 235, 288.
- Tarifgemeinschaft 16.
- Tarifkonkurrenz 19.
- Tarifliche Schlichtungsstellen 277, 287, 304.
- Tariflöhne 18.
- Tarifregister 14.
- Tarifvereinbarungen über Arbeitskämpfe 304.
- Tarifvertrag 14 ff. — Rechtliche Natur 15. — Abschluß 16. — Wirkung 17. — Nachwirkung 18. — Rückwirkung 29. — Allgemeinverbindlichkeit 18. — Tarifbruch 20. — Anzeigepflicht 21. — Abschluß 44.
- Verbindlicherklärung 298.
- Zwangs-T. 299.
- Schwerbeschädigte 69.
- Bestimmungen über den Lehrvertrag 142.
- und Arbeitszeit 170.
- und Betriebsrat 252.
- Sondervertretungen durch T. 256.
- Schlichtungsverfahren. 279 ff.
- Nebeneinanderlaufen mehrerer Verfahren bei Streit aus dem T. 292.
- Bestimmung über Streiks 307, 309.
- Folgen tarifwidriger Kampfhandlungen 318 ff., 323. — s. a. die vorstehenden Stichworte.
- Taxe. Lohn-T. 82.
- Technische Angestellte. Be- — Erfindungen 75. [griff 33.
- Versäumnisse 88.
- Kündigung 122, 133.
- Wettbewerbsverbot 141.
- Jugend- und Frauenschutz 197.
- Erhöhter Vertragsschutz 208
- Technische Aufsichtsbeamte 216.
- Technische Nothilfe 318.
- Teilstreik 89, 306.
- Tendenzbetriebe 125, 253, 254.
- Termin vor der Schlichtungsstelle 293. — s. a. Verhandlung.
- Territorialitätsprinzip 28.
- Teuerungszulagen 86.
- Tod 74, 119, 147.
- Torkontrolle 75.
- Träger der Versicherung 43.
- Treuhänder 243.
- Treupflicht 78, 146.
- Treu und Glauben 77, 117.
- Triebwerke 176.
- Trinkgelder 86.
- Truckverbot 91, 93, 105, 189.
- Tumultschäden 326.
- Überangebot 59.
- Überarbeit s. Überstunden.
- Übergang von Lohnforderungen auf Dritte 100.
- Überschußgebiete 60.
- Überstunden 77, 172.
- Landwirtschaft und Seeschifffahrt 81, 83.
- Vergütung 82.
- Umsatzbeteiligung 86.
- Unabhängigkeit 17.
- Unabhängigkeit der Betriebsratsmitglieder 250.
- Uneheliche Kinder 112.
- Unentgeltliches Ehrenamt 250.
- Unerlaubte Tätigkeit 37. — U. Handlung 315, 324 ff., Folgen 101, 322 ff. — Haftung 79, 244, 325. — Boykott 327. — Strafen 328 ff.
- Unfallverhütungsvorschriften 42, 155, 160, 201, 212, 216 ff., 219.
- Unfallverletzte 68.
- Unfreie 30.
- Ungerechtfertigte Bereiche- rung 100.
- Ungültigkeit von Wahlen 248.
- Unmittelbarkeit der Verhandlung 291.
- Unmöglichkeit der Arbeitsleistung 87, 104, 321.
- Unselbständige Arbeit 30, 32, 35, Untauglichkeit 91. [48.
- Unterangebot 59.
- Unterarbeit 83.
- Unterbrechungen im Betriebe 170. — s. a. Pausen.
- Unterbringung von Schwerbeschädigten 66 ff.
- Unterhaltsforderungen 112.
- Unterhaltspflicht 111.
- Unterlassungsklage 326.
- Unternehmer im Gegensatz zu Arbeitgeber 30.
- Heimarbeiter U. ? 35.
- s. a. Arbeitgeber.
- Unternehmung. Gliederung des Arbeitsrechts nach Wirtschaftszweigen 36.
- Begriff U. 37, 240, 245.
- Unterrichtswesen 37.
- Unterstützung durch Berufsvereine 239.
- Streik-U. 308, 317.

- von Erwerbslosen bei Arbeitskämpfen 317.
- Untersuchung von Arbeitnehmern 161, 165. — s. a. Durchsuchung.
- Unterverbände 230, 238.
- Unterwerfungsvertrag 296.
- Unterzeichnung der Arbeitsordnung 23.
- Unvorschriftsmäßigkeit des Arbeitsergebnisses 83.
- Unzulässige Kampfmittel 315 ff. — Folgen 322 ff.
- Urkunden 72, 253. — s. a. Papiere.
- Urlaub. Pflicht zur Gewährung von U. 116, 167. — Lohn und Abgeltung f. U. 83, 116. — zum Aufsuchen e. Stelle 139. — Werksbeurlaubung 118.
- Urteil. U.verfahren 279. — s. a. Entscheidung.
- Verbände. Arten 33, 229. — V.mitglieder als leistungsberechtigte Dritte 20. — Verbindlicherklärung nach Auflösung eines V. 288. — Streikbeschluß 321. — V.widrige Kampfhandlung 322. — Haftung 20, 325. — s. a. Einzelverbände usw.
- Verbandsautonomie 16.
- Verbandsrecht 221 ff.
- Verbandstheorie 20.
- Verbindlicherklärung 297 ff. — Rechtliche Natur der V. 18, 298. — Allgemein-V. 18. — Gesetzliche V. 296. — Zuständigkeit zur V. 298. — Voraussetzungen 299. — Verfahren 299. — Wirkung 299. — Rückwirkung 30. — Nachprüfung 300. — V. nach Auflösung eines Verbandes 288. — von Schiedssprüchen über Lohnhöhe 82.
- Verbindung von Verfahren 289.
- Verbot des Beitritts zu einer Koalition 233. — von Kampfmitteln 316.
- Verdienst. Doppelter V. 104. — s. a. Lohn.
- Vereinbarung von Tarifverträgen 16. — über die Arbeitszeit 76 ff. — der Lohnhöhe 81. — über Lohnbeeinträchtigungen 105. — über Urlaub 117. — von Kündigungszeiten 121. — über Arbeitszeit 170.
- über Ausschluß der Zuständigkeit des Gewerbegerichts 273, des Kaufmannsgerichts 274. — über außerbehördliches Schiedsgericht 277. — über Schlichtungsstellen 287. — vor der Schlichtungsstelle 294. — s. a. Betriebsvereinbarungen, Gesamtvereinbarung. Vereine 180.
- Vereinigung von Betriebsvertretungen 258. — V. leiten der Angestellter 33.
- Vereinigungsfreiheit 232 ff., 315.
- Vereinigungszweck 229.
- Verfahren. Wahl-V. 247. — Straf-V. 220. — in Arbeitsstreitigkeiten 265. — vor den Gewerbe- usw. Gerichten 277 ff. — V. in besonderen Arbeitsgerichtssachen 278. — der Schlichtung 281. — vor der Schlichtungsstelle 289 ff. — Streitgegenstand 289. — Formfreiheit 290. — Verhandlungs- usw. Maximen 290. — Beweisregeln 291. — Öffentlichkeit usw. 291. — Rechtshilfe 291. — Kosten 291. — Eröffnung des V. (Anrufung usw.) 291. — Von Amts wegen 292. — Anhängigkeit 292. — Nebeneinanderlaufen von gerichtlichen und Schlichtungs-V. 292. — Verhandlung 293. — Termin 293. — Vor-V. 293. — Ablehnung von Mitgliedern 293. — Beweiserhebung 293. — Abschluß des V. 294 ff. — Einigung 294. — Schiedsspruch 295. — Einstellung des V. 297. — Verbindlicherklärung 297 ff. — bei Allgemeinverbindlicherklärung 19. — bei Streikführung 308. — bei Durchführung der Aussperrung 311, des Boykotts 314. — s. a. Einspruch, Schlichtung u. a.
- Verfügungen s. Verordnungen.
- Verfügungsbeschränkungen 112.
- Verfügungsfreiheit der Arbeitnehmer 109.
- Vergehen s. Strafe.
- Vergütung aus Arbeitsverhältnis 110. — s. a. Lohn.
- Verhandlung mit Arbeitgeber 127, 291. — vor dem Arbeitsgericht 127. — vor der Schlichtungsstelle 291, 293 ff. — vor Streiks 307. — Streik-V. 309. — vor Aussperrung 311. — vor Boykott 314.
- Verhandlungsfähigkeit 235, 278, 288.
- Verhandlungskommission 309.
- Verhandlungsmaxime 290.
- Verjährung 220.
- Verkäufer 169.
- Verkaufsstellen, offene 24, 38, 179 ff.
- Verkehrsgewerbe 169, 197, 199, 202.
- Verkündung der Arbeitsordnung 23. — des Schiedsspruchs 295.
- Verkürzter Arbeitstag 171.
- Verkürzung der Arbeitszeit (Lohn) 83.
- VerlängerterMaximalarbeitstag 171.
- Verlassen der Lehre 146.
- Verleger 32, 35, 163, 165.
- Vermittlungstätigkeit 59, 281.
- Vermögen der Berufsvereine 239.
- Verordnungen als Rechtsquelle 13, 200, 203, 205, 206. — über Arbeiterschutzpflichten 158, 162, 163, 165, 168.
- Verpfändung 100, 106, 112.
- Verpflichtende Bestimm. in Betriebsvereinbarungen 27.
- Verpflichtung zur Arbeitsleistung 78. — s. a. Pflichten.
- Ver:rat 79.
- Verrufserklärung 312 ff.
- Versammlung s. Betriebsversammlung.
- Versäumnisse 87, 90.
- Versäumnisverfahren 278, 293.
- Verschulden als Grund der Haftpflicht 80. — als Voraussetzung einer Bestrafung 219. — des Arbeitnehmers bezgl. Auflösung des Arbeitsverhältnisses 137 ff.
- Versicherungsanstalten 43.
- Versicherungsbeiträge 101, 111.
- Versicherungsgewerbe 181.
- Versicherungsleistungen 88, 103.
- Versicherungspapiere 72.
- Versicherungspflichtigen 118.
- Versicherungsträger 43.
- Verspätung der Leistung 90.
- Verständigung nach Kündigung 127. — s. a. Güteverfahren u. a.

- Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit 233. — s. a. S. rafe.
- Vertrag, Erfüllung durch Verbände 236. — Friedensschluß in V. form 302. — s. a. Arbeitsvertrag.
- Vertragsbruch 105, 106, 138, 320 ff.
- Vertragsfähigkeit 65.
- Vertrafsgfreiheit 71.
- Vertragschutz 186 ff.
- Vertragstheorie 19, 22.
- Vertrauensmänner der Schwerebeschädigten 256, der Bergleute 102, 257. — V. versammlung 257.
- Vertretung des Betriebsrats 250. — durch Andere 278, 288. — s. a. Prozeßfähigkeit u. a. Vertretungstheorie 20.
- Verwaltung der Berufsvereine 238.
- Verwaltungsausschuß 41, 57.
- Verwaltungsbehörden. Regelung der Feiertagsruhe 175 ff., 182.
- Verwaltungsgerichte 270, 276, 279.
- Verwaltungsrat 57.
- Verwaltungsrechtliche Behörden 41.
- Verwaltungstätigkeit 42, 282.
- Verwaltungszwang 217.
- Verwandte 112. — s. a. Familie, Kinder.
- Verweigerung der Arbeitsleistung 97. — V. eines Zeugnisses 139.
- Verwendungsabreden 108.
- Verwirkung 18, 40, 106, 107.
- Verzeichnis über Heimarbeiter 163.
- Verzicht auf Urlaub 117. — auf Einspruchsrecht 124. — auf Kündigungsrecht 133. — auf Maximalarbeitszeit 170.
- Viehwirtschaft 37, 38.
- Visitierung 75.
- Volksschule 195.
- Vollmacht 99.
- Vollstreckbarkeit 78, 269, 277, 279, 292.
- Volontäre 31, 32, 142.
- Von Amts wegen, Verfahren 278, 292, 299.
- Voraussetzungen des Einspruchsrechts 125. — für Errichtung eines Betriebsrats 245. — des Boykotts 314. — der Aussperrung 311.
- Vorbereitung des Arbeitsvertrags 53. — von Wahlen 247.
- Vormund 65, 145.
- Vorschläge des Betriebsrats 253.
- Vorschüsse 98, 99.
- Vorsitzende der Arbeitsnachweisämter 58.
- des Betriebsrats 129, 251.
- der Betriebsversammlung 257.
- des Gewerbegerichts 271.
- des Kaufmannsgerichts 273, anderer Gerichte 274 ff.
- der Schlichtungsstellen 280, 293.
- der Schlichtungsausschüsse 285.
- Vorstandsmitglieder 34, 219.
- Vortermin 278.
- Vorverfahren vor dem Betriebsrat 125 ff.
- der Schlichtung 291, 293.
- Vorverhandlungen vor Streiks 307.
- Wagennullen 83, 192.
- Wahl des Betriebsrats 246 ff. — Ungültigkeit 248. — Neu-W. 250, nach Streik 309, nach Aussperrung 311. — des Betriebsratsvorsitzenden 251, des Betriebsausschusses 251. — in den Aufsichtsrat 254. — des Betriebsobmanns 255. — von Vertrauensmännern 256. — zur Betriebsversammlung 257. — zu den Gewerbegerichten 272, zu den Kaufmannsgerichten 273. — s. a. die folgenden Stichworte.
- Wahlaufruf 247.
- Wahl ausschreiben 247.
- Wählbarkeit 247, 249.
- Wahlberechtigung 246.
- Wahlergebnis 248.
- Wählerliste 247.
- Wahlhandlung 248.
- Wahlrecht bezügl. Weiterbeschäftigung 126.
- Wahlverfahren 247.
- Wahlvorschläge 247.
- Wahlvorstand 247.
- Wanderarbeiter 81, 95.
- Waren. Lohnzahlung in W. 92, 109, 189. — Verderb von W. 183, 205.
- Wartezeit bei Abbruch oder Stilllegung 61. — für Urlaubsgewährung 117, 306, 310.
- Wechsel 92.
- Wechselschicht s. Schichtwechsel.
- Weg zu und von der Arbeit 77.
- Weibliche Arbeiter s. Frauenschutz u. a.
- Weiterbeschäftigung. Lohnzahlung 104. — Entschädigung statt W. 124, 127 ff. — Wahlrecht des Arbeitgebers 128.
- Weiterverfolgung des Einspruchs 124 ff.
- Werften 197.
- Werkbeamte. Kündigung 122. — s. a. Technische Angestellte.
- Werkgenossenschaft 85.
- Werkmeister 33.
- Werkbeurlaubung 118.
- Werksgemeinschaft 242.
- Werkstätten der Heimarbeiter 163, 164. — Jugend- und Frauenschutz 197, 199, 202. — s. a. Betriebsschutz u. a.
- Werkvertrag 47, 52.
- Werkwohnung 94.
- Werkzeuge 92, 116, 118.
- Wesen s. Rechtliche Natur.
- Wettbewerbsverbot 72, 104, 139 ff., 142, 149.
- Wichtiger Grund 133, 322.
- Wiedereinstellung von Kriegsteilnehmern 66. — nach Streik 309. — nach Aussperrung 310.
- Wilde Betriebsversammlungen 257.
- Wilde Streiks 301, 323.
- Wirkung der Tarifverträge 17. — der Allgemeinverbindlicherklärung 19. — der Arbeitsordnung 24. — Rück-W. arbeitsrechtlicher Vorschriften usw. 28. — von Kündigungsbeschränkungen bei Stilllegung 131. — eines Einstellungsbeschlusses 297. — des Schiedsspruchs 296. — der Verbindlicherklärung 299. — von Streiks 306. — s. a. Rechtskraft.
- Wirtschaftliche Vereinigung s. Berufsvereine.
- Wirtschaftliche Verhältnisse d. Arbeitgebers 84, des Arbeitnehmers 86.
- Wirtschaftlicher Zweck von Betrieben 253.
- Wirtschaftskämpfe 303. — s. a. Streik u. a.
- Wirtschaftsräte 262.
- Wirtschaftszweige. Gliederung des Arbeitsrechts nach W. 36.
- Wissenschaftliche Tätigkeit 31, 32, 37, 79.
- Wissenschaftliche Zwecke 31.

- Wochenschutz 174 ff. — Ange-  
 stellte 179. — Handelsge-  
 werbe 181. — Bäckereien  
 183. — Krankenanstalten  
 183. — Bergbau 185.  
 — Kinder 203. — Jugendliche  
 204. — s. a. Maximal-  
 arbeitswoche.  
 Wöchnerinnenschutz 201.  
 Wohlfahrtseinrichtungen. Ver-  
 einbarungen über W. 21, 27.  
 — Ausscheiden aus dem Be-  
 triebe 109.  
 — Hygienische W. 160.  
 — Mitwirkung des Betriebs-  
 rats 252.  
 Wohnung 72, 92, 93, 137.  
 Wucher 82.  
 Wurmkrankheit 165.  
 Zahl der Arbeitnehmer und  
 Schwerbeschädigte 68 ff.  
 — Mindest-Z. von Arbeitneh-  
 mern (Arbeitsordnung) 188,  
 190, (Errichtung eines Be-  
 trieberrats) 245.  
 — Z. der Betriebsräte 245.  
 — der Betriebsratsmitglieder  
 248.  
 — der Arbeitnehmer (Obmann)  
 255.  
 Zahlungsformen 91.  
 Zahlungsfristen 97.  
 Zahlungsperioden 82, 97.  
 Zahlungstermine 98.  
 Zeit der Arbeitsleistung 76.  
 — der Lohnzahlung 96.  
 — Kündigungs-Z. 121.  
 Zeitablauf des Arbeitsverhält-  
 nisses 119.  
 Zeitliche Grenzen des Arbeits-  
 rechts 29.  
 Zeitlohn 51, 82, 97, 122.  
 Zeitschutz s. Arbeitszeitschutz.  
 Zentralarbeitsgemeinschaft  
 260 ff.  
 Zentralauskunftsstelle 56.  
 Zentralverbände 230.  
 Zettel bei Boykott 314.  
 Zeugnis 188 ff., 208.  
 — für Lehrlinge 149.
- Kennzeichen 314, 327.  
 Ziegeleien 197.  
 Ziel s. Kampfziel.  
 Zivilprozeß 264, 267, 277, 279.  
 Zivilrecht s. Bürgerliches Ge-  
 setzbuch, Bürgerliches  
 Recht, Schadenersatz u. a.  
 Zuchtgewalt 30.  
 Zuerkennung des Arbeitsschut-  
 zes 68.  
 Zulagen 86.  
 Zulässigkeit von Arbeitskämp-  
 fen 315 ff. — Folgen unzu-  
 lässiger Handlungen 322 ff.  
 Zünfte 223, 267.  
 Zurückbehaltung der Arbeits-  
 leistung 97.  
 — von Lohn 97, 102, 104.  
 Zusammenarbeiten zwischen  
 Arbeitgebern und -nehmern  
 258 ff.  
 Zusammenschluß s. Vereini-  
 gung usw.  
 Zuschüsse 64.  
 Zusammensetzung des Betriebs-  
 rats 248.  
 — der Gewerbegerichte 271.  
 — der Kaufmannsgerichte 273,  
 anderer Gerichte 274 ff.  
 — der Schlichtungsausschüsse  
 285.  
 Zustandekommen der Arbeits-  
 ordnung 22.  
 — des Schiedsspruchs 295.  
 Zuständigkeit d. Reichs usw. 12.  
 — der Behörden 41.  
 — zur Allgemeinverbindlich-  
 erklärung 19.  
 — in Arbeitsstreitigkeiten  
 267 ff., 270 ff.  
 — der Gewerbegerichte 32, 272,  
 der Kaufmannsgerichte 273,  
 der Berggewerbegerichte  
 274, der Gemeindevorsteher  
 275, der arbeitsgerichtlichen  
 Kammern der Schlichtungs-  
 ausschüsse 275, der In-  
 nungsschiedsgerichte 276,  
 der Innung 276, der See-  
 mannsämter 276, der  
 Schwerbeschädigtenaus-
- schüsse 276, der außer-  
 behördlichen Schiedsgerich-  
 te 277.  
 — der Schlichtungsausschüsse  
 285, der Schlichter 286,  
 der tariflichen Schlichtungs-  
 stellen 287.  
 — Anhängigkeit einer Streit-  
 sache 292. — Nebeneinan-  
 derlaufen mehrerer Verfah-  
 ren 292.  
 — zu Verbindlicherklärungen  
 298.  
 — s. a. Arbeitsgerichtsbarkeit.  
 Zustellung 278, 295.  
 Zustimmung zur Kündigung v.  
 Betriebsratsmitgliedern 129,  
 135.  
 — Behördliche Z. bei Kündi-  
 gungen infolge Stilllegung  
 131. — Z. zur Kündigung v.  
 Schwerbeschädigten 132.  
 Zugzugssperre 312.  
 Zwangsbeschäftigte 30, 66, 61.  
 Zwangsbetriebsvereinbarung  
 299.  
 Zwangsboykott 314.  
 Zwangsmittel zur Durchführung  
 des Schwerbeschädigten-  
 schutzes 70, zur Arbeits-  
 leistung 78, zur Erfüllung  
 der Treupflicht 79, des  
 Lehrvertrags 146, gegen  
 Lehrlinge 146, zur Entlas-  
 sung von Lehrlingen 209.  
 — der Arbeitsaufsicht 217.  
 Zwangstarifvertrag 299.  
 Zwangsverbindlichkeit s. Ver-  
 bindlicherklärung.  
 Zwangsversteigerung 113.  
 Zwangsverträge 67.  
 Zwangsverwaltung 113.  
 Zwangsvollstreckung s. Voll-  
 streckbarkeit.  
 Zweck des Arbeitsverhältnisses  
 119.  
 — der Berufsvereinigungen  
 229.  
 — des Boykotts 314.  
 Zweigstellen 30.  
 Zwischenmeister 35, 163, 191.

## Rechtsfälle aus dem Arbeitsrecht zum Gebrauch bei Übungen

Zusammengestellt von

**Dr. Walter Kaskel**

Professor an der Universität Berlin

(56 S.) 1922 1 Goldmark

„Zum Gebrauch bei Übungen“ wie sie sich zur arbeitsrechtlichen Ausbildung von Juristen und Volkswütern im akademischen Unterricht immer mehr einbürgern, hat **Walter Kaskel** 100 „Rechtsfälle aus dem Arbeitsrecht“ zusammengestellt . . . Auch der fertige Jurist, der sich in den neuen Stoff einarbeiten will, wird durch die sehr geschickt gefaßten, lebensvollen Tatbestände zu fruchtbarem Nachdenken angeregt werden.“ (*Archiv für die ziv. Praxis*)

---

## Koalitionen und Koalitionskampfmittel

Arbeitsrechtliche Seminarvorträge

Herausgegeben von

**Dr. Walter Kaskel**

Professor an der Universität Berlin

(246 S.) 1925. 12 Goldmark

In einer Reihe von Einzelbeiträgen aus dem arbeitsrechtlichen Seminar von Professor **Kaskel**, die zwar nicht unmittelbar von **Kaskel** selbst herrühren, denen er aber sichtlich die **Eigenart** seiner Rechtsanschauung aufgeprägt hat, werden die Zentralprobleme des modernen kollektiven Arbeitsrechtes behandelt. Neben dem rechtlichen Aufbau der Koalitionen, dem eigentlichen Koalitionsrecht, den Koalitionskämpfen wird vor allem die **Haftung** für Streitschäden eingehend berücksichtigt. Unter den Mitarbeitern finden sich die **Namen** der arbeitsrechtlichen Führer aller Richtungen: So von den arbeitsrechtlichen Zentralbehörden **Dersch**, **Flatow** und **Strunden**; aus dem Kreis der Arbeitgeberverbände **Landmann**, aus dem Kreise der Gewerkschaften **Nörpel**.

---

## Grundriß des sozialen Versicherungsrechts

Systematische Darstellung auf Grund der Reichsversicherungsordnung  
und des Versicherungsgesetzes für Angestellte

Von

**Dr. Walter Kaskel** und **Dr. Fritz Sitzler**

Gerichtsassessor

Regierungsassessor

(499 S.) 1912. 9 Goldmark; gebunden 11 Goldmark

---

## Monatsschrift für Arbeiter- und Angestellten-Versicherung

Herausgegeben von

**Dr. Kaskel**

Professor an der Universität Berlin. Schriftleiter

**Ministerialrat v. Geldern**

im Preussischen  
Ministerium für Volkswohlfahrt

Geh. Oberreg.-Rat **Dr. Lehmann**

Mitglied des Direktoriums der  
Reichsversicherungsanstalt für Angestellte

**Dr. Rabeling**

Vizepräsident des Reichsversorgungengerichts

(Erscheint in Heften von etwa 24—36 Seiten zu Anfang jedes Monats.

Die Berechnung erfolgt heftweise)

Die führende rechtswissenschaftliche Zeitschrift der Sozialversicherung; die führenden **Persönlichkeiten** der Sozialversicherung sind als Mitarbeiter an dieser Zeitschrift beteiligt. Die Referenten der Gesetzentwürfe im Reichsarbeitsministerium geben hier **regelmäßig** zu den jeweils neu erscheinenden Gesetzen und Verordnungen sofort **authentische Erläuterungen**.

In der Abteilung Frage und Antwort wird den Abonnenten der Zeitschrift von **ersten Kennern** auf den Gebieten der Sozialversicherung **unentgeltlich Rechtsauskunft** auf dem Gebiete Sozialversicherung erteilt.

Verlag von Julius Springer in Berlin W 9

---

---

**Die neue Reichsversicherungsordnung.** Herausgegeben von Mitgliedern des Reichsversicherungsamtes. In vier Einzelbänden. Band I: Gemeinsame Vorschriften und Verfahren (RVO. Buch 1, 5/6). Band II: Krankenversicherung (RVO. Buch 2), Band III: Unfallversicherung (RVO. Buch 3), Band IV: Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung (RVO. Buch 4). Preis jedes Bandes etwa 6 Goldmark

Für alle, die in der Praxis der Sozialversicherung stehen, ist es ein Ereignis von weittragender Bedeutung, daß sich Mitglieder des Reichsversicherungsamtes entschlossen haben, nach dem Vorbild des bekannten Kommentars der Reichsgerichtsrate für das BGB. eine Ausgabe der RVO. mit Anmerkungen zu schaffen.

---

**Die neue Angestelltenversicherung.** Systematische Einführung nebst Berufskatalog und Sachregister. Von Dr. Hermann Dersch, Senatspräsident im Reichsversicherungsamt. (128 S.) 1924. 2.10 Goldmark

---

**Leitfaden der deutschen Sozialversicherung.** Bearbeitet von Mitgliedern des Reichsversicherungsamtes. (56 S.) 1924. 0.90 Goldmark

---

**Die Wohlfahrtspflege.** Systematische Einführung auf Grund der Fürsorgepflichtverordnung und der Reichsgrundsätze von Dr. Hans Muthesius, Stadtrat in Berlin-Schöneberg. (156 S.) Erscheint im August 1925.

---

Verlag von Behrend & Co. in Berlin W 9

---

---

## Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts

Von den „Amtlichen Nachrichten“, die seit dem Jahre 1885 erscheinen, sind noch sämtliche Jahrgänge sowie das Gesamtregister für die Jahrgänge 1885 bis 1911, das später durch ein sich anschließendes Register ergänzt werden wird, bei uns vorrätig. Im laufenden Jahr wird die Zeitschrift heftweise (es erscheint monatlich ein Heft) berechnet.

Der Jahrgang 1925 kostet 11 Goldmark. Es erscheint monatlich ein Heft.

---

## Entscheidungen und Mitteilungen des Reichsversicherungsamts

Herausgegeben von den

Mitgliedern des Reichsversicherungsamts

(Erscheinen in einzeln berechneten Bänden)

Von den „Entscheidungen des Reichsversicherungsamtes“, die man wohl als wichtigste Veröffentlichung im Bereich der Reichsversicherungsordnung ansprechen darf, liegen bis jetzt 16 Bände und das Gesamtregister für die Bände 1—10 vor. In vielen Bänden der „Entscheidungen“ sind u. a. wichtige medizinische Obergutachten, die das Reichsversicherungsamt sich hat erstatten lassen, abgedruckt. In den letzten Bänden ist auch die Angestelltenversicherung berücksichtigt. Jeder Band der Sammlung umfaßt 30 Bogen und enthält ein ausführliches Inhaltsverzeichnis sowie Sach- und Gesetzesregister. Es sind noch lückenlose Reihen der „Entscheidungen“ bei uns vorrätig.

Verlag von Julius Springer in Berlin W 9

---

## Sammlung von Rechtsfällen zum Gebrauch bei Übungen

Bisher erschienen: **Rechtsfälle aus dem Steuerrecht**

Von

**Dr. Albert Hensel**

a. o. ö. Professor an der Universität Bonn

(81 S.) 1924. 2.40 Goldmark

Die Fälle sind im Anschluß an die übliche Reihenfolge der Steuergesetze zusammengestellt; die meisten greifen aber auch auf mehrere Materien über. So ist besonders das Verfahrensrecht der Reichsabgabenordnung herangezogen. Die Tatbestände sind zum Teil den Entscheidungen und Gutachten des Reichsfinanzhofes entnommen.

### **Rechtsfälle aus dem Strafrecht**

Mit einer kurzen Anleitung und Bearbeitung von Strafrechtsfällen

Von

**Dr. James Goldschmidt**

ord. Professor an der Universität Berlin

(77 S.) 1925. 2.40 Goldmark

Die meisten dieser Strafrechtsfälle sind innerhalb der letzten 15 Jahre vom Vorsitzenden des juristischen Prüfungsamtes beim Kammergericht als Aufgaben in der ersten juristischen Prüfung gestellt worden. — Die Sammlung wird fortgesetzt und wird u. a. Rechtsfälle aus dem Bürgerlichen-, Zivilprozeß-, Handels-, Staats- und Verwaltungs-, Wirtschafts- und sozialen Versicherungsrecht bringen.

---

## Abhandlungen aus der Berliner Juristischen Fakultät

I

### **Das materielle Ausgleichsrecht des Versailler Friedensvertrages**

unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsbeziehungen zu Frankreich und England

Von

**Dr. Hans Dölle**

Professor an der Universität Bonn a. Rh.

(170 S.) 1925. 9.60 Goldmark

II

### **Der Prozeß als Rechtslage**

Eine Kritik des prozessualen Denkens

Von

**Dr. James Goldschmidt**

ord. Professor der Rechte an der Universität Berlin

(613 S.) 1925. 48 Goldmark

III

### **Beiträge zur Lehre von der Revision wegen materiellrechtlicher Verstöße im Strafverfahren**

Von

**Dr. Hermann Mannheim**

Privatdozent an der Universität Berlin

(243 S.) 1925. 15 Goldmark

**Das Völkerrecht.** Systematisch dargestellt von Dr. **Franz von Liszt**. Zwölfte Auflage. Bearbeitet von Dr. **Max Fleischmann**, ord. Professor an der Universität Halle. (784 S.) 1925. Erscheint im August 1925.

---

**Die Reichsaufsicht.** Untersuchungen zum Staatsrecht des Deutschen Reiches. Von Geh. Justizrat Dr. **Heinrich Triepel**, o. ö. Professor der Rechte an der Universität Berlin. (754 S.) 1917. 24 Goldmark

---

**Allgemeine Staatslehre.** Von Prof. Dr. **Georg Jellinek** †, Heidelberg. Dritte Auflage unter Verwertung des handschriftlichen Nachlasses durchgesehen und ergänzt von Dr. **Walter Jellinek**, Professor der Rechte an der Universität Kiel. Viertes, um ein Verzeichnis der Neuerscheinungen vermehrter, unveränderter Neudruck der Ausgabe von 1914. (879 S.) 1922. 20 Goldmark; gebunden 23 Goldmark

---

**Das neue deutsche Wirtschaftsrecht.** Eine systematische Übersicht über die Entwicklung des Privatrechts und der benachbarten Rechtsgebiete seit Ausbruch des Weltkrieges. Von Dr. **Arthur Nußbaum**, Professor an der Universität Berlin. Zweite, völlig umgearbeitete Auflage. (139 S.) 1922. 3 Goldmark

---

**Die neue Zivilprozeßordnung** vom 13. Mai 1924 mit systematischer Einleitung und Erläuterung der neuen Bestimmungen nebst einem Anhang, enthaltend das Gerichtsverfassungsgesetz, die Einführungsgesetze zur Zivilprozeßordnung und zum Gerichtsverfassungsgesetz, die Gesetze und Verordnungen betreffend die Entlastung der Gerichte, das Mindestgebot und die Pfändungsbeschränkungen sowie sämtliche Kostengesetze. Von Dr. **James Goldschmidt**, ord. Professor der Rechte an der Universität Berlin. (406 S.) 1924. Gebunden 6.60 Goldmark

---

**Die Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923** nebst den Ausführungsverordnungen vom 10. und 29. Dezember 1923 und einer Übersicht über die Schlichter- und Schlichtungsausschußbezirke, erläutert von Dr. **Georg Flatow**, Ministerialrat im Preußischen Ministerium für Handel und Gewerbe und **Richard Joachim**, Regierungsrat im Reichsarbeitsministerium. (189 S.) 1924. 3.90 Goldmark

---

**Einführung in die Rechtswissenschaft.** Eine juristische Enzyklopädie und Methodologie mit Einschluß der Grundzüge des bürgerlichen Rechts. Von Dr. jur. **B. Erwin Grueber**, Professor der Rechte an der Universität München. Sechste, neubearbeitete Auflage. (234 S.) 1922. 2 Goldmark

---

**Auslandsrecht.** Blätter für Industrie und Handel. Organ des Instituts für ausländisches Recht beim Reichsverband der Deutschen Industrie. Herausgeber Dr. **Heinrich Titze**, Dr. **Martin Wolff**, Professoren der Rechte an der Universität Berlin. Erscheint monatlich in einzeln berechneten Heften.