

Arbeiterrechts-Beilage des Correspondenzblatt

Nr. 1

Herausgegeben am 6. Januar

1917

Inhalt:	Seite	Seite
Rechtsfragen aus dem Zivildienstgesetz:		
Der Wechsel der Arbeitsstelle nach dem Dienstpflichtgesetz	1	Die Angestellten und die Zivildienstpflicht 6
Die Spruchpraxis des Kriegsausschusses für die Metallbetriebe Groß-Berlins	5	A. Der Vertrag des Handlungsgehilfen und die Zivildienstpflicht 7
		B. Der Vertrag der Betriebsbeamten, Werkmeister, Techniker und die Zivildienstpflicht 8

Rechtsfragen aus dem Zivildienstgesetz.

Der Wechsel der Arbeitsstelle nach dem Dienstpflichtgesetz.

Das Gesetz über den „vaterländischen Hilfsdienst“ enthält für alle im Hilfsdienst Beschäftigten, soweit sie der Hilfsdienstpflicht unterliegen, wesentliche Beschränkungen der Freizügigkeit, d. h. des freien Rechts, überall „Gewerbe aller Art zu betreiben“. Als im Hilfsdienst tätig gelten nach § 2 des Gesetzes „alle Personen, die bei Behörden, behördlichen Einrichtungen, in der Kriegsindustrie, in der Land- und Forstwirtschaft, in der Krankenpflege, in kriegswirtschaftlichen Organisationen jeder Art oder in sonstigen Berufen oder Betrieben, die für Zwecke der Kriegführung oder der Volksversorgung unmittelbar oder mittelbar Bedeutung haben, beschäftigt sind.“ Die noch fehlenden Ausführungsbestimmungen werden wohl weitere Erläuterungen der vorstehend unschriebenen Arbeitsgebiete bringen und nach Möglichkeit Klarheit darüber zu schaffen versuchen, wer danach im einzelnen „als im vaterländischen Hilfsdienst tätig“ zu gelten hat.

In welcher Weise ist nun für den Personenkreis des § 2 I die Freizügigkeit, das Recht der freien Bewertung der Arbeitskraft und des freien Vertragschlusses mit jedem beliebigen Arbeitgeber eingeschränkt?

Nicht verwehrt ist jedem Arbeitnehmer das Recht, seine bisherige Stellung zu kündigen; verboten ist dem Arbeitgeber unter Strafandrohung nur, ohne einen sogenannten Abkehrschein einen Hilfsdienstpflichtigen in Beschäftigung zu nehmen, der bei einer der in § 2 bezeichneten Stellen in Beschäftigung ist oder in den letzten zwei Wochen gewesen ist. Der Arbeitnehmer kann also, wenn er dazu in der Lage ist oder wenn Krankheit, Familienereignisse, Erholungsbedürfnis ihn dazu nötigen, kündigen, zwei Wochen feiern und dann ohne weiteres bei einem neuen Arbeitgeber eine Stellung annehmen. (Natürlich kann er in dieser Zeit unter den gesetzlichen Voraussetzungen als ein nicht im Sinne des § 2 beschäftigter Hilfsdienstpflichtiger zum Hilfsdienst herangezogen werden.) Eingeschränkt ist also nicht die Kündigungs-möglichkeit und die Arbeitsaufgabe, sondern ausschließlich die Arbeitsaufnahme bei einem neuen Arbeitgeber.

Ohne solche zweiwöchige Unterbrechung aber ist das Recht des Stellungswechsels jetzt erheblich eingeschränkt durch die Bestimmung des § 9 des Gesetzes, daß kein Hilfsdienstpflichtiger, der dem Personenkreis des § 2 angehört, in Beschäftigung genommen werden darf, sofern er nicht eine Bescheinigung des letzten Arbeitgebers darüber beibringt, daß er die Beschäftigung mit dessen Zustimmung aufgegeben hat. Ist also der bisherige Arbeitgeber ein-

verstanden, so macht der Stellenwechsel keinerlei Schwierigkeit; der Arbeitgeber erteilt die erwähnte Bescheinigung, und der Arbeitnehmer kann an der neuen Stelle die Arbeit aufnehmen.

Weigert sich aber der Arbeitgeber aus irgendeinem Grunde, die Bescheinigung auszustellen, so hat ein nach § 9 Abs. 2 des Gesetzes für jeden Bezirk einer Erstkommision zu bildender paritätischer Ausschuss zu entscheiden, ob ein „wichtiger Grund für das Ausscheiden“ vorliegt und in diesem Falle an Stelle des Arbeitgebers jenen Schein zu erteilen.

In zwei Fällen ist außerdem nach dem Gesetz der Schein stets zu gewähren, einmal, wenn es sich um „eine angemessene Verbesserung der Arbeitsbedingungen im „vaterländischen Hilfsdienst“ (§ 9 Abs. 3 des Gesetzes) handelt — dies soll immer als „wichtiger Grund“ im obigen Sinne gelten —, sodann, wenn der Arbeitgeber sich dem gegen ihn fallenden Schiedsspruch des § 13 des Gesetzes nicht unterwirft.

Was ist nun „ein wichtiger Grund für das Ausscheiden“ im Sinne von § 9 II des Gesetzes? Der Begriff des „wichtigen Grundes“ ist, wie noch genauer darzulegen ist, auch der bisherigen Gesetzgebung nicht unbekannt, aber nur als ein Umstand, der bei gewissen Dienstverträgen den einen oder den anderen Teil zur fristlosen Kündigung berechtigt. Ein „Ausscheiden“ aus dem Arbeitsverhältnis braucht aber nicht nur auf dem eigenen Willen des kündigenden und damit ausscheidenden Arbeitnehmers, sondern kann auch auf dem Willen des durch seine Kündigung das Ausscheiden erzwingenden Arbeitgebers beruhen. Für diesen letzteren Fall sind daher Rechtsprechung und Literatur über den „wichtigen Grund“ der bisherigen Gesetzgebung, die nur einen „wichtigen Grund“ zur Kündigung und nicht zum „Ausscheiden“ kennt, unverwertbar. Wir brauchen sie aber auch nicht, denn es ist offensichtlich, daß in dem Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber stets ein „wichtiger Grund“ zum Ausscheiden für den Arbeitnehmer gegeben ist. Jede, ob fristlos, oder ob mit Frist vom Arbeitgeber erklärte Kündigung bedeutet für den Arbeitnehmer einen Zwang zum Ausscheiden. Ist das Kündigungsrecht des Arbeitgebers nach wie vor uneingeschränkt, hören also die Rechte des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis, besonders auf Dienstlohn, durch Kündigung von einem bestimmten Termin an auf, so muß er damit aus dem Dienstverhältnis ausscheiden. Ein wichtiger Grund zum Ausscheiden ist für ihn schlechterdings unerfindlich. Auf den Grund der Entlassung, auf die Frage des Verschuldens kann es dabei nicht ankommen, auch nicht darauf, ob etwa der Arbeitgeber den Angestellten zu Unrecht fristlos aus der Arbeit weist und ihm aus diesem Grunde den Lohn fortzahlt. Der Arbeitnehmer, der nicht mehr berechtigt ist, an der Arbeitsstelle zu erscheinen

- Soest i. W. Hub. Schmitz, Wollhofsstr. 24.
 Soltau a. d. Eyree. Max Richter.
 Solingen. Aug. Heimann, Blumenstr. 98.
 Soltau (Hannover). Ludwig Hörr, Tetendorferstr. 490.
 Sommerda i. Th. Moritz Wandt, Wollfestr. 30.
 Sommerfeld (Bez. Frankfurt a. D.). R. Krahl, Breitestr. 74.
 Sonderburg. Peter Repchen, Schloßstr. 11.
 Sonneberg (S.-M.). Karl Knauer, Friedrichstr. 6 I.
 Sorau (N.-L.). Karl Rüdert, Seifersdorf, Dorfstr. 102.
 Spandau. Otto Begillos, Heumeisterstr. 12.
 Speyer. Ludwig Schott, Kleine Pfaffengasse 19.
 Spremberg (Lausitz). Albert Mühl, Bauzenerstr. 20 II.
 Sprottau. Arthur Schiller, Markt 39.
 Stade. H. Hauschild, Harjesfelderstr. 46.
 Stadthagen. H. Dehne, Querstr. 4.
 Stadtilm. E. Streckhardt, Erfurterstr. 1.
 Stadtlangsfeld i. Th. H. H. Rudolph, Schulstr. 59.
 Stadtoldendorf. Karl Warnide, Widenhagen 127.
 Stargard i. P. Paul Sudow, Jobststr. 69.
 Starnberg (D.-B.). Mich. Pulser, Perchastr. 78 I.
 Staßfurt. Fr. Neßler, Michaelisstr. 6 a.
 Steglitz. Paul Seeliger, Alfenstr. 6.
 Stendal. Willy Manide, Deichstr. 1 II.
 Stertrade. Wilhelm Schlenker, Försterstr. 40.
 Stettin. Arbeitersekretariat, Gr. Oderstr. 18/20.
 Stockelsdorf. Karl Fick, Ahrensböckenerstr. 36.
 Stollberg i. Erzgeb. Karl Kreyßmar, Herronstr. 351.
 Stolp i. Pomm. Georg Wöddorn, Wollweberstr. 46.
 Straßburg. Gewerkschaftsstell, Franzenbamm 38.
 Straßburg (N.-M.). August Conrad, Falkenbergerstr. 11.
 Straßburg i. E. Carl Schira, Bielerstr. 1.
 Strausberg. Hermann Peter, Strausberg I, Weinbergstr. 2
 Striegau i. Schl. Albert Liebig, Güntherstr. 20.
 Stuttgart. Hermann Haarer, Radlerstr. 3 I. Tel. 4688.
 Suhl i. Th. D. Greifelt, Auf der Mauer 11.
 Sulingen. Chr. Lüß, Obere Straße.
 Swinemünde. C. Hoest, Schulstr. 30.
 Talsingen (Württemberg). Johs. Congelmann, Schützenstr. 29.
 Tambach (Hzzg. Gotha). F. Jüger, Dietharz, Thielegasse 5.
 Tangermünde. ?
 Tauscha b. Leipzig. Wilh. Weit, Kirchstr. 13.
 Teterow i. M. H. Hinge, Gasstr. 19.
 Thann (Elßaß). J. Mery, Tempelstr. 8. (Vom Feinde
 besetzt.)
 Themar (Bezirk Erfurt). H. Ved, Korbmacher.
 Thorn. Alb. Herbst, Thorn III, Talstr. 40.
 Tilsit. Aug. Dudrat, Stolbenderstr. 8, Hof.
 Tirschenreuth. Otto Liebmann.
 Tondern. Rudolf Grimmig, Strucksallee 46.
 Torgau. Otto Geride, Entengasse 7.
 Torgelow. B. Kramp, Wilhelmstr. 61.
 Traunklein. Franz Kattan, Hofgasse 3.
 Trebbin (Kr. Teltow). Max Kloxin, Postenerstr. 16 a.
 Treptow a. Tollenfe. Reinb. Zieger, Konsumverein.
 Treuen. Max Sarfarth, Lagerhalter, Bahnhofstraße.
 Treuenbriesen. Franz Eppler, Grünstr. 81.
 Triebes (Neuß j. L.). Karl Friedrich, Südfstr. 9.
 Trier. ?
 Tutzingen. J. Schwald, Zeughausstr. 29.
 Uckermark. Albert Buchholz, Chauffeestr. 29 a.
 Uelzen i. Hann. Wilh. Gildmann, Maurer, Oldenstadt
 bei Uelzen.
 Uetersen i. Holf. Ernst Freigische, Lorneschwertweg.
 Ulm a. d. D. Max Denker, Fischergasse 6.
 Unna i. W. Josef Ströthoff, Kletterpoth 18.
 Urad. Traugott Gloc, Marktplatz 8.
 Varel i. Oldenb. C. Bergemann, Koppenstr. 44.
 Vegeßack. Bernh. Wünschmann, Gerhard-Rohlf's-Str. 52.
 Velbert. Joh. Peters, Wülfraterstr. 88.
 Velten i. d. M. Robert Heinrich, Mühlenstr. 19.
 Verden (Aller). F. Hagky, Mühlenberg 8.
 Vetschau. Otto Peterjohn, Schönebege b. V.
 Viersen. Johann Türk, Friedhofsstr. 11.
 Vilbel (Main-Weferbahn). Karl Schneider, Hanauer-
 Straße 35.
 Villingen i. Bad. Anton Hepler, Kalkofenstr. 4.
 Waiblingen. Gg. Zimmeder, Alte Bahnhofstr. 12.
 Waldenburg i. Schl. Max Latt, Bad Salzbrunn i. Schl.,
 Feldstr. 8.
 Waldheim i. S. Karl Zippmann, Niedermarkt 27.
 Waldkirch i. B. Ernst Herzog, Hebelstr. 3.
 Walsrode. Fr. Goosmann, Benzerstr. 239 a.
 Waltershausen i. Thür. Louis Gräf, Borngasse 13.
 Wangen i. Allgäu. Bernh. Kint, Gasthaus z. Bären.
 Wanne i. W. Oskar Baumgart, Eidel I bei Wanne,
 Kaiserstr. 44.
 Waren. Fr. Krüger, Al. Gasse 29.
 Warnemünde. Fritz Koop, Poststr. 4 vt.
 Wedel (Holstein). A. Janson, Rosengarten 14.
 Weferlingen, Prov. Sa. H. Berger, Maurer, Friedrich-
 Straße 6.
 Weida i. Th. Hermann Albert, Weimarische Volkszeitung.
 Weiden, Oberpfalz. Johann Hain, Hermannstr. 68.
 Weilheim (D.-B.). Karl Graßmeier, Schmidstr. 133 II.
 Weimar. Gottfried Brose, Ettersburgerstr. 86.
 Weinheim (Bergstr.). Ph. Schuhmann, Marktpl. 16.
 Weisenburg i. B. W. Ved, Steinleinsfurth 582^{1/2}.
 Weisenfels a. S. F. Geppert, Dammstr. 18.
 Weiskammer. Max Schulz, Friedrichstr. 5 I.
 Weiterstadt (Kr. Darmst.). G. Storm II., Darmstädter
 Straße 39.
 Werben. Ernst Lehninger, Plauenische Str. 80.
 Werden a. Ruhr. Franz Bouitte, Schützenbahn 24.
 Werder a. Havel. Friedrich Schugardt, Fischerstr. 98.
 Wernigerode. H. Kessel, Jfenburgerstr. 16.
 Westerland (Sylt). A. Nielsen, Bastianstraße.
 Weßlar. E. Lehnert, Schleusenstr. 8.
 Wiesbaden. Otto Haese, Wellstr. 49 III.
 Wilster. Aug. Bredfeld, Rumpfleherdeich 32.
 Wismar a. Luhe. Wilhelm Rohland, Bahnhofstr. 28.
 Wismar. R. Satow, Wüttelstr. 8 I.
 Witten a. R. G. Ostermann, Annen i. W., Herbederstr. 6.
 Wittenberg (Bez. Halle). W. Pribenau, Pießterig b. W.,
 Schulstr. 26.
 Wittenberge. Emil Reiler, Moonstr. 1.
 Wolfenbüttel. H. Neupfe, Lustgarten 2.
 Wolgast. Johann Tesch, Berlinerstr. 2.
 Worms. Bernh. Rechten, Gaustr. 20.
 Würzburg. Eugen Kienle, Semmelstr. 46/3.
 Wunsiedel. Hans Kreuer, Wiesenmühle 228^{1/9}.
 Wurzen. Ernst Schreiber, Carolastr. 5 b II.
 Zabrze (D.-Schl.). Stefan Runze, Gartenstr. 27.
 Zehau (S.-A.). A. Hauschenbach, Großröda b. Rositz (S.-A.).
 Zeitz. L. Drechsler, Albrechtstr. 4.
 Zella-St. Blasii. Karl Pfannschmidt, Hochwald 5.
 Zerbst. H. Zwoch, Magdeburgerstr. 14 I.
 Zeulendorf. Artur Drechsler, Friedrichstr. 19.
 Zielentzig. Herm. Munte, Hinterstr. 538.
 Zirndorf b. Färth. J. Grill, Schreiner.
 Zittau i. S. Wilhelm Bebel, Goldbachstr. 26.
 Zoppot. Richard Großmann, Glettkauer Str. 14 II.
 Zörbig (W. Halle.). Oskar Berndt, Al. Ritterstr. 28.
 Zossen. Gg. Küger, Stubenrauchstr. 4.
 Zuffenhausen. Bernhard Pleier, Königstr. 5.
 Züllichau. Gust. Schwenger, Krauschow b. Z., Nr. 14.
 Zweibrücken. Karl Schmitter, Reimerstr. 27.
 Zwidau i. Sa. H. Krasser, Elsäßer Str. 41 II.

und keinerlei Rechte aus dem Dienstverhältnis mehr hat, kann wegen „wichtigen Grundes“ zum „Auscheiden“ den Schein verlangen. Jede andere Ansicht, die es etwa auf die Verhältnisse des einzelnen Falles abstellen wollte, ob der Schein zu erteilen ist, würde schon daran scheitern, daß sie dem Ausschuß das Recht geben würde, dem Arbeiter wider seinen Willen eine zweiwöchige Arbeitslosigkeit aufzulegen, ihn sozusagen mit zweiwöchiger Gehaltsentziehung zu bestrafen; sie würde zu einer Art privaten Straf Gewalt des Ausschusses führen.

Löst dagegen der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis, so werden wir für den Begriff des „wichtigen Grundes“ das bisherige Recht verwerten können. Aus „wichtigem Grund“ im allgemeinen kann der Dienstvertrag des Bürgerlichen Gesetzbuchs (§ 626 B.G.B.), kann der Vertrag des Handlungsgehilfen (§ 70 H.G.B.) und der Betriebsbeamten, Werkmeister, Techniker (§ 133b Gew.-O.), aus einzeln aufgeführten „wichtigen Gründen“ kann der gewerbliche Arbeitsvertrag der Gesellen und Gehilfen (§ 124 Gew.-O.) und ebenso — neben dem „wichtigen Grund“ im allgemeinen — schließlich der Vertrag des Handlungsgehilfen (§ 71 H.G.B.) und der Betriebsbeamten usw. (§ 133d G.O.) fristlos gelöst werden. Alle wichtigen Gründe, die so gewaltig in das Arbeitsverhältnis einschneiden, daß sie seine Lösung auf der Stelle gestatten, bilden auch einen „wichtigen Grund“ für das „Auscheiden“ im Sinne des Hilfsdienstgesetzes. Was als „wichtiger Grund“ zu gelten hat, ist Tatfrage und von Fall zu Fall zu entscheiden. Auf ein Verschulden kommt es dabei nicht an, auch nicht darauf, daß irgendein Ereignis gerade in der Person des anderen Vertragsteils eingetreten ist, wenn auch ein nur in der Person des Kündigenden eingetretenes Ereignis nur selten einen „wichtigen Grund“ darstellen dürfte. Es ist allein notwendig, daß „nach Lage der Umstände dem einen Teil nicht zuzumuten ist, den Vertrag wider seinen Willen fortzusetzen“ (so Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch, 9. Aufl. 1912, § 70 Anm. 5. Das Gesamtverhalten der Beteiligten und die Gesamtheit der Umstände sind zu berücksichtigen; „auch wenn die einzelnen vorgebrachten Gründe nicht ausreichen“, so kann doch die Gesamtbeurteilung dazu kommen, das Vorliegen eines „wichtigen Grundes“ anzuerkennen (so Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung, 6. Aufl. 1912, § 133c, Anm. 2c). Gesetzliche Beispiele von „wichtigen Gründen“ geben die im folgenden aufgeführten Kündigungsanlässe, die den obenerwähnten Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs und der Gewerbeordnung entnommen sind.

Nach § 71 H.G.B. ist als wichtiger Grund, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, namentlich anzusehen:

1. wenn der Handlungsgehilfe zur Fortsetzung seiner Dienste unfähig wird;
2. wenn der Prinzipal das Gehalt oder den gehührenden Unterhalt nicht gewährt;
3. wenn der Prinzipal den ihm nach § 62 obliegenden (d. h. den sozialpolitischen) Verpflichtungen nachzukommen verweigert;
4. wenn sich der Prinzipal Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen oder unsittliche Zumutungen gegen den Handlungsgehilfen zuschulden kommen läßt oder es verweigert, den Handlungsgehilfen gegen solche Handlungen eines anderen Angestellten oder eines Familienangehörigen des Prinzipals zu schützen.

Nach § 133d G.O. können die Betriebsbeamten usw. die Auflösung des Dienstverhältnisses insbesondere verlangen:

1. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter sich Tätlichkeiten oder Ehrverletzungen gegen sie zuschulden kommen lassen;
2. wenn der Arbeitgeber die vertragsmäßigen Leistungen nicht gewährt;
3. wenn bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses ihr Leben oder ihre Gesundheit einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, welche bei Eingehung des Dienstverhältnisses nicht zu erkennen war.

Nach § 124 Gew.-O. können Gesellen und Gehilfen fristlos die Arbeit verlassen:

1. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig werden;
2. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen die Arbeiter oder gegen ihre Familienangehörigen zuschulden kommen lassen;
3. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter oder Familienangehörige derselben die Arbeiter oder deren Familienangehörige zu Handlungen verleiten oder zu verleiten suchen oder mit den Familienangehörigen der Arbeiter Handlungen begehen, welche wider die Gesetze oder die guten Sitten laufen;
4. wenn der Arbeitgeber den Arbeitern den schuldigen Lohn nicht in der bedungenen Weise auszahlt, bei Stücklohn nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt oder wenn er sich widerrechtlicher Uebervorteilung gegen sie schuldig macht;
5. wenn bei Fortsetzung der Arbeit das Leben oder die Gesundheit der Arbeiter einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, welche bei Eingehung des Arbeitsvertrags nicht zu erkennen war.

In allen diesen mehr oder weniger voneinander abweichenden Fällen, von deren Erläuterung im einzelnen abgesehen werden soll, besteht jedenfalls ein „wichtiger Grund“ zur Kündigung und jetzt daher auch zum Auscheiden, und zwar ohne Rücksicht auf die Berufszugehörigkeit des Arbeitnehmers, in dessen Person oder dem gegenüber solche Ereignisse eintreten; der Handlungsgehilfe hat einen „wichtigen Grund“, auch wo nicht einer der für ihn, sondern einer der für den Betriebsbeamten im Gesetz besonders aufgeführten „wichtigen Gründe“ vorliegt; der den Handlungsgehilfen zur Kündigung berechtigende „wichtige Grund“ ist auch für den Arbeiter ein „wichtiger Grund“ zum Auscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

Nur dort also, wo entweder das Arbeitsverhältnis eine schwere, innere, nicht wiederherzustellende Zerrüttung erfahren hat oder wo unvorhersehbare äußere Ereignisse, gleichsam als eine Art höherer Gewalt, in die Lebensverhältnisse des Arbeitnehmers eingegriffen haben (z. B. Todesfälle, schwere Krankheit nächster Angehöriger), hat der Arbeitnehmer im allgemeinen einen „wichtigen Grund“ zum Auscheiden und daher ein Recht auf Erteilung des Abkehrscheins.

Die sozusagen normalen, alltäglichen Motive des Berufswechsels berechtigen heute nicht mehr, eine neue Stelle anzunehmen, bis auf ein, allerdings sehr wichtiges Motiv, das das Gesetz mit Rücksicht auf die Arbeitsfreudigkeit der Arbeitnehmer, die letzten Endes ja auch der Produktion zugute kommt, ausdrücklich als „wichtigen Grund“ anerkennt: es ist, wie schon erwähnt, „die angemessene Verbesserung

der Arbeitsbedingungen im vaterländischen Hilfsdienst“.

Zwei Worte dieser Formel bedürfen vornehmlich einer Erörterung: „angemessen“ und „Arbeitsbedingungen“, beides sehr dehnbare Begriffe, die sich auch nicht restlos scharf umgrenzen lassen.

Man kann unter Arbeitsbedingungen vielerlei verstehen, die reinen Lohnverhältnisse (Zeitlohn, Stücklohn und Mischformen), die Arbeitszeit nach Länge, Einteilung, Schichten (Tag und Nacht), Pausen und Feiertagen, die hygienischen Verhältnisse der Arbeitsstelle (Lüftung, Waschanlagen, Abortanlagen), die Beschaffenheit der Schutzvorrichtungen (ob bloß im Rahmen der gesetzlichen Unfallverhütungsvorschriften oder darüber hinausgehend vorhanden), die betriebstechnische Organisation (Zwischenmeisterystem, das Arbeitstempo), die Rechtsverhältnisse der Arbeiter gegenüber Wohlfahrtseinrichtungen, Pensionsklassen u. dgl. und schließlich den unüberschaubaren aus der Existenz der Arbeiterorganisationen sich ergebenden Umkreis von Fragen (Beschränkungen des Koalitionsrechts, Maßregelungen, Tarifvertragsstreue). Schon diese flüchtige Skizzierung zeigt, was zwinglos unter Arbeitsbedingungen verstanden werden kann. Wir tun gut, um zur richtigen Begriffsbestimmung zu gelangen, auch hier an das bisherige Recht anzuknüpfen, das in einer hervorragenden Gesetzesbestimmung bereits den Begriff der „Arbeitsbedingungen“ kennt: § 152 Gew.-D. erklärt für straffrei: Verabredungen und Vereinigungen der Arbeiter zum Behuf der Erlangung günstiger „Lohn- und Arbeitsbedingungen“. Daß hier die Lohnbedingungen noch besonders erwähnt sind, ist unerheblich, denn sie gehören zweifellos schon an sich zu den „Arbeitsbedingungen“. Ueber diesen Begriff des § 152 Gew.-D. liegt eine umfangreiche Literatur und Rechtsprechung vor, die den Begriff sehr weit erstreckt hat.

Es ist schon ohne weiteres klar, daß der Begriff der Arbeitsbedingungen im Hilfsdienstgesetz der gleiche sein muß wie in § 152 Gew.-D.; man kann nicht auf der einen Seite Arbeiter nach § 153 Gew.-D. bestrafen, die zwecks Erlangung einer „günstigen Arbeitsbedingung“ im Sinne des § 152 Gew.-D. eine Verabredung eingehen und dabei zu deren Stärkung die in § 153 Gew.-D. erwähnten Kampfmittel anwenden, ihnen aber andererseits den Schein jetzt verweigern, wenn sie ihre Stelle wechseln wollen, weil sie wo anders ebensolche verbesserten Arbeitsbedingungen finden können. Unter den Arbeitsbedingungen im Sinne des § 152 Gew.-D. sind „nicht nur die im Arbeitsvertrag zu treffenden Abmachungen, insbesondere über Lohn und Arbeitszeit zu verstehen, vielmehr findet das Gesetz auch auf alle sonstigen Verabredungen der Arbeitgeber oder -nehmer Anwendung, welche über den Bereich der Abmachungen des Arbeitsvertrages hinaus eine dem einen oder anderen Teil vorteilhaftere Gestaltung des gegenseitigen Verhältnisses bezwecken“. Diese im Anschluß an eine Entscheidung des Reichsgerichts in Strafsachen vom 6. X. 1905 (Wd. 38, S. 161) gewonnene Erklärung umfaßt offensichtlich, wie auch das Reichsgericht in der Entscheidung in längeren historischen Ausführungen darlegt, alle die oben erwähnten Punkte, insbesondere aber das ganze Gebiet der mit dem Organisationsrecht zusammenhängenden Fragen; jedes Bestimmen des anderen Vertragsteils „zu gewissen Handlungen oder Zugeständnissen“ ist eben eine „günstige Lohn- und Arbeitsbedingung“. Zwischen der Streikabrede im

Falle des § 152 Gew.-D. und dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wegen des hier behandelten „wichtigen Grundes“ besteht allerdings der Unterschied, daß jene Abrede die günstige Arbeitsbedingung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber durchsetzen soll, während der Ausscheidende die Verbesserung der „Arbeitsbedingungen“ bei dem neuen Arbeitgeber zu finden hofft. Einen Unterschied im Wesen der „Arbeitsbedingungen“ begründet dies indessen nicht. Das Ergebnis ist also für die organisationsrechtlichen Fragen: überall, wo der Arbeiter einen Betrieb, der seine Organisationsrechte mit allen daraus sich ergebenden Folgen nicht anerkennen will, mit einem Betrieb zu vertauschen gedenkt, der diese Rechte voll oder doch in höherem Maße anerkennt, liegt für ihn eine Verbesserung seiner Arbeitsbedingungen vor.

Einige der Rechtsprechung zu § 152/3 Gew.-D. entnommenen Beispiele mögen dies veranschaulichen:

Ein Streik zwecks Erlangung der Wiedereinstellung gemäßigter, ausgesperrter oder sonst grundlos entlassener Arbeiter fällt unter § 152/3 Gew.-D. (O.L.G. München 23. V. 99 in Gewerbeschw 1, 169, R.G. vom 6. X. 1905 in R.G.Str. 38, 161, Bayr. Oberst. L.G. vom 20. VII. 06 in Gew.-A. 7, 163 und vom 2. III. 07 in Gew.-A. 7, 326, R.G. vom 19. III. 08 in Gew.-A. 8, 334 und vom 14. IV. 10 in R.G.Str. 44, 1, O.L.G. Darmstadt vom 21. VI. 10 in Gew.-A. 10, 671); ebenfalls unter § 152/3 Gew.-D. fällt eine Abrede zwecks Erzwingung der Entlassung eines nicht zum gleichen Verband gehörigen Arbeiters, vgl. R.G. vom 9. III. 08 in Gew.-A. 7, 677 (man denke jetzt an das Zusammenarbeiten mit „Gelben“). Jede Abrede, die den Arbeitgeber in der Ausübung seines freien Einstellungs- und Entlassungsrechts beschränken soll, z. B. auch durch Durchsetzung eines Tarifvertrags, dient nach der erwähnten Rechtsprechung der „Erlangung“ günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen. Zum Teil sehen die Gerichte allerdings — ziemlich engherzig und in Verkennung der sozialpsychologischen Grundlage solcher Streiks — darin nur deshalb Verabredungen „behuft Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen“, weil sie den entlassenen Arbeitern durch die Wiedereinstellung materielle Vorteile bringen wollen und verkennen hierbei, daß das Motiv solcher Streiks die Solidarität, das Ziel aber neben der persönlichen Unterstützung der von der Entlassung Betroffenen — die Anerkennung eben dieser Solidarität und damit zugleich des Organisationsrechts überhaupt ist. Die gesteigerte Anerkennung der Organisation ist für den Arbeitnehmer stets eine Besserung seiner Arbeitsbedingungen.

So bestätigt auch der Rückblick auf die Rechtsprechung unser obiges Urteil über den Umfang des Begriffs der „Arbeitsbedingungen“. Jeder Uebergang also von einem Betrieb zu einem anderen, der die Arbeiterorganisationen uneingeschränkt oder doch mehr als der bisherige anerkennt, der sich freihält von Eingriffen und privatrechtlichen Beschränkungen des Koalitionsrechts, keinen Zwang zum Beitritt zu gelben Organisationen ausübt, den Tarifvertrag treu innehält, höhere Rechte beim Erlaß der Arbeitsordnung einräumt, — alles dies im Gegensatz zum bisherigen Betrieb — stellt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für den Arbeiter dar, die ihm nach dem Ausgeführten ein Recht auf Erteilung des Abkehrschirms gibt. Für die Arbeiter und ebenso die Angestellten der schweren Industrie, aber auch für

Die Spruchpraxis des Kriegsausschusses für die Metallbetriebe Groß-Berlins.

Für die Tätigkeit der Ausschüsse, die nach § 9 des Hilfsdienstgesetzes Streitigkeiten über die Erteilung des sogenannten Abkehrscheines oder nach § 13 des Gesetzes allgemeine Streitigkeiten zu entscheiden haben, bietet die Spruchpraxis des Kriegsausschusses für die Metallbetriebe Groß-Berlins, wie sie sich im Laufe von nunmehr bald zwei Jahren entwickelt hat, manche Unterlagen und Förderung.

Im Januar 1915 erließ die Feldzeugmeisterei eine Verordnung, daß, um dem Wechsel der Arbeitsstellen in den Metallbetrieben Groß-Berlins nach Möglichkeit vorzubeugen, ohne Abkehrschein kein Arbeitgeber einen Arbeiter einstellen solle. Die Metallarbeiter Groß-Berlins wandten sich sofort gegen diese Verordnung, weil sie auf Grund der Erfahrungen in früheren Jahren einen Mißbrauch mit dem Abkehrschein durch den Unternehmer befürchteten. Es kam dann eine Verständigung dahin zustande, daß in Streitfällen über die Erteilung eines Abkehrscheines ein einzurichtender Ausschuß, der ohne besonderen Vorsitzenden zu gleichen Teilen von Unternehmern und Arbeitnehmern zusammengesetzt ist, entscheiden solle.

Im Laufe dieser zwei Jahre sind die verschiedensten Streitfragen diesem Ausschuß zur Entscheidung unterbreitet worden. Sie decken sich im wesentlichen mit denen, die auch jetzt zweifellos auf Grund des neuen Gesetzes, nur für eine größere Zahl von Arbeitern, in die Erscheinung treten werden. Wir werden diese Rechtsprechung des Kriegsausschusses Groß-Berlin in kurzen zusammengeprägten Sätzen im nachstehenden wiedergeben und gruppieren sie nach folgenden fünf Gesichtspunkten:

- a) Erteilung des Kriegsscheines;
- b) Wichtiger Grund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses;
- c) Angemessene Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen;
- d) Allgemeine Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis;
- e) Sonstiges.

a) Erteilung des Kriegsscheines.

Der Kriegsschein, oder, wie nunmehr der offizielle Name nach dem Gesetz lautet, der Abkehrschein, ist eine besondere Bescheinigung, die neben dem eigentlichen Entlassungsschein ausgestellt wird. Es darf daher die Entlassungsbefcheinigung nicht mit einem Vermerk, den Abkehrschein betreffend, versehen werden. Der Kriegsausschuß hat dies stets als unzulässig bezeichnet.

Ist der Arbeitgeber mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeiter nicht einverstanden, darf nach der Rechtsprechung des Kriegsausschusses der Arbeiter den Betrieb vor der Entscheidung desselben nicht verlassen. In der ersten Zeit des Bestehens des Kriegsausschusses ist es des öfteren vorgekommen, daß Arbeiter den Betrieb ohne Kriegsschein verlassen haben und nach der Entlassung erst den Kriegsausschuß zur Entscheidung anriefen. Auf Grund getroffener Vereinbarung wurde in solchen Fällen der Arbeiter zwecks Weiterarbeitens bis zur Entscheidung des Kriegsausschusses zum Betriebe zurückgeschickt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeiter wieder zu beschäftigen. Lehnt er die Beschäftigung des Arbeiters ab, ist das Anrecht auf den Kriegsschein ohne weiteres gegeben.

Stellt der Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeiter ein, ohne daß die Arbeiter im Besitze eines Kriegsscheines sind, hat er keinen Schutz durch den Kriegsausschuß zu beanspruchen, wenn die Arbeiter das Arbeitsverhältnis lösen. Er muß dann regelmäßig den Kriegsschein (Abkehrschein) erteilen.

b) Wichtiger Grund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses.

Am meisten wurde der Kriegsschein (Abkehrschein) zu geringen Lohnes wegen gefordert. Zur Prüfung der Lohnverhältnisse wurde jeweils der derzeitige Lohn des betreffenden Arbeiters mit den Löhnen und Verdiensten gleichartiger Arbeiter anderer Betriebe verglichen. Dabei ist auch die steigende Tendenz der Lebensmittelpreise und sonstiger Bedarfsartikel in Betracht gezogen. Wurde der Lohn als nicht ausreichend befunden, gelang es zu meist, den Arbeitgeber zu veranlassen, höheren Lohn zu zahlen, so daß die Ausstellung eines Kriegsscheines nicht nötig war.

Lohnabzüge und Kürzung der Affordpreise, ohne daß das durch entsprechende Verbesserung der technischen Betriebseinrichtungen gerechtfertigt war, bildeten immer ausreichenden Grund, um den Kriegsschein zu fordern. Stann im Betriebe selbst eine Verständigung über diese Streitfrage nicht herbeigeführt werden, soll der Arbeiter vor der Entscheidung des Kriegsausschusses auch in diesem Falle die Arbeit nicht ruhen lassen. Um den Arbeiter vor Nachteil zu schützen, ist bestimmt worden, daß eine beabsichtigte Minderung des Lohnes oder Kürzung des Affordpreises vom Arbeitgeber nicht eher verwicklicht werden darf, bevor der Kriegsausschuß gesprochen hat.

Kann wegen Lohn- und Affordabzügen eine Verständigung nicht herbeigeführt werden, steht dem Arbeiter der Kriegsschein zu. Es soll dem freien Ermessen des Arbeiters anheimgestellt bleiben, ob er zu verminderten Afford- oder Lohnsätzen im betreffenden Betriebe weiterarbeiten will.

In vielen Fällen führte zur Forderung des Kriegsscheines der vom Arbeiter behauptete Grund, daß ihm die Arbeit infolge seines körperlichen Zustandes zu anstrengend sei. Da es dem Kriegsausschuß in solchen Fällen unmöglich war, ein Urteil über die Berechtigung oder Nichtberechtigung dieses Grundes abzugeben, ist in jedem Falle verlangt worden, daß ein ärztliches Attest vorgelegt werde. Ist vom Arzt bescheinigt, daß die betreffende Arbeit im Hinblick auf den körperlichen Zustand des Arbeiters zu schwer, dann wird regelmäßig der Kriegsschein zugesprochen.

Bei Beleidigungen des Arbeiters durch Vorgesetzte ist dem Arbeiter der Kriegsschein zu erteilen. Der Kriegsausschuß hat aber nur in seltenen Fällen den Kriegsschein zuzusprechen brauchen, da meistens die als Beleidigung aufgefaßten Worte nicht so hart waren, als daß die Streitfrage nicht durch Aussprache erledigt werden konnte.

c) Angemessene Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Die Befähigung zu höher qualifizierter Arbeit, als sie bei der gegenwärtigen Tätigkeit in Frage kommt, und die Möglichkeit, dieselbe in anderem Betriebe betätigen zu können, ist angemessene Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Konnte z. B. ein Arbeiter nachweisen, daß er als sogenannter Feinschlosser mit Erfolg tätig gewesen, jedoch durch Irrtum in eine Stelle gekommen war, in der er nur wenig qualifizierte Schlosserarbeit anzufertigen

viele tarifvertragsfeindliche Betriebe der Heimarbeit dürften diese Ergebnisse von Wert sein.

Wann eine Verbesserung „angemessen“ ist, ist reine Tarifrage. „Angemessen“ ist nicht gleichbedeutend mit dem ebenfalls recht vagen Begriff des „ausreichenden Unterhalts“, der nach § 8 des Gesetzes bei der Ueberweisung zur Beschäftigung im Zivildienst zu berücksichtigen ist. „Ausreichend“ bezieht sich offenbar nur auf die zur „Ernährung und Wohnung“ nötigen Mittel, der Maßstab der Angemessenheit ist wohl, darüber hinausgehend, dem Verhältnis von Arbeitsleistung und Lohn zu entnehmen. Wer sich erst durch einen Wechsel der Arbeitsstelle den „ausreichenden Unterhalt“ verschafft, dessen Verbesserung ist sicherlich angemessen; aber auch wer schon einen ausreichenden Unterhalt hat, kann beanspruchen, daß eine Verbesserung seiner Lebenshaltung solange nicht als „unangemessen“ gelte als — ein Fall, den wir uns nicht denken können — ein Mißverhältnis zwischen seiner Leistung und seinem Lohn besteht. Bei dem Urteil darüber, ob der Lohn „ausreichenden Unterhalt“ ermöglicht, wird angesichts der gegenwärtigen Nahrungsmittelschwierigkeiten zu berücksichtigen sein, welche Art von Arbeit jemand verrichtet (Schwerarbeiter usw.) und ob man die Möglichkeit der Anschaffung der wenigen, aber um so teureren kartenfreien Lebensmittel für erforderlich erachtet. Die Frage der „angemessenen Verbesserung“, ebenso wie des „ausreichenden Unterhalts“ läßt sich eben nur von Fall zu Fall entscheiden. Wir möchten aber bei dieser Gelegenheit daran erinnern, daß der Begriff des „angemessenen Lohns“ schon einmal in den letzten Jahren bei einem gesetzgeberischen Versuch eine Rolle gespielt hat. Die letzte sogenannte kleine Strafgesetznovelle vom 19. Juni 1912 enthielt in ihrer ursprünglichen, noch dem vorigen Reichstag vorgelegten Gestalt einen Abänderungsvorschlag zum Erpressungsparagraphen, der den Tatbestand der Vermögensbeschädigung in sich aufnehmen sollte. Auf diese Weise wollte die Regierung der allseitig bekämpften Anwendung des Erpresserparagraphen auf Arbeiter, die unter Streikandrohung in Verhandlungen mit Arbeitgebern über Lohnerhöhungen eintraten, begegnen. Wo die abgezwungene Leistung — der künftige Arbeitslohn — „nicht im Mißverhältnis zu dem wahren Wert der Arbeitsleistung steht“ (so die Begründung zum Entwurf in den Drucksachen Nr. 6 des Reichstags, 12. Legislaturperiode, II. Session 1909/10 S. 30), sollte keine Vermögensbeschädigung, also auch keine Erpressung vorliegen. In den Kommissionsberatungen wurde von mehreren Abgeordneten auf die Schwierigkeit dieser Fassung für die richterliche Entscheidung hingewiesen, auf die dabei eintretende Verbindung einer strafrechtlichen Frage mit ebenso schwierigen, wie strittigen nationalökonomischen Fragen. Auf diese Bedenken hin äußerte ein Regierungsvertreter, daß in der Begründung erwähnte Mißverhältnis bestehe in Fällen, „in denen die Arbeiter nicht eigentlich mehr auf angemessene Verwertung ihrer Arbeitskraft ausgehen, sondern eine augenblickliche Notlage des Arbeitgebers zur Abnötigung eines Vermögensvorteils ausbeuten wollen, beispielsweise, wenn sie kurz vor dem Lieferungsstage die Arbeit verweigern und irgend eine Summe fordern, die die Grenzen dessen, was als Lohn angesehen werden kann, unmäßig übersteigt.“ (Kommissionsbericht der 7. Kommission, Drucksachen Nr. 392, 1909/10, S. 2076.) Die gleichen Bedenken wurden dann auch im Plenum in den Verhandlungen vom 14. Januar 1911, Berichte S. 3876 ff. zum Ausdruck gebracht. Die Auflösung des Reichstags verhinderte die Erledigung der Vorlage, die dann

unter Fortlassung des umstrittenen Erpressungsparagraphen und einiger anderer Punkte Gesetz wurde. Wir werden uns immerhin jene Regierungsäußerungen merken und sie verwerten können, weil sie zweifellos jede normale, aus der Lage des Arbeitsmarktes sich ergebende Lohngestaltung für angemessen halten und mit Recht nur die auf der Ausnutzung einer augenblicklichen Notlage des Arbeitgebers beruhende ausnehmen.

Schließlich sei noch bemerkt, daß ebenso wie für das Wort „günstig“ in § 152 Gew.-D., so hier für die „Verbesserung“ die „eigene subjektive Auffassung“ des Arbeitnehmers maßgebend ist. (Landmann, Kommentar zur Gew.-D. 6. A. 1912, § 152 A. 3d R.G.Str. 30, 236.) Es geht also nicht etwa an, dem Arbeiter, der gezwungen war, in einem Betrieb mit vorherrschend gelbem Verband zu arbeiten und nun ausscheiden will, beweisen zu wollen, das Zusammenarbeiten mit gewerkschaftlich Organisierten in einem anderen Betriebe bedeute keine Verbesserung.

Wie zu Beginn erwähnt, kennt das Gesetz noch einen zwingenden Grund zur Erteilung des Abkehrscheins, die mangelnde Unterwerfung des Arbeitgebers unter den Schiedspruch des § 13 des Gesetzes (§ 13 Abs. 3).

Nach § 13 kann bei allen dem Titel VII der Gew.-D. unterstehenden Betrieben, ebenso in den landwirtschaftlichen Betrieben, falls bei Streitigkeiten über die Lohn- und Arbeitsbedingungen eine Einigung zwischen dem Arbeiterausschuß und dem Arbeitgeber nicht zustande kommt, unter gewissen Voraussetzungen der gleiche bei den Ersatzkommissionen zu bildende Ausschuß als Schlichtungsstelle angerufen werden, der eventuell den Abkehrschein an Stelle des Arbeitgebers zu erteilen hat. Unterwirft sich der Arbeitgeber dem Schiedspruch nicht, so ist den beteiligten Arbeitnehmern auf ihr Verlangen die zum Aufgeben der Arbeit berechtigende Bescheinigung zu erteilen. Auch hier ist der Begriff der „Lohn- und Arbeitsbedingungen“ in dem gleichen weiten Umfang, wie oben, zu bestimmen. Dies ergibt sich schon daraus, daß anderenfalls das Schiedsgerichtsverfahren, dessen möglichst weitgehende Zuständigkeit im Sinne des Gesetzes liegt, eine höchst unzumutbare Einschränkung erfahren würde, zumal wenn die mit den Organisationsverhältnissen der Arbeiterschaft zusammenhängenden Fragen ihm entzogen wären. Einen Beweis für den weitestgehenden Umfang der schiedsgerichtlichen Zuständigkeit bildet auch das Verhältnis von §§ 121 und 131 des Gesetzes. Nach § 121 hat der Arbeiterausschuß Wünsche und Beschwerden der Arbeiterschaft, „die sich auf die Betriebseinrichtungen, die Lohn- und sonstigen Arbeitsverhältnisse des Betriebes und seiner Wohlfahrts-einrichtungen beziehen, zur Kenntnis des Unternehmers zu bringen und sich darüber zu äußern“. Es ist nicht anzunehmen, daß die Zuständigkeit des Schiedsgerichts weniger weit reichen sollte, als die des Ausschusses, an dessen Stelle er bei mangelnder Einigung in Wirksamkeit tritt.

Nach § 15 des Gesetzes sind für die industriellen Betriebe der Heeres- und Marineverwaltung durch die zuständigen Dienstbehörden entsprechende Vorschriften über Ausschüsse und Schiedsgerichtsverfahren zu erlassen. Auch hier also genießen die Arbeiter äußerstenfalls das Recht auf den Abkehrschein.

Dr. G. Fl.

hatte, so ist das vom Kriegsausschuß als ausreichender Grund zur Erteilung des Kriegsscheines angesehen worden.

Auch das Angebot einer Meister- oder sogenannten Vizemeisterstelle ist ausreichender Grund, um das Verlangen nach dem Kriegsschein zu rechtfertigen.

d) Allgemeine Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis.

Bei Lohnforderungen ganzer Abteilungen oder Betriebe ist regelmäßig, und zwar mit Erfolg, so verfahren, daß, nachdem zunächst schon im Betriebe über die Forderungen — ergebnislos — verhandelt wurde, der Kriegsausschuß eine Aussprache über die ganze Materie veranlaßt. Meistens kam es vor dem Kriegsausschuß selbst nicht zu einer endgültigen Verständigung, aber es wurden doch eine Reihe von Mißverständnissen und dergleichen aufgeklärt und die Sache konnte dann zur nochmaligen Verhandlung in den Betrieb zurückverwiesen werden. Das geschah mit der Anweisung, daß, wenn nunmehr durch direkte Verhandlung zwischen Kommission der Arbeiter und Vertretern der Firma keine Verständigung erfolgen sollte, vom Kriegsausschuß Vertreter der Arbeiter- und Arbeitgeberorganisationen zu diesen Verhandlungen hinzugezogen werden sollten, um so zu einer Verständigung zu kommen. Diese Praxis, die zu Dutzenden von Malen geübt wurde, hat, manchmal allerdings erst unter Ueberwindung vieler Schwierigkeiten, stets zur Verständigung geführt.

e) Sonstiges.

Häufig, selbst bis in die letzte Zeit hinein, ist von Arbeitgebern oder sonstigen Vorgesetzten der Arbeiter die Entlassung ausgesprochen worden, ohne daß dem Arbeiter ein Kriegsschein ausgestellt wurde. Das ist als unzulässig und zur Erhebung einer Schadenersatzklage berechtigend angesehen worden. Wer einen Arbeiter entläßt, ist verpflichtet, ohne weiteres mit der Entlassung sofort den Kriegsschein auszustellen.

Beim sogenannten Aussetzen, d. h. wenn der Arbeiter aus irgendeinem Grunde — Materialmangel und dergleichen — nicht vollbeschäftigt werden kann, und entweder weniger Stunden am Tag oder weniger als 6 Tage in der Woche arbeitet, kann der Arbeiter einen Kriegsschein fordern, wenn ihm für die ausfallende Zeit kein Lohn gezahlt wird. Die Höhe des zu zahlenden Betrages richtet sich nach dem durchschnittlichen Stundenverdienst des betreffenden Arbeiters. Weigert der Arbeitgeber die Zahlung, ist dem Arbeiter der Kriegsschein zu erteilen.

Eine besondere Frage ist noch die Erteilung des Kriegsscheines an Lehrlinge. Geregelt ist diese Frage folgendermaßen:

Mit Beendigung der Lehre beginnt für den Lehrling ein neues Arbeitsverhältnis. Bei den Verhandlungen über den Abschluß eines neuen Arbeitsverhältnisses steht es im Belieben des Arbeiters wie des Unternehmers, ob der Arbeitsvertrag zustande kommt oder nicht. Dieses freie Entschließungsrecht muß auch dem Ausgelernten bei Beginn seiner Tätigkeit als Gehilfe vorbehalten bleiben.

Will also aus irgendeinem Grunde der Ausgelernte in dem bisherigen Betriebe eine Tätigkeit als Gehilfe nicht ausüben, darf ihm der Kriegsschein nicht verweigert werden. Auch kann jede Firma einen Ausgelernten, wenn derselbe noch nicht als

Gehilfe gearbeitet hat, ohne Kriegsschein einstellen. Hat der Ausgelernte aber nach Beendigung seiner Lehrzeit bereits als Gehilfe gearbeitet, gleichviel wie lange und gleichgültig ob im alten oder in einem neuen Betrieb, unterliegt er ebenso wie alle anderen Arbeiter den Bestimmungen des Kriegsscheinabkommens.

Damit sind die wesentlichsten Differenzpunkte, die bei der Erledigung von Streitigkeiten im Kriegsausschuß für die Metallbetriebe Groß-Berlins vorgekommen sind, erschöpft. Es spielt zwar auch dann und wann ein anderer Grund für die Aufgabe des Arbeitsverhältnisses eine Rolle, aber doch nur in wenigen Fällen. Man kann fast alle im Kriegsausschuß für die Metallbetriebe Groß-Berlins erledigten Differenzfälle — und das sind im Laufe von fast zwei Jahren mehrere Tausend — auf die vorgenannten Formeln bringen.

Um möglichst zu einer einheitlichen Spruchpraxis der im ganzen Reich zu bildenden Ausschüsse zu gelangen, dürfte es ratsam sein, die Rechtsprechung des Kriegsausschusses Berlins als Richtschnur zu nehmen.

Berlin.

Adolf Cohen.

Die Angestellten und die Zivildienstpflicht.

Alle bisherigen wirtschaftlichen Kriegsmassnahmen trafen überwiegend den Kreislauf der toten Güter des Wirtschaftslebens; die Zivildienstpflicht ergreift nunmehr das höchste und persönlichste Gut, die Ware Arbeitskraft, um sie, unbekümmert um bestehende Verträge, hierhin und dorthin zu verpflanzen. Dieses Zerreißen aller Verträge braucht indessen nicht bloß die Folge einer Einziehung des Trägers der Arbeitskraft selbst zum Zivildienst zu sein, es kann auch dadurch eintreten, daß der selbständige Geschäftsinhaber in den Zivildienst übertritt und dadurch zur Schließung seines Betriebes und zur Entlassung seines Personals als veranlaßt ist. Zwar hat die Regierung zugesagt, namentlich in diesen Fällen möglichst schonend unter Berücksichtigung der Interessen aller Beteiligten vorgehen zu wollen, aber niemand weiß heute, wie weit diese Schonung möglich ist, wie weit das gebieterische Bedürfnis der Landesverteidigung jede Rücksichtnahme auf private Interessen ausschließen wird. Bei der Industriearbeiterschaft mit ihren kurzen Kündigungsfristen und ihren meist formlosen, eines Wettbewerbsverbots entbehrenden Verträgen wird sich eine Einschränkung der laufenden Verträge meist vermeiden lassen oder nur unerheblich sein; bei den kaufmännischen und gewerblichen Privatangestellten liegt dies anders. Bei ihnen handelt es sich vielfach um Verträge mit längeren, oft mehrjährigen Fristen, die zudem oft durch Wettbewerbsverbote verstärkt sind. Stärker noch als durch die militärische Einziehung dürften diese Verträge durch das neue Gesetz betroffen werden, weil hier die neue Tätigkeit ebenfalls wirtschaftlicher Natur ist und oft in die bisherige Branche fallen wird. Werden, wie im Reichstag in Aussicht gestellt, prinzipiell die weniger leistungsfähigen Betriebe der Kriegsindustrien stillgelegt und die größten Betriebe statt dessen ausgebaut — ein solches Verfahren schlug ein Redner z. B. für die Zementindustrie vor —, so wird vielfach ein Uebergang der Angestellten der stillgelegten Betriebe in die begünstigten Großbetriebe erfolgen. Es dürfte daher von Wert sein, den Einfluß der Zivildienstpflicht auf die Verträge der kaufmännischen und technischen Angestellten zu betrachten.

A. Der Vertrag des Handlungsgehilfen (§ 59 ff. S.G.B.) und die Zivildienstpflicht.

Der Vertrag des Handlungsgehilfen kann in doppelter Weise durch die Zivildienstpflicht berührt werden; einmal durch seinen eigenen Uebertritt in den Zivildienst, sodann durch den Uebertritt seines Chefs in Verbindung mit der Schließung des Betriebs. Eine andere Unterscheidung ergibt sich aus den vom Gesetz vorgesehenen drei Formen des Eintritts in den Zivildienst, nämlich auf allgemeine öffentliche Aufforderung (vgl. die jüngsten Aufrufe der stellvertretenden Generalkommandos), auf besondere schriftliche Aufforderung des einzelnen Hilfsdienstpflichtigen, durch zwangsweise Ueberweisung. Von diesen drei Formen ist die erste, die allgemeine, öffentliche Aufforderung, auf bestehende Arbeitsverhältnisse ohne jeden Einfluß, keinem Angestellten oder Chef dürfte es gestattet sein, fristlos „aus wichtigem Grund“ einen Vertrag zu kündigen, um auf Grund dieser allgemeinen Aufforderung hin eine Stelle im Hilfsdienst, z. B. als Militärschreiber, Telephonist und dergleichen zu übernehmen. Die Vermeidung unnötiger Erschütterung des Wirtschaftslebens läßt dies als dringendes Gebot erscheinen. Wir werden daher diese erste Aufforderung im folgenden nicht berücksichtigen.

I. Der Chef übernimmt auf Grund der besonderen schriftlichen Aufforderung oder zwangsweise eine Stelle im Hilfsdienst und gibt sein Geschäft auf. Liegt ein „wichtiger Grund“ zur Kündigung im Sinne des § 70 S.G.B. vor? Einer der ausdrücklich als „wichtig“ anerkannten Gründe des § 72 S.G.B. ist nicht gegeben. Es bleibt zu prüfen, was das Gesetz im allgemeinen unter einem „wichtigen Grunde“ versteht? Nach Staub (9. Aufl. 1912, § 70 Anm. 5) liegt ein solcher vor, „wenn nach Lage der Umstände dem einen Teil nicht zugumuten ist, den Vertrag wider seinen Willen fortzusetzen“. Unerheblich ist dabei nach nahezu übereinstimmender Ansicht in Rechtsprechung und Literatur die Frage des Verschuldens, unerheblich auch, ob und in wessen Person ein solches Ereignis, das die Fortsetzung als nicht zumutbar erscheinen läßt, eingetreten ist (vgl. Rechtsprechung der Oberlandesgerichte 2, 503, wo die fristlose Entlassung von Angestellten der Privatposten nach deren gesetzlicher Aufhebung gebilligt ist). In dem hier behandelten Fall dürfte die Zulässigkeit der Kündigung „aus wichtigem Grunde“ zu bejahen sein, soweit das Geschäft auf der Person des Chefs beruht und dieser keinen geeigneten Vertreter hat, dem er ohne weiteres die Fortführung anvertrauen kann. Es ist von Fall zu Fall zu entscheiden, ob man die Fortführung z. B. durch eine Ehefrau, durch einen eingearbeiteten Prokuristen, durch ohnehin fast selbständige Filialleiter verlangen kann; auch das Vorhandensein von Gesellschaftern ist ein beachtenswerter Umstand. Ist unter Berücksichtigung der ange deuteten Punkte die Fortführung nicht zugumuten, so ist der Chef zur fristlosen Entlassung berechtigt. Unerheblich ist, daß die besondere schriftliche Aufforderung noch die freiwillige Arbeitsaufnahme gestattet. Eine Aufforderung, in deren Hintergrund — mit einer Frist von bloß zwei Wochen — der Zwang steht, ist schon ein solcher Vorbote der denkbar stärksten Betriebserschütterung, daß der Chef dann nicht länger auf die bevorstehende Ueberweisung zu warten braucht (beim Heeresdienst, der keine bestimmten Formen des freiwilligen Eintritts kennt, dürfte umgekehrt die freiwillige Meldung im allgemeinen nicht zur Lösung der Arbeitsverträge aus „wichtigem

Grunde“ berechtigen). Bei beiden Formen des Eintritts in den Zivildienst besteht für den Chef „eine vollständige und unbedingte Unfähigkeit, von den Diensten der Angestellten Gebrauch zu machen“ (so Staub an der gleichen Stelle).

Ist der mit Recht fristlos aufgelöste Vertrag mit einem nach Form und Inhalt wirksamen Wettbewerbsverbot ausgestattet, so wird dieses durch die Kündigung in gewissem Umfang in Mitleidenschaft gezogen. Nach § 75 I u. II S.G.B. (in der Fassung des Gesetzes vom 10. Juni 1914) wird durch eine Kündigung seitens des Prinzipals die Abrede unwirksam, „wenn der Gehilfe vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung schriftlich erklärt, daß er sich an die Vereinbarung nicht gebunden erachte“ (§ 75 II S.G.B.). Alsdann fallen die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Wettbewerbsverbot fort. Schweigt der Angestellte dagegen, so gelten sie nach wie vor. Jedoch liegt es in der Hand des Prinzipals, jener Erklärung seines Angestellten zu begegnen und das Verbot aufrechtzuerhalten, indem er sich bei der Kündigung bereit erklärt, während der Dauer der Beschränkung dem Gehilfen die vollen, zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistungen zu gewähren (§ 75 II S.G.B.). „Der Chef darf nicht erst abwarten, ob der Gehilfe von dem Recht der Aufrechterhaltung der Wettbewerbsabrede Gebrauch machen will“ (Baum, Wettbewerbsverbot S. 135). Schließlich hat der an der Aufrechterhaltung des Verbots uninteressierte Prinzipal noch einen Weg, sich auf relativ billige Weise von der Abrede freizumachen, er kann — nach § 75a S.G.B. — „vor der Beendigung des Dienstverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, daß er mit dem Ablauf eines Jahres seit der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei wird“.

II. Der Handlungsgehilfe tritt freiwillig auf Grund der besonderen schriftlichen Aufforderung oder zwangsweise in den Zivildienst ein. Er kündigt gleichzeitig fristlos seine bisherige Stellung. Liegt hier ein wichtiger Grund vor? Bei der Ueberweisung dürfte dies schon nach § 71 Z. 1 S.G.B. zu bejahen sein, da „der Handlungsgehilfe zur Fortsetzung seiner Dienste unfähig wird“. Bei der freiwilligen Arbeitsaufnahme im Hilfsdienst ist die Anwendbarkeit dieser Gesetzesbestimmung vielleicht zweifelhaft, da der Angestellte an sich zur Dienstleistung „fähig“ bleibt, solange er nicht gesetzlich zu einer anderen Tätigkeit gezwungen ist. Dagegen ist auch hier das Vorliegen eines wichtigen Grundes im allgemeinen (nach § 70 S.G.B.) anzunehmen. Ebenso wie der Militärdienst muß auch die Tätigkeit im Hilfsdienst als „wichtiger Grund“ gelten, wenn sie auch nur auf Grund der dem Zwang vorausgehenden schriftlichen Aufforderung übernommen ist. Bildet solche Aufforderung einen Teil des Gesetzes, so kann der Gehorsam gegen sie nicht als privatrechtlicher Vertragsbruch angesehen werden. (Wie beim Chef, liegt der Fall auch bezüglich des Angestellten hier anders als bei dem militärischen Eintritt als Kriegsfreiwilliger.)

Das Wettbewerbsverbot bleibt hier zunächst bestehen. Einer der Ausnahmefälle des § 75 I S.G.B., in denen der Angestellte sich von dem Verbot frei machen kann, liegt nicht vor (vgl. darüber ausdrücklich Baum S. 131 unten). Aber seine Wirksamkeit wird in vielen Fällen durch den Schutz des § 74a I 1 S.G.B. beeinträchtigt werden. Nach dieser Bestimmung ist das Wettbewerbsverbot „insoweit verbind-

lich, als es nicht zum Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Prinzipals dient". Ein „berechtigtes Interesse“ des Prinzipals eines stillgelegten Betriebs wird nun mit Fug und Recht dort verneint werden müssen, wo der Angestellte im neuen Betriebe der gleichen Branche im öffentlichen Interesse der Landesverteidigung tätig ist. Man kann nicht auf der einen Seite seine Tätigkeit als im „öffentlichen Interesse“ liegend, als „vaterländischen Hilfsdienst“ betrachten, auf der anderen Seite aber das Privatinteresse des früheren Chefs höher achten als das Interesse des Staates an der neuen Wirksamkeit des Angestellten. Der Richter hat ein solches Wettbewerbsverbot daher in dem nötigen Umfang zu begrenzen oder aufzuheben. Bedenken bezüglich des Wettbewerbsverbots brauchen hier also den Angestellten nicht von dem Eintritt in das Unternehmen des gleichen Berufszweiges abzuhalten. Die von den Kriegsverhältnissen weniger berührten anderen Merkmale des § 74a III bleiben ebenfalls stets beachtlich.

b) Geht der Angestellte zum Zivildienst über, ohne seinerseits zu kündigen, z. B. weil er sich seine Stellung für die Zukunft erhalten will, so verliert er zunächst bloß nach § 323 B.G.B. seinen Anspruch auf Gehaltszahlung wegen Leistungsunmöglichkeit. Die Wettbewerbsabrede bleibt in Kraft; sie wird nicht etwa — wegen Gehaltszahlung unter 1500 Mk. — nach § 74a II nichtig, da die bloße Leistungsunmöglichkeit an der Abrede nichts ändert. Der Prinzipal hat aber, ebenso wie wenn ihm sein Angestellter als Soldat eingezogen wird, ein fristloses Kündigungsrecht „aus wichtigem Grunde“. (Ob ihm dies dauernd erhalten bleibt, auch wenn der Angestellte etwa schon mehrere Monate im Zivildienst tätig ist, also von einer plötzlichen Einwirkung seiner Einziehung auf den Betrieb des Prinzipals nicht mehr die Rede sein kann, mag dahingestellt bleiben; ebenso ob dann den Angestellten noch ein fristloses Kündigungsrecht zusteht.)

Diese Kündigung seitens des Chefs wirkt nun wieder in eigenartiger Weise auf ein Wettbewerbsverbot ein. Hier liegt nämlich für die Kündigung ein „erheblicher Anlaß in der Person des Gehilfen“ vor (anders als zu 1.). Dieser Umstand bewirkt, daß der Gehilfe dem Verbot nicht seine Wirksamkeit nehmen kann (§ 75 II S.G.B.), es bleibt bestehen. Ist freilich der Chef an seiner immerhin kostspieligen Aufrechterhaltung uninteressiert, so kann er auch hier wie zu 1 durch eine Erklärung aus § 75a S.G.B. gegen einjährige Zahlung der Entschädigung auf seine Rechte aus dem Verbot verzichten.

B. Der Vertrag der Betriebsbeamten, Werkmeister, Techniker (§ 133a ff. Gew.O.) und die Zivildienstplicht.

Vor der Betrachtung der Rechtsverhältnisse der technischen Betriebsbeamten sei auch bei dieser Gelegenheit darauf hingewiesen, daß sich auch hier wieder das Fehlen eines einheitlichen Privatbambenrechts fühlbar macht. Das Wettbewerbsverbot ist jetzt ausführlich im Handelsgesetzbuch geregelt, für den Techniker gilt nach wie vor nur der eine § 133i Gew.O. Danach ist ein Wettbewerbsverbot nur insoweit verbindlich, „als die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht die Grenzen überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung seines (d. h. des Angestellten) Fortkommens ausgeschlossen wird“; es ist ferner nichtig, „wenn der Angestellte zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist“. Mehr enthält die Gewerbeordnung über die Konkurrenzklausele nicht. Aus der Praxis der Gewerbegerichte ist bekannt, wie

schwer oft der Handlungsgehilfe vom gewerblichen Angestellten zu unterscheiden ist. Wieviel hängt aber nicht von dieser Unterscheidung gerade auf dem Gebiet des Wettbewerbsverbots ab (vgl. Baum, S. 81, 183). Alle die Schutzvorschriften der handelsgesetzlichen Konkurrenzklausele — Schriftform, Karenzentschädigung, Gehaltsgrenze, Beschränkung der Dauer usw. — gelten hier nicht. Ob § 75 S.G.B., der die Folgen der Kündigung der einen oder der anderen Vertragspartei enthält, irgendwie verwertbar ist, ist sehr zweifelhaft. Das Reichsgericht hat den § 75 S.G.B. alter Fassung einmal für unanwendbar erklärt, ein anderes Mal als eine wenigstens „im Zweifel“ geltende Auslegungsregel anerkannt (vgl. Baum, S. 190 und R.G. in Jur. Wochenschr. 1913, S. 216). § 75 S.G.B. in jetziger Fassung ist aber für eine analoge Anwendung sicherlich ganz ungeeignet; er hängt aufs engste mit den übrigen neuen Vorschriften über das Wettbewerbsverbot zusammen. Dem § 75 S.G.B. alter Fassung lag der Satz zugrunde: „wer selbst kündigt, kann keine Rechte aus dem Wettbewerbsverbot mehr herleiten“; dieser Grundsatz ist jetzt so mannigfaltig umgestaltet, daß man aus der neuen Fassung des § 75 S.G.B. keine auch nur als Auslegungsregel verwertbare Folgerung für das Vertragsverhältnis des gewerblichen Angestellten herleiten kann. Ein nicht mehr geltendes Recht (§ 75 alter Fassung) analog zur Anwendung zu bringen, dürfte den Rahmen der richterlichen Befugnisse weit überschreiten. Das Ergebnis ist: die völlig gleichlautenden Wettbewerbsverbote eines Handlungsgehilfen und eines Technikers, die im gleichen Betrieb zu gleichen Bedingungen arbeiten, zur gleichen Zeit aus dem gleichen Grunde und mit gleicher neuer Arbeitsstelle jetzt den Betrieb wechseln, können also ganz verschiedene Schicksale erfahren, wie der Vergleich der unten folgenden Darlegungen mit denen unter A zeigen wird. Uebereinstimmend ist das Recht des Handlungsgehilfen und das des Technikers nur darin, daß das Recht der Kündigung „aus wichtigem Grunde“ auch beim Vertrag des gewerblichen Angestellten besteht (§ 133b Gew.O.). Daher sind auch hier Chef und Angestellter berechtigt, wenn sie aus Grund der besonderen schriftlichen Aufforderung oder der Einziehung eine Stelle im Zivildienst annehmen, fristlos „aus wichtigem Grunde“ zu kündigen. Es ergeben sich danach folgende Fälle:

1. Der Arbeitgeber geht zum Zivildienst über. Er kündigt mit Recht fristlos. Das Wettbewerbsverbot bleibt aber bestehen. Eine etwaige Unwirksamkeit kann höchstens wegen übermäßiger Beschränkung des Angestellten in der Verwertung seiner Arbeitskraft (§ 133i Gew.O.) richterlicherseits ausgesprochen werden. Auch das gewerbliche Wettbewerbsverbot muß, wenngleich dies im Gesetz nicht ausdrücklich ausgesprochen ist, dem Schutz eines berechtigten Interesses des Arbeitgebers dienen (vgl. Baum, S. 190). Unter diesem Gesichtspunkt läßt sich wohl für den Angestellten, der jetzt von einem stillgelegten Betrieb zum größeren Konkurrenzbetrieb übergehen will, eine Befreiung von den Fesseln des Wettbewerbsverbots schaffen, die ja auch im öffentlichen Interesse liegt. Das Fehlen einer Karenzentschädigung spricht für eine schärfere richterliche Beurteilung zugunsten des Angestellten (Baum, S. 191).

2. Der Angestellte geht zum Zivildienst über. Es besteht ein beiderseitiges Recht zur fristlosen Kündigung nach § 133b Gew.O. Das Wettbewerbsverbot bleibt wie zu 1 bestehen.