

INTERNATIONALES ARBEITSAMT

**INTERNATIONALE SAMMLUNG
DER
ARBEITSRECHTSPRECHUNG**

1925



GENÈVE

1926

PREIS : 16 Schweizerfranken

**KOMMISSIONSVERLAG FÜR DEUTSCHLAND :
Dr. Hans PREISS, Berlin N. W. 7, Dorotheenstrasse 4**



Anfragen, das Internationale Arbeitsamt und seine Veröffentlichungen betreffend, können unmittelbar an das Amt in Genf (Schweiz) oder an eines der folgenden Zweigämter gerichtet werden :

DEUTSCHLAND : Herrn W. DONAU, Soharnhorststrasse 35, Berlin N. W. 40 (*Telegr.-Adr. :* Burintrav, Berlin ; *Telephon :* Norden 28.31).

FRANKREICH : Herrn Mario ROQUES, 13, Rue de Laborde, Paris (*Telegr.-Adr. :* Interlab, Paris ; *Telephon :* Wagram 49.94).

GROSSBRITANNIEN : Herrn M. R. K. BURG, 12, Victoria Street, London S. W. 1 (*Telegr.-Adr. :* Interlab, Sowest, London ; *Telephon :* Victoria 28.59).

ITALIEN : Herrn A. CARRERI, 12, Via Calabria, Rom (*Telegr.-Adr. :* Interlab, Rom ; *Telephon :* 31.8.52).

JAPAN : Herrn Z. ASARI, Kyncho Kai Building, 6 Shiba Park, Tokio (*Telegr.-Adr. :* Kokusairodo, Tokyo).

VEREINIGTE STAATEN : Herrn L. MAGNUSSON, 701 Lenox Building, 1523 L Street, Washington, D. C. (*Tel v.-Adr. :* Interlab, Washington).

Д В О

INTERNATIONALES ARBEITSAMT

INTERNATIONALE SAMMLUNG
DER
ARBEITSRECHTSPRECHUNG
1925

Республіканська
науково-технічна
бібліотека

GENE

1926



VORWORT

Das Internationale Arbeitsamt veröffentlicht seit 1920 in der *Gesetzreihe* fortlaufend die in den einzelnen Ländern erlassene Arbeitsgesetzgebung. Da jedoch die blosse Kenntnis der Gesetzesbestimmungen nicht genügt, um von der aus ihnen sich ergebenden Rechtslage ein zutreffendes Bild zu erhalten, ist aus einem dauernden Bedürfnis heraus vielfach der Wunsch geäußert worden, auch über die Gesetzesanwendung durch die Behörden, insbesondere die arbeitsgerichtlichen Instanzen, unterrichtet zu werden.

In der Tat ist bei der Unvollkommenheit, die, wie jedem Menschenwerk, auch dem Gesetz anhaftet, vor allem dem Richter weiter Spielraum überlassen. Dies gilt besonders für Länder, wo das Recht nur zum Teil auf Gesetz beruht, im übrigen aber durch das in den Entscheidungen der Gerichte niedergelegte Gewohnheitsrecht (*judge made law, case law*) bestimmt wird. Es gilt auch ganz besonders für das Gebiet des Arbeitsrechts, das in vielen Ländern noch in den ersten Stadien der Entwicklung begriffen ist. In diesen Stadien kann der Richterspruch stützend, aufklärend und wegweisend die vorwärtstastende Gesetzgebung fördern oder ihren weiteren Ausbau durch Verkennung und Ablehnung neuer Anschauungen und Strömungen hemmen. In allen Fällen ist die Kenntnis der Rechtsprechung unentbehrlich für die Beurteilung der Rechtslage.

Das Internationale Arbeitsamt hat sich daher entschlossen, die *Gesetzreihe* durch eine *Internationale Sammlung der Arbeiterrechtsprechung* zu ergänzen.

Die mehr oder weniger systematische Sammlung der Gerichtsentscheidungen wird aus den angeführten Gründen in vielen Ländern angestrebt oder schon durchgeführt. Dies erübrigt jedoch ebensowenig eine internationale Sammlung dieser Entscheidungen, als die nationalen Gesetzsammlungen die Herausgabe der inter-

tionalen Gesetzreihe überflüssig machen. Sie wird vielmehr wie die letztere und zusammen mit dieser das Studium des ausländischen Arbeitsrechts erleichtern, die Rechtsvergleichung, namentlich hinsichtlich der von einer internationalen Regelung betroffenen Fragen, fördern und, im Verfolg einer der Hauptaufgaben der internationalen Arbeitsorganisation, im Sinne einer Anpassung und Vervollkommnung des Arbeitsrechts zu wirken geeignet sein. Daneben kann die Sammlung in Fällen, in denen die unmittelbare Anwendung ausländischen Rechts in Frage kommt, ein wertvoller Berater werden. Indem sie an Hand von Entscheidungen teilweise das tatsächliche soziale Erleben widerspiegelt, soll sie schliesslich jedem, der sich für die soziale Entwicklung im Auslande interessiert, besonders den Führern der sozialen Bewegung, die aus der Gesetzgebung und sonstwie gewonnene Anschauung vervollkommen.

* * *

Die Schwierigkeiten, die sich der Herausgabe einer diesen Zwecken entsprechenden internationalen Sammlung entgegenstellten, waren gerade auf einem so umfangreichen Gebiet wie dem des Arbeitsrechts, für das in einzelnen Ländern die Entscheidungen noch nicht so methodisch gesammelt werden wie für andere Rechtsgebiete, nicht unerheblich. Sie haben das Arbeitsamt veranlasst, zunächst mit einer weissen Beschränkung vorzugehen und mit dem vorliegenden Band 1925 gleichsam nur einen Versuch zu wagen, dessen positive und negative Erfahrungen den weiteren Ausbau der Sammlung bestimmen können.

Die Beschränkung besteht zunächst darin, dass die Sammlung sich vorerst nur auf vier Länder, Deutschland, England, Frankreich und Italien erstreckt. Die Arbeitsrechtsprechung dieser Länder, die zugleich die wichtigsten Rechtssysteme Europas beleuchtet, ist zum Teil schon in nationalen Sammlungen vereinigt.

Sodann wurden in die Sammlung vorzugsweise nur ausgewählte Entscheidungen über Rechtsfragen aufgenommen, die grundsätzlicher Natur und geeignet sind, die Weiterbildung des Arbeitsrechts in anderen Ländern zu fördern, also internationales Interesse aufweisen. Es handelt sich dabei in erster Linie um Entscheidungen über Rechtsfragen, die mehr oder weniger auch in anderen Ländern auftreten. Daneben werden auch Entscheidungen berücksichtigt, welche (wie z. B. die mit der rechtlichen Stellung des im Auslande beschäftigten Arbeiters sich befassenden) für die unmittelbare Anwendung im internationalen Rechtsverkehr von Bedeutung

sind. Innerhalb dieser *sachlichen* Umgrenzung finden jedoch nicht nur die Erkenntnisse aller gerichtlichen Instanzen Beachtung, sondern auch die Entscheidungen, die von anderen, nach dem Verfassungsrecht eines Landes mit massgebender Rechtsanwendung betrauten Stellen getroffen werden. In *zeitlicher* Hinsicht bringt der Jahresband nicht alle während des Berichtsjahres ergangenen, sondern nur die während dieses Zeitraumes — in zuverlässigen Quellen — veröffentlichten Entscheidungen. Für den vorliegenden ersten Band musste allerdings des Zusammenhangs und des besseren Verständnisses wegen manchmal auf Entscheidungen früherer Jahre zurückgegriffen werden. Für die Zeit vor 1925 ist im übrigen auf die in der Sammlung hinreichend gekennzeichneten Quellen der einzelnen Länder verwiesen.

Hinsichtlich der *Form der Darstellung* ist zu sagen, dass in der Regel der wesentliche Inhalt einer Entscheidung, meist unter wörtlicher oder zusammengefasster Wiedergabe des Tatbestandes und der Entscheidungsgründe, angeführt und, soweit zweckdienlich, durch Bemerkungen erläutert wird. Führte eine Frage zu weiteren Entscheidungen im selben Sinne, so beschränkte man sich für diese auf einen Hinweis. Von irgendeiner Stellungnahme zu den in den Urteilen zutage tretenden Auffassungen ist abgesehen worden. Die Entscheidungen selbst sind jeweils in der in dem betreffenden Lande üblichen Weise (Angabe des Gerichts bzw. der Namen der Richter und Parteien, des Datums, der Fundstelle) gekennzeichnet. Auch sonst ist für die Form der Darstellung der nationalen Eigenart freier Raum gelassen. Denn eine weitergehende Gleichförmigkeit würde keine wesentlichen Vorteile zeitigen, andererseits aber die zum Teil selbst in der äusseren Form zum Ausdruck kommenden, sehr interessanten Verschiedenheiten der Rechtssysteme und des Verfahrens verschwinden lassen.

Der gesammelte Stoff ist nach folgenden Abschnitten gruppiert :

1. Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechts ;
2. Koalitionsrecht (Berufsvereine) ;
3. Mitwirkung der Arbeiterschaft am Betrieb (Betriebsvertretung) ;
4. Einzelarbeitsverträge ;
5. Gesamtarbeitsverträge ;
6. Gehälter und Löhne ;
7. Arbeitszeit ;
8. Arbeitskämpfe ;

9. Verfahren in Arbeitsrechtssachen;
10. Arbeiterschutz und Arbeitsrecht für bestimmte Berufsgruppen;
11. Schutz der Arbeit der Frauen, Jugendlicher und Kinder, und der Schwerbeschädigten;
12. Arbeitsnachweis und Arbeitslosenfürsorge;
13. Arbeitsaufsicht;
14. Versicherungswesen;
15. Verschiedenes.

Wie ein Blick in das Inhaltsverzeichnis des vorliegenden Bandes zeigt, lässt diese internationalen Bedürfnissen entsprechende Gruppierung allein schon in gewissem Masse auf die Verschiedenheiten der arbeitsrechtlichen Regelung schliessen. Während z. B. für Frankreich und Italien in der Gruppe 12 keinerlei Entscheidungen erscheinen, finden sich solche in grösserer Zahl in England und Deutschland, wo entwickelte Systeme der Arbeitslosenfürsorge gehandhabt werden. In Gruppe 3, Betriebsrätewesen, ist, dem Stand der Gesetzgebung entsprechend, zuvörderst Deutschland vertreten. Das in Gruppe 10 erwähnte Sonderrecht der Privatangestellten hat nur in Italien, wo dieses in einem besonderen Gesetze geregelt ist, eine umfangreiche Rechtsprechung gezeitigt. Der englischen Rechtsauffassung vom Kollektivvertrag als blossem „Gentlemen-agreement“ entsprechend, fehlt naturgemäss eine englische Rechtsprechung auf diesem Gebiet. Ebenso ist es wohl auf die arbeitsrechtlichen Neuerungen Italiens zurückzuführen, dass für dieses Land unter den Gruppen 2, 3 und 8 keine Entscheidungen zu finden sind.

Schon dieser Verschiedenheit des Rechtsstandes wegen ist für eine erfolgreiche Benutzung der *Internationalen Sammlung der Arbeitsrechtsprechung*, die nicht mehr als eine solche sein will, die Kenntnis des Arbeitsrechts der betreffenden Länder unentbehrlich. Das Internationale Arbeitsamt stellt zu diesem Zwecke die schon mehrfach erwähnte *Gesetzreihe* zur Verfügung, die als Folge der gleichartigen Veröffentlichung des Internationalen Arbeitsamts von Basel in drei Sprachen erscheint, und nicht nur die Gesetze i. e. S., sondern auch die wichtigsten Verordnungen, Ausführungsbestimmungen usw. enthält. Unter Hinweis auf die *Gesetzreihe* konnte daher in der vorliegenden Sammlung von einer Wiedergabe der durch die verschiedenen Entscheidungen berührten Gesetzesstellen zumeist abgesehen werden. Erläuternde Bemerkungen wurden meist nur hinzugefügt, um Entscheidungen in ihrem Zusammenhang mit der allgemeinen Spruchpraxis näher zu kennzeichnen.

Neben der Kenntnis der Gesetzgebung ist aber für eine zutreffende Würdigung der angeführten Entscheidungen ausserdem erforderlich, dass dem Benutzer der Sammlung die Organisation der Arbeitsgerichtsbarkeit der betreffenden Länder bekannt ist. Auch in dieser Hinsicht hat das Internationale Arbeitsamt die Aufklärung vorbereitet, indem es in seiner Monatschrift *Internationale Rundschau der Arbeit* Artikel über die Arbeitsgerichtsbarkeit in England¹ und Frankreich² veröffentlicht hat und ähnliche Artikel für Deutschland und Italien demnächst in derselben Zeitschrift erscheinen lassen wird. Ausserdem wird in der vorliegenden Sammlung selbst eine kurze „Übersicht über die Organisation der Gerichtsbarkeit und des Schlichtungswesens“ in den vier Ländern gegeben.

* * *

Die vorliegende Sammlung ist zum grossen Teil durch die Mitarbeit folgender juristischer Fachgelehrter zustande gekommen :

Professor H. C. GUTTERIDGE der Universität London, für
England ;

Professor Dr. Heinrich HOENIGER der Universität Freiburg i. Br.,
für Deutschland ;

Professor Edouard LAMBERT der Universität Lyon, für Frank-
reich ;

Professor Luigi Rossi der Universität Rom, für Italien.

Sie haben dem Internationalen Arbeitsamt ihre äusserst wertvollen Kenntnisse und Erfahrungen nicht nur bei der Ausarbeitung der für die Sammlung geltenden Richtlinien zur Verfügung gestellt, sondern auch die Vereinigung, Sichtung und Auswahl des in ihrem Lande für die Sammlung nach diesen Richtlinien in Frage kommenden Materials selbst übernommen. Besondere Erwähnung verdient die aufopfernde Tätigkeit von Prof. Lambert, der über das zgedachte Mass hinaus dadurch, dass er in der Durchführung auftretende technische Schwierigkeiten zu überwinden half, die Herausgabe der Sammlung wesentlich gefördert hat.

¹ „Auslegung und Anwendung des Arbeitsrechts in England“, von Prof. H. C. GUTTERIDGE. *Internationale Rundschau der Arbeit*, 2. Jahrg., Sept. 1924, 9. Heft, S. 328.

² „Quellen und Auslegung des französischen Arbeitsrechts“, von Prof. Ed. LAMBERT, Paul FIO und P. GARRAUD. *Ibid.*, 4. Jahrg. Sept. 1926, 9. Heft, S. 301.

In den Dank, der hiermit diesen Herren zum Ausdruck gebracht wird, seien auch die Mitarbeiter eingeschlossen, die von ihnen, sei es für die Sammlung des Materials, sei es für die Uebersetzung der Beiträge, zur Unterstützung herangezogen worden sind, und zwar die Mitarbeiter des Professors Gutteridge :

Herren Dr. ROBSON, Dr. LAUTERPACHT, Mr. ALLÉMÉS von der London School of Economics and Political Science ;

die Mitarbeiter des Professors Hoeniger :

Herr Prof. Dr. Hermann KANTOROVICZ von der Universität Freiburg im Breisgau ;

die Mitarbeiter des Professors Lambert :

Herren Paul PIC, Pierre GARRAUD und Paul ROUBIER, Professoren an der Universität Lyon ; Herren A. FAVRE und Henri MARQUIS, chargés de cours an der Universität Lyon ; Herr Alphonse AMIEUX, Advokat bei dem Gerichtshof zu Lyon, und Fräulein Denise DUFOUR ;

die Mitarbeiter des Professors Rossi :

Herr Prof. S. GEMMA von der Universität Bologna, und Herr B. A. GENCO, Vizerat des Generalkommissariats für Auswanderung.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	III
ÜBERSICHT ÜBER DIE ORGANISATION DER RICHTERSBARKEIT UND DES SCHLICHTUNGSWESENS	I
<i>Deutschland:</i>	
Teil I: Arbeitsstreitigkeiten	1
Teil II: Entscheidungen der Verwaltungsbehörden und der Verwaltungsgerichte	3
Teil III: Sozialversicherung	4
<i>England:</i>	
Die höheren Gerichte	5
Die niederen Gerichte	6
<i>Frankreich:</i>	
Teil I: Die richterlichen Instanzen, welche an der Arbeitsrechtsprechung beteiligt sind	8
Ordentliche (Zivil-) Gerichte und Handelsgerichte	8
Verwaltungsgerichte	10
Strafgerichte	10
Teil II: Die Rechtsprechungssammlungen	11
<i>Italien:</i>	
Gewerbegerichte	12
Schiedskommissionen für das Anstellungsverhältnis	12
Schiedsorgane und Rechtsprechungsinstanzen in Sachen gewerblicher Arbeitsunfälle	13
Schiedskommissionen in Sachen landwirtschaftlicher Arbeitsunfälle	14
Sondergerichtsorgane in Sachen der Alters- und Inva- liditätsversicherung	14
Provinzialschlichtungsausschüsse in Sachen der Ar- beitszeit	15
Sondergerichtsorgane in Auswanderungssachen	15
VERZEICHNIS DER ABBÜRZUNGEN UND HAUPTSÄCHLICHSTEN QUELLEN	16
<i>Deutschland</i>	16
<i>England</i>	16
<i>Frankreich</i>	17
<i>Italien</i>	18

DEUTSCHLAND

Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechts	19
Koalitionsrecht (Berufsvereine)	23
Mitwirkung der Arbeiterschaft am Betrieb (Betriebsvertretung) .	32
A. Amt und Funktion der Betriebsvertretung	32
B. Schutz der Mitglieder der Betriebsvertretung	38
C. Mitwirkungsrecht (Einspruch) der Betriebsvertretung bei Entlassung einzelner Arbeitnehmer	41
Einzelarbeitsverträge	43
Gesamtarbeitsverträge	49
Gehälter und Löhne	60
Arbeitszeit	65
Arbeitskämpfe	68
Verfahren in Arbeitsrechtssachen	73
Arbeiterschutz und Arbeitsrecht für bestimmte Berufsgruppen	76
Schutz der Arbeit der Frauen, Jugendlicher und Kinder, und der Schwerbeschädigten	77
Arbeitsnachweis und Arbeitslosenfürsorge	80
Versicherungswesen	86

ENGLAND

Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechts	92
Koalitionsrecht (Berufsvereine)	98
Einzelarbeitsverträge	103
Gehälter und Löhne	107
Arbeiterschutz und Arbeitsrecht für bestimmte Berufsgruppen	113
Arbeitsnachweis und Arbeitslosenfürsorge	117
Arbeitsaufsicht	130
Versicherungswesen	131
Verschiedenes	144

FRANKREICH

Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechts	149
A. Einschränkungen der Arbeitsfreiheit auf Grund von Einzelverträgen	149
B. Einschränkung der Arbeitsfreiheit auf Grund gewerkschaftlichen Zwanges oder der Verteidigung gegen diesen Zwang	155
C. Einschränkung der Arbeitsfreiheit auf Grund von Verständigungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden	156
Berufsvereinsrecht	158
A. Beamtengewerkschaften und Beamtenvereinigungen	158
B. Berufsvereine. Prozessfähigkeit bei Verteidigung gemeinsamer Berufsinteressen	163
C. Berufsvereine. Prozessfähigkeit zur Verteidigung von unter ihrer Vermittlung abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträgen	168
D. Berufsvereine. Ausschlussklausel. Richterliche Befugnisse	172
E. Berufsvereine. Verteidigung der Gemeinschaftsinteressen. Ungesetzliche Schritte	174
Einzelarbeitsverträge	176
Gesamtarbeitsverträge	184
A. Gesamtverträge im Bereich des Gesetzes vom 25. März 1919	184
B. Gesamtverträge ausser dem Bereich des Gesetzes vom 25. März 1919	189
C. Arbeitsordnungen und stillschweigende Gesamtarbeitsverträge	192
Gehälter und Löhne	195
Arbeitszeit	199
A. Achtstundentag	199
B. Wöchentliche Ruhepause	204
Arbeitskämpfe	213
Arbeiterschutz und Arbeitsrecht für bestimmte Berufsgruppen	221
Schutz von Frauen und Einberufenen	224
A. Frauen	224
B. Einberufene	224
Arbeitsaufsicht	226
Versicherungswesen	227
A. Arbeitsunfälle	227
B. Berufskrankheiten	234
Verschiedenes	235
Internationales Arbeitsrecht	235

ITALIEN

Einzelarbeitsverträge	237
A. Von der Entgeltlichkeit des Arbeitsvertrages	237
B. Von den Parteien des Arbeitsvertrages	238
C. Von der Auflösung des Arbeitsvertrages. Entlassung des Arbeiters und ihre gesetzlichen Gründe.	240
Gesamtarbeitsverträge	247
Gehälter und Löhne	253
Arbeitszeit	255
Verfahren in Arbeitsrechtssachen	258
A. Streitigkeiten über die Zuständigkeit	258
B. Zuständigkeit in bezug auf das Gewerbe	258
Arbeiterschutz und Arbeitsrecht für bestimmte Berufsgruppen	259
Der Privatangestelltenvertrag	259
A. Allgemeines	264
B. Anwendungsgebiet	264
C. Probezeit	268
Versicherungswesen	270
Unfallentschädigung	270
A. Die Versicherung in der Industrie	270
B. Die Versicherung in der Landwirtschaft	278

ÜBERSICHT

über die Organisation der Gerichtsbarkeit und des Schlichtungswesens

DEUTSCHLAND

Teil I: Arbeitsstreitigkeiten

Das Verfahren in Arbeitsstreitigkeiten wird beherrscht von der Scheidung in „Gesamt- oder Kollektiv-Streitigkeiten“ und „Einzelstreitigkeiten“.

Gesamtstreitigkeiten haben zum Gegenstand die Gestaltung von Arbeitsbedingungen durch eine Gesamtvereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, insbesondere Arbeitsordnung), wobei die Arbeitnehmerseite nur kollektiv auftreten kann. Zu ihrer Regelung dient das Schlichtungswesen (siehe unten A.). Bei den *Einzelstreitigkeiten* handelt es sich zunächst um solche zwischen dem Einzelarbeitgeber und Einzelarbeitnehmer über die sich aus dem Einzelarbeitsvertrage ergebenden Rechte und Pflichten. Diese werden von den ordentlichen Gerichten (siehe unten B. I.) oder von besonderen Gerichten, den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten (siehe unten B. II. 1) entschieden.

Die Errichtung besonderer Arbeitsgerichte ist geplant. Der Rechtszustand ist in Deutschland augenblicklich etwas kompliziert. Es werden nämlich als Einzelstreitigkeiten auch solche behandelt, die in einer Reihe von Gesetzen der Nachkriegszeit den Schlichtungsausschüssen (also den Behörden der Gesamtstreitigkeiten) zugewiesen waren. Diese werden jetzt nach Art. II § 1 der Schlichtungsverordnung den „Arbeitsgerichten“ überwiesen. Als solche fungieren bis zur Einführung der neuen Arbeitsgerichte die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte und, wo solche nicht vorhanden sind, arbeitsgerichtliche Kammern der Schlichtungsausschüsse. Ausnahmsweise entscheidet diese Streitigkeiten der „Vorläufige Reichswirtschaftsrat“, wenn nämlich der Bezirk des Unternehmens sich über ein einzelnes Land hinaus erstreckt.

A. — GESAMSTREITIGKEITEN (SCHLICHTUNGSWESEN)

I. Staatliche Schlichtungsorgane

Die staatlichen Schlichtungsorgane sind :

1. Der *Schlichtungsausschuss* (ein unparteiischer Vorsitzender und je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beisitzer).
2. Der *Schlichter*. Er wird an Stelle des Schlichtungsausschusses tätig, wenn ein wichtiger Fall vorliegt.
3. Für die Verbindlichkeitserklärung der Schiedssprüche der Schlichtungsorgane ist zuständig : Hinsichtlich des Schiedsspruches des Schlichtungsausschusses der *Schlichter*, in dessen Bezirk der Geltungsbereich der vorgeschlagenen Gesamtvereinbarung liegt, in den übrigen Fällen der *Reichsarbeitsminister*.
4. Sonderschlichtungsorgane sind die *Fachausschüsse der Hausarbeiter*. Sie sind für die Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten zwischen Gewerbetreibenden und Hausarbeitern zuständig (Hausarbeitsgesetz).

II. Vereinbarte Schlichtungsstellen

Neben den staatlichen Schlichtungsorganen werden, und zwar mit Vorrang vor ihnen, die vereinbarten Schlichtungsstellen tätig. Ihre Schiedssprüche können auch für verbindlich erklärt werden.

B. — EINZELSTREITIGKEITEN

Hierfür sind teils die „ordentlichen Zivilgerichte“, teils „Sondergerichte“ zuständig.

I. Ordentliche Zivilgerichte

Die ordentlichen erkennenden Zivilgerichte sind :

1. *Erstinstanzgerichte*.
 - a) Für vermögensrechtliche Streitigkeiten bis 500 Mark Streitwert : die *Amtsgerichte* (Amtsrichter als Einzelrichter) — niedere Gerichtsbarkeit.
 - b) Für die grösseren Sachen (alle nicht vermögensrechtlichen Streitigkeiten und die vermögensrechtlichen mit einem Streitwert über 500 Mark) : die *Landgerichte* (Zivilkammern oder Kammern für Handelssachen, besetzt mit einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern) — höhere Gerichtsbarkeit.
2. *Zweitinstanzgerichte (Berufungsgerichte)*.
 - a) Für die Streitsachen der niederen Gerichtsbarkeit (oben 1a) die *Landgerichte* (aber bei Geldansprüchen nur bei Streitwert über 50 Mark).

b) Für die grösseren Sachen (oben 1b) die Zivilsenate der *Oberlandesgerichte*¹ (besetzt mit einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern).

3. Endlich besteht für alle zur erstinstanzlichen Zuständigkeit der Landgerichte (oben 1b) gehörenden Sachen, bei vermögensrechtlichen Streitsachen aber nur bei einem Streitwert über 4000 Mark, als dritte, d. h. Revisionsinstanz, das *Reichsgericht* in Leipzig (Zivilsenate, besetzt mit einem Vorsitzenden und vier Beisitzern), das aber nur die Rechtsfindung der unteren Instanz, nicht auch die Feststellung des Tatbestandes nachzuprüfen hat. Den Entscheidungen des Reichsgerichtes als des höchsten deutschen Gerichtshofes kommt besondere Bedeutung zu.

II. Sondergerichte

Die Sondergerichte für die arbeitsrechtlichen Einzelstreitigkeiten sind :

1. Die *Gewerbegerichte* und die *Kaufmannsgerichte*. Ihre Errichtung ist für Gemeinden mit über 20.000 Einwohnern obligatorisch, für andere Gemeinden fakultativ. Wo kein derartiges Sondergericht besteht, sind die ordentlichen Gerichte auch für die sonst den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten zugewiesenen Sachen zuständig. Die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte sind besetzt mit einem unparteiischen Vorsitzenden und Beisitzern (in der Regel zwei), die zur Hälfte den Arbeitgebern und Arbeitern, bzw. den Kaufleuten und Handlungsgehilfen entnommen sein müssen.

Gegen die Urteile der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte findet, aber nur bei einem Streitwert über 300 Mark, die Berufung an das *Landgericht* statt, in dessen Bezirk der Sitz des betr. Sondergerichts liegt.

2. *Berggewerbegerichte*.

3. *Seemannsämler* (im Auslande dafür die Konsulate). Ihre Entscheidungen haben zunächst nur vorläufigen Charakter; es kann der ordentliche Rechtsweg beschritten werden (Seemannsordnung). Ausnahmsweise ist die Entscheidung endgültig.

4. Im Handwerk können an Stelle der Gewerbegerichte (oben Ziff. 1) *Innungsschiedsgerichte* treten für Streitigkeiten zwischen Meistern und Gesellen. Die Innung selbst entscheidet in Streitigkeiten zwischen Meistern und Lehrlingen.

Teil II: Entscheidungen der Verwaltungsbehörden und der Verwaltungsgerichte

1. Mit den verschiedensten Fragen des Arbeitsrechtes können auch *Verwaltungsbehörden* befasst werden. In Betracht kommen namentlich die Behörden der Gewerbepolizei und der Gewerbeauf-

¹ Das Oberlandesgericht in Berlin heisst „Kammergericht“.

sicht. Die Verwaltungsorganisation ist in den einzelnen deutschen Ländern verschieden. Hervorzuheben sind nur folgende Reichsstellen :

a) Der *Reichsarbeitsminister*. Er erteilt auf Ansuchen von Parteien über besonders wichtige Rechtsfragen Bescheide. Diese haben zwar rechtlich keinerlei verpflichtende oder bindende Wirkung, sind aber tatsächlich von nicht unbeträchtlicher Bedeutung.

Ähnliche Bescheide erteilen gelegentlich die mit dem Arbeitsrecht befassten Ministerien der einzelnen Länder, z. B. das Preussische Ministerium für Handel und Gewerbe.

b) Die *Reichsarbeitsverwaltung* ist eine besondere Zentralstelle des Reiches, der eine Reihe von Aufgaben, die in den Gesetzen dem Reichsarbeitsminister zugewiesen sind, übertragen wurden, so die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen sowie die im Erlass des Reichsarbeitsministers vom 15. März 1924 (Reichsarbeitsblatt, 1924, amtl. Teil, S. 122) bezeichneten Aufgaben. Zu ihm gehört auch das *Reichsamt für Arbeitsvermittlung*.

2. In den einzelnen deutschen Ländern sind gewisse in besonderen Gesetzen aufgeführte Entscheidungen von Verwaltungsbehörden durch Klage vor besonderen Verwaltungsgerichten anfechtbar. Diese Verwaltungsgerichte haben Ober-Instanzen, so z. B. das *Preussische Obergerverwaltungsgericht*.

Teil III: Sozialversicherung

Bei dem weitgehenden Ausbau der Sozialversicherung in Deutschland können die Entscheidungen der zahlreichen Unterinstanzen nicht berücksichtigt werden. Aufgenommen werden im allgemeinen nur Entscheidungen der obersten Spruchstelle des Reiches, nämlich des *Reichsversicherungsamtes*. Gelegentlich werden auch Revisionsentscheidungen der Landesversicherungsämter berücksichtigt.

ENGLAND

Das englische Recht ist nicht kodifiziert, sondern besteht teils aus Gesetzen, d. h. Parlamentsbeschlüssen, teils aus Präzedenzentscheidungen. Die Richter der höheren Gerichtshöfe sind befugt, das Recht auszulegen, und alle Richter gleichen oder niedrigeren Ranges sind gehalten, solche Auslegungen anzuerkennen; sie gelten als massgeblich, bis sie von Richtern höheren Ranges umgestossen oder abgeändert werden. Auf diese Weise ist das englische Recht dahin gelangt, in einem sehr weiten Masse aus

solchen Präjudizien zu bestehen, die ein „Gerichtsgebrauch“ (*case law*) genanntes Rechtsganzes bilden. Vom Standpunkt des Arbeitsrechts aus ist vielleicht der wichtigste Teil dieses Gerichtsgebrauchs der, welcher die Auslegung von Parlamentsbeschlüssen betrifft, die im Interesse der lohnempfangenden Klassen der Gesellschaft ergangen sind.

Es ist folglich wesentlich, die genaue Stellung zu untersuchen, welche die verschiedenen Gerichte in der Gerichtsverfassung einnehmen, da man sonst unmöglich feststellen könnte, wie weit eine bestimmte Entscheidung bindend ist. Zu diesem Zwecke kann man die englischen Gerichte einteilen in a) die höheren Gerichte und b) die niederen Gerichte. Die Bedeutung dieser Unterscheidung liegt vor allem in der Tatsache, dass die oben erwähnte Auslegungsbefugnis auf die Richter der höheren Gerichte beschränkt ist, und ferner darin, dass die Zuständigkeit der niederen Gerichte hinsichtlich des Streitwerts und der örtlichen Kompetenz beschränkt ist, wohingegen die höheren Gerichte keiner solchen Beschränkung unterliegen.

A. — DIE HÖHEREN GERICHTE

Es sind die folgenden :

1. Das *Oberhaus* (*House of Lords*). Dies ist das höchste Gericht im Lande und übt eine Berufungsgerichtsbarkeit über die anderen Gerichte aus.

2. Die *Justizabteilung des Geheimen Rats* (*Judicial Committee of the Privy Council*). Diese ist Berufungsgericht für die britischen Uebersee-Besitzungen. Obwohl es nicht eigentlich ein englisches Gericht ist, kann es in Anbetracht der Tatsache, dass seine Mitglieder meist aus dem englischen Richterstande entnommen werden, nicht übergangen werden. Es muss auch daran erinnert werden, dass das Arbeitsrecht der Dominien häufig nur eine Wiederholung oder Anpassung des einschlägigen englischen Rechts ist.

3. Der *Oberste Gerichtshof* (*Supreme Court*). Dies ist das höchste Gericht erster Instanz. Sein Sitz ist London, aber seine Zuständigkeit erstreckt sich über alle Fälle aus England und Wales. Er zerfällt in zwei Abteilungen: der Berufungshof (*Court of Appeal*) und der Oberhof (*High Court of Justice*).

a) Der *Berufungshof* ist besetzt mit dem *Master of the Rolls* und fünf Landrichtern, die in zwei Senaten (*courts*) mit je drei Mitgliedern sitzen. Es ist das Berufungsgericht für den Oberhof. Eine weitere Berufung geht von diesem Gericht an das Oberhaus.

b) Der *Oberhof* ist das höchste Gericht erster Instanz und ist zuständig für ganz England und Wales. Aus überwiegend geschichtlichen Gründen zerfällt es in drei Senate (*divisions*), nämlich

- 1) die *Chancery Division*,
- 2) die *Kings Bench Division*, und
- 3) die *Probate, Divorce und Admiralty Division*.

Die Zuständigkeit dieser Senate ist der Theorie nach die gleiche, und Arbeitssachen werden in allen dreien verhandelt, wenn auch der letztgenannte Senat sich nur mit Fällen befasst, die Seeleute betreffen. Die Kings Bench Division fungiert auch als Berufungsgericht gegen die Entscheidungen der niederen Gerichte, ausgenommen die Fälle von Anwendung des Arbeiterentschädigungsgesetzes, die direkt an den Berufungshof gehen.

B. — DIE NIEDEREN GERICHTE

Diese sehr zahlreichen Gerichte bestehen aus:

1. Die *Grafschaftsgerichte* (*County Courts*), die für alle Zivilsachen im Gebiet des Gerichts, deren Streitwert nicht £ 100 übersteigt, zuständig sind. Ansprüche auf Grund des Arbeiterentschädigungsgesetzes kommen fast immer vor diese Gerichte, welche sie ohne Rücksicht auf die Streitsumme entscheiden kann. Gegen Entscheidungen der Grafschaftsgerichte in Rechtsfragen kann die Kings Bench Division des Oberhofs angerufen werden, während (wie schon bemerkt) Berufungen in Arbeiterentschädigungssachen unmittelbar an den Berufungshof gehen.

2. Die *Bagatellgerichte* (*Courts of Summary Jurisdiction*). Diese Gerichte werden in der Regel zur Bestrafung von Verstössen gegen die Arbeitsgesetze angerufen und bestehen aus den Friedensrichtern für die sog. „petty sessional“ Bezirke; in gewissen grossen Städten ersetzt sie ein besoldeter Richter, der „Stipendiary Magistrate“ heisst. Die Berufung geht von diesen Gerichten an die Quartalsgerichte, und eine Rechtsfrage kann auch vor die Kings Bench Division des Oberhofs gebracht werden.

3. Die *Quartalsgerichte* (*Courts of Quarter Sessions*) sind mit allen Friedensrichtern einer Grafschaft besetzt oder in grösseren Städten mit einem besoldeten Richter, dem sog. Recorder. Diese Gerichte sind von nur geringer Bedeutung, was die Anwendung der Arbeitsgesetze anlangt, aber gelegentlich entscheiden sie über Berufungen gegen Verurteilungen wegen Verstosses gegen diese Gesetze.

Um nochmals zu der wichtigen Frage des Wesens des englischen Gerichtsgebrauchs zurückzugehen, so ist festzuhalten, dass jede Entscheidung eines höheren Gerichts, die eine neue Rechtsregel festlegt oder eine ältere Regel abändert, sorgfältig aufgezeichnet und durch Veröffentlichung sowohl den Juristen wie der Allgemeinheit zugänglich gemacht wird. Jede derartige Mitteilung (*Report*) wird, wenn von einem Barister (*Member of the Bar*) verfasst, von den Richtern als authentisch anerkannt. Die Entscheidung wird vor Gericht mit den Namen der Parteien und durch Bezugnahme auf die Entscheidungssammlung zitiert, worin sie enthalten ist, z. B.: *A* gegen *B* (1925), 1. Kings Bench Reports, S. 1. Die Entscheidungssammlungen, die so angeführt werden dürfen, sind recht zahlreich und werden meist durch Abkürzungen bezeichnet. Ihre Liste wird im Abkürzungsverzeichnis gegeben.

Zum Schluss müssen noch gewisse Behörden erwähnt werden, die keine eigentlichen Gerichte darstellen, aber eigens für den Zweck errichtet worden sind, gewisse aus der Arbeitsgesetzgebung entspringende Angelegenheiten zu entscheiden. Am wichtigsten ist das Gewerbegericht (*Industrial Court*), welches durch das Gewerbegerichtsgesetz von 1919 geschaffen worden ist; bei ihm besteht kein Einlassungszwang, aber es ist befugt, ihm freiwillig unterbreitete Streitigkeiten zu entscheiden. Durch das Landes-Krankenversicherungsgesetz ist das Gesundheitsministerium ermächtigt worden, gewisse unter das Gesetz fallende Streitigkeiten zu entscheiden, aber im allgemeinen geschieht dies durch den Vorstand der Krankenkasse, zu der der Versicherte gehört. Bei der Arbeitslosenversicherung gibt es einen ständigen Schiedsrichter, der Unparteiische (*the Umpire*) genannt, der das letzte Wort bei Streitigkeiten im Bereich dieser Gesetze hat. Schliesslich können Lohnstreitigkeiten zwischen Eisenbahngesellschaften und deren Angestellten einer Reichslohnamt (*National Wages Board*) gen. Körperschaft unterbreitet werden.

Die Entscheidungen des Gewerbegerichts und des Unparteiischen für die Arbeitslosen-Versicherungsgesetze werden von der Regierung veröffentlicht, aber nicht ebenso als massgebliche Auslegungen des Gesetzes angesehen wie die veröffentlichten Entscheidungen der höheren Gerichte.

Was die Entscheidungen der niederen Gerichte anlangt, so beachte man, dass sie nur in der Ortspresse veröffentlicht und in keinem Sinne als massgeblich angesehen werden. Sie werden meist von Zeitungsreportern hergestellt, die wenig oder keine Rechtskenntnis haben, und sind oft unzuverlässig. Mehrere Interessenverbände geben ebenfalls wörtliche Berichte von Entscheidungen für ihre Mitglieder heraus. Diese Berichte sind meist genau, aber nicht massgeblich und in der Regel der Allgemeinheit nicht zugänglich.

Schliesslich ist noch zu beachten, dass die englischen Gerichte das Urteil mündlich fällen und dass die Ausfertigung des Urteils nur den Urteilstenor ohne Entscheidungsgründe enthält. Folglich muss man stets zu den Berichten über die mündlich verkündeten Urteile greifen, um die *ratio decidendi* festzustellen, d. h. den Rechtsgrundsatz oder die Rechtsgrundsätze, die die Richter ihrer Entscheidung zugrunde gelegt haben.

FRANKREICH

Teil I: Die richterlichen Instanzen, welche an der Arbeitsrechtsprechung beteiligt sind

Die durch das französische Gesetz vom 27. Dezember 1892 zur Förderung der friedlichen Beilegung von Gesamtarbeitsstreitigkeiten eingesetzten Organe (*Comités de conciliation* — Schlichtungskommissionen; *Conseils d'arbitrage* — Schiedsgerichte) stellen nur dargebotene, den Streitparteien nicht aufzwingbare Mittel zur industriellen Befriedung dar. Sie haben nur wirtschaftliche Fragen zu lösen, nicht Rechtsfragen. Ihre Zusammensetzung ist noch zu schwankend, als dass sich eine Art ständiger Rechtsbildung ergeben könnte.

Es wird daher hier genügen, die zur Entscheidung von Einzelstreitigkeiten eingesetzten Gerichtsinstanzen vorzuführen. Diese können übrigens auch zur Regelung von Gesamtstreitigkeiten berufen sein, wenn solche in den regelmässigen Formen des Gerichtsverfahrens vor sie gebracht werden.

Diese Gerichtsinstanzen teilen sich in drei Gruppen: a) Zivil- und Handelsgerichtsbarkeit; b) Verwaltungsgerichtsbarkeit; c) Strafgerichtsbarkeit.

A. — ORDENTLICHE (ZIVIL-) GERICHTE UND HANDELSGERICHTE
(TRIBUNAUX CIVILS ET DE COMMERCE)

Zu unterst in der Gerichtshierarchie stehen die Gewerbegerichte (*Conseils des prud'hommes*) und die Friedensrichter (*Juges de paix*).

1. Die Gewerbegerichte (*Conseil des prud'hommes*) sind Sondergerichte, die zu gleichen Teilen mit Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer besetzt sind. Sie sind zuständig, die aus dem Arbeits- oder Lehrvertrag zwischen Unternehmer, bzw. Betriebsleiter einerseits und Arbeitern (Angestellten), bzw. Lehrlingen andererseits entstehenden Einzelstreitigkeiten — und zwar ohne Rücksicht auf die Höhe des Streitwertes — zunächst im Wege der Schlichtung, bei deren Versagen aber von Gerichten wegen zu entscheiden. Ihre Organisation ist keine für ganz Frankreich einheitliche. Manche Gewerbegerichte haben nur einen industriellen Senat. Die meisten sind in zwei Senaten organisiert: einen industriellen und einen kommerziellen. Zwei — die Gewerbegerichte von Paris und Lyon — enthalten neben dem Handelssenat mehrere spezialisierte Industriesenate. Andere Gebiete wieder besitzen überhaupt keine Gewerbegerichte.

2. Die *Friedensrichter (Juges de paix)* sind zur Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Arbeits- und Lehrvertrag dort zuständig, wo keine Gewerbegerichte bestehen. Sie sind überall, die Kompetenz der Gewerbegerichte ausschliessend, zuständig: a) für die Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Hausangestellten oder Landarbeitern; b) für gewisse Fragen der Arbeitsunfälle (Arznei- und Arztkosten, Unfälle mit bloss zeitweiser Arbeitsunfähigkeit) etc.

Die mittleren Instanzen bestehen aus :

1. Das *ordentliche Zivilgericht (Tribunal civil)*. Es erkennt in zweiter Instanz über die Berufungen gegen die in erster Instanz ergangenen Entscheidungen der Gewerbegerichte bei einem Streitwerte über 300 Fr. und der Friedensrichter bei einem Streitwerte über 600 Fr.

Es erkennt in erster Instanz in Streitigkeiten, welche sich beziehen auf a) die Anstellung von Personen, die nicht Arbeiter oder Hausgehilfen sind (Beamte, Sekretäre usw.); b) die Anwendung von den zwischen Arbeitgebern und Berufsvereinen der Arbeitnehmer abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträgen; c) die Renten und Pensionen, welche den Personen (oder ihren Hinterbliebenen) gebühren, die von einem den Tod oder dauernde Erwerbsunfähigkeit herbeiführenden Arbeitsunfall betroffen wurden etc.

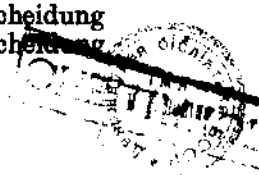
2. Das *Handelsgericht (Tribunal de Commerce)*, besetzt mit zeitweiligen, nicht entlohnerten Richtern, die von der Kaufmannschaft aus ihren Reihen gewählt werden. Es ist vorläufig und nur da, wo noch keine Handelssenate der Gewerbegerichte errichtet sind, zur Entscheidung über Klagen zuständig, die aus dem Vertrage zwischen kaufmännischen Unternehmern und Handelsangestellten entstanden sind. Es kann auch dort, wo ein Handelssenat des Gewerbegerichts besteht, trotzdem mit derlei Streitigkeiten befasst werden, wenn deren Streitwert 2000 Fr. übersteigt.

3. Der *Berufungshof (Cour d'appel)*. Er erkennt über Berufungen, die gegen die Erkenntnisse der ordentlichen (Zivil-) Gerichte und der Handelsgerichte in Fällen mit einem Streitwert von über 1500 Fr. eingelegt werden.

An der Spitze des Instanzenzuges befindet sich der *Kassationshof (Cour de cassation)*, der über die Beschwerden erkennt, die gegen die von den bisher aufgezählten Gerichten in letzter Instanz erflossenen Entscheidungen wegen Verletzung oder falscher Anwendung des Rechts erhoben werden. In Zivilsachen sind zwei Kammern dieses Gerichtshofs mit der Prüfung dieser Beschwerden befasst. Zuerst werden sie der *Prüfungskammer (Chambre des requêtes)* vorgelegt; erst wenn diese sie für begründet erachtet, werden sie vor die *Zivilkammer (Chambre civile)* gebracht, die allein die angefochtenen Erkenntnisse aufheben kann.

In diesem letzteren Falle wird die Sache vor ein Gericht von gleichem Range wie jenes, das die aufgehobene Entscheidung gefällt hat, zurückverwiesen. Wenn die neuerliche Entscheidung

26590



im selben Sinne wie die aufgehobene erfolgt, so wird der Fall vor die vereinigten Kammern (Plenissimarsenat) des Kassationshofes (toutes chambres réunies) gebracht. Diese Plenissimarerkenntnisse des Kassationshofes genießen in der Praxis höchstes Ansehen.

B. — VERWALTUNGSGERICHTE. (JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES)

Der Instanzenzug dieser Gerichtsbarkeit beginnt mit den *Präfekturräten* (*Conseils de préfecture*) und endigt mit der auf viel weiterem Gebiete kompetenten höchsten Verwaltungsgerichtsbarkeit des *Staatsrates* (*Conseil d'Etat*). Diese Gerichte spielen bei Anwendung und insbesondere bei der Ueberprüfung der Gesetzlichkeit der zahlreichen die Arbeitsgesetzgebung auslegenden und weiterbildenden Administrativverordnungen eine zwar sehr wichtige, aber zu verwickelte Rolle, als dass sie in Kürze dargestellt werden könnten.

Kompetenzkonflikte zwischen der Verwaltungsgerichtsbarkeit und der ordentlichen Gerichtsbarkeit (Gattung A und C) entscheidet das *Konfliktsgericht* (*Tribunal des Conflits*).

C. — STRAFGERICHTE (JURIDICTIONS RÉPRESSIVES)

Sie zerfallen in 4 Gattungen :

1. Das *einfache Polizeigericht* (*Tribunal de simple police*) des Friedensrichters, der in Sonderverhandlungen über Straftaten urteilt, die mit einfachen Polizeistrafen belegt sind.

2. Das *Strafgericht* (*Tribunal correctionnel*). Es ist den Personen nach mit dem Zivilgericht erster Instanz identisch. Dort, wo dieses mehrere Senate enthält, ist ein besonderer — die *Strafkammer* (*Chambre correctionnelle*) — für die Strafsachen spezialisiert.

Dieses Gericht erkennt in zweiter Instanz über die Berufungen, die gegen die Urteile der einfachen Polizeigerichte gerichtet sind. Es urteilt in erster Instanz über die Straftaten, die mit Zuchtstrafen belegt sind.

3. Die *Berufungsstrafkammer* (*Chambre des appels correctionnels*) — ein Senat des Berufungshofes — ist besonders damit betraut, die Berufungen zu prüfen, die gegen die Urteile der Strafgerichte gerichtet sind.

4. Beschwerden wegen Gesetzesverletzung, gegen letztinstanzliche Strafentscheidungen gerichtet, werden durch die *Strafkammer des Kassationshofes* (*Chambre criminelle de la Cour de cassation*) behandelt, ohne hierbei einer Voruntersuchung durch die oben erwähnte Prüfungskammer (*Chambre des requêtes*) unterworfen zu sein. Auch hier tritt unter ähnlichen Bedingungen wie im Fall der Zivilgerichtsbarkeit Plenissimarentscheidung des Kassationshofes (*Chambres réunies*) ein, wenn ein Widerspruch zwischen der

Strafkammer des Kassationshofes und dem mit der neuerlichen Verhandlung einer von ihr aufgehobenen Entscheidung betrauten Gerichte vorliegt.

Teil II: Die Rechtsprechungssammlungen

Es gibt in Frankreich kein zur Besorgung der Veröffentlichung von Gerichtsentscheidungen berufenes offizielles Organ, welches dem englischen „Council of Law Reporting“ entsprechen würde. Allerdings haben zwei der Kammern des Kassationshofes ihre offiziellen Spruchsammlungen, deren eine — das Bulletin der Zivilkammer — sehr wenig zitiert wird, die andere — das Bulletin der Strafkammer — aber mehr verwendet wird, obgleich auch dieses letztere in geringerem Masse als die allgemeinen Rechtsprechungssammlungen. Im ganzen aber ist die Auswahl und Veröffentlichung der zu besprechenden Entscheidungen ganz der Privatunternehmung überlassen, die weder die tatsächliche Stichhaltigkeit noch auch in vielen Fällen die volle Richtigkeit der Wiedergabe der gebrachten Entscheidungstexte garantieren kann.

Diese untereinander im Wettbewerb stehenden Unternehmungen sind zahlreich und von sehr verschiedener Art. Wir geben die Namen ihrer Spruchsammlungen im Abkürzungsverzeichnis.:

ITALIEN ¹

Es gibt in Italien ein System der *ordentlichen Gerichtsbarkeit*, das sich aus Friedensrichtern (*Conciliatori*) aus Richtern bei den erstinstanzlichen Gerichten (*Pretori*), aus diesen Gerichten (*Tribunali*) selbst, aus den Berufungsgerichten (*Corti d'appello*) und aus dem Kassationshof des Königreiches (*Corte di cassazione del regno*) zusammensetzt. Ausserdem gibt es eine mannigfaltige *Sondergerichtsbarkeit*, welche aus Organen besteht, die durch ihren Ursprung, durch ihre Zusammensetzung und durch ihre Zuständigkeit verschieden sind und besondere, abgegrenzte Aufgaben auf den verschiedenen Rechtsgebieten (Zivil-, Straf-, Verwaltungs-, Steuerrecht usw.) zu erfüllen haben. Einige dieser Organe sind besonders für die Streitigkeiten auf dem Gebiete des Sozialrechts geschaffen worden. Die wichtigsten sind folgende:

¹ Die durch das Gesetz vom 3. April 1926, Nr. 563, neu eingerichtete Arbeitsgerichtsbarkeit ist hier nicht dargestellt, da die in dem vorliegenden Bande behandelten Entscheidungen vor deren Inkrafttreten ergangen sind.

A. — GWERBEBERICHTE („COLLEGI DEI PROBIVIRI“)

Die Einrichtung der Gewerbeberichte ist geregelt durch das Grundgesetz Nr. 295 vom 15. Juni 1893, abgeändert und verbessert zu wiederholten Malen, ergänzt durch die Gesetzesverordnung Nr. 2068 vom 15. Dezember 1923. Die wichtigsten Bestimmungen betreffen die Einsetzung, Zuständigkeit, den Ausschluss der Berufung, die Urteilstvollstreckung und das anzuwendende Verfahren.

Einsetzung. — Die Gewerbeberichte können in allen Oertlichkeiten, an welchen sich Fabriken und gewerbliche Unternehmen befinden, errichtet werden. Die Industrie oder die Gruppe von Industrien, für welche das Gericht zu errichten ist, dessen Sitz und territorialer Sprengel werden durch Dekret festgesetzt.

Zuständigkeit. — Die örtliche Zuständigkeit ist durch die Lage des gewerblichen Unternehmens, für Heimarbeiter durch den Ort des Vertragsabschlusses bestimmt. Die Gewerbeberichte amts-handeln sowohl als Schlichtungs- wie auch als Gerichtsinstanzen. In letzterer Eigenschaft sind sie zur Entscheidung in Streitfällen zuständig, die sich auf Lohn und vertragsmässige Arbeitszeit beziehen, dann ganz allgemein in Streitfällen aus dem Arbeits- bzw. Lehrvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Lehrling, endlich in Streitfällen wegen Verletzung der Disziplinarvorschriften. Was die Zuständigkeit der Gewerbeberichte nach der Streitwertgrenze anbelangt, so ist sie auf das Maximum von 1000 Lire beschränkt; bei höherem Streitwert kann das Gewerbegericht nur als Schlichtungs- oder Schiedsorgan fungieren.

Ausschluss der Berufung. — Die Entscheidungen der Gewerbeberichte sind vollstreckbar und unterliegen keiner Berufung an den Prätor oder das Gericht (*Tribunal*), es wäre denn wegen Unzuständigkeit oder Kompetenzüberschreitung.

Verfahren. — Dieses ist unentgeltlich und sehr einfach.

B. — SCHIEDSKOMMISSIONEN FÜR DAS ANGESTELLTENVERHÄLTNIS

Diese Kommissionen (*Commissioni arbitrali per l'impiego privato*), die schon durch die Gesetzesverordnung vom 1. Mai 1916, Nr. 490, und deren fortlaufende Abänderungen geregelt worden waren, haben durch die Gesetzesverordnung vom 2. Dezember 1923, Nr. 2686, eine Neuregelung erfahren.

Sie sind zur Entscheidung von Einzelstreitigkeiten aus dem befristeten oder unbefristeten Privatangestelltenvertrag zuständig, deren Streitwert 20000 Lire nicht übersteigt; hierzu treten die Vorschriften des königlichen Dekrets vom 13. November 1924, Nr. 1825, welche das Verfahren regeln.

Es gibt Kommissionen der 1. und der 2. Instanz. Die erster Instanz bilden die *Provinzial-Kommissionen*, die sich aus den vom Gerichtspräsidenten aus der Reihe der Berufsrichter der Gerichte ernannten Präsidenten und Vizepräsidenten sowie aus den durch den Volkswirtschaftsminister einerseits aus den Industriellen und Kaufleuten, andererseits aus den Privatangestellten ausgewählten Beisitzern zusammensetzen. Die zweite Instanz bildet die *Landes-Zentralkommission*, zusammengesetzt aus dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten, die aus der Reihe der Räte des Kassationshofes durch königl. Dekret ernannt werden, sowie aus 12 Beisitzern (einschliesslich der Ersatzmänner), die teils aus dem Kreise der Berufsrichter niedereren Ranges als der Präsident oder aus anderen rechtskundigen Kreisen, teils aus den Reihen der Gewerbetreibenden und Kaufleute, teils aus jenen der Privatangestellten ausgewählt und gleichfalls durch königliches Dekret ernannt werden.

Gegen die Entscheidungen der Provinzialkommissionen ist die Berufung an die Landes-Zentralkommission grundsätzlich zulässig, es sei denn, dass der Streitwert 3000 Lire nicht erreicht; doch ist auch in diesem Falle die Beschwerde an die Landes-Zentralkommission wegen Unzuständigkeit oder Kompetenzüberschreitung zulässig.

Gegen die Entscheidungen der Landes-Zentralkommission ist nur Berufung wegen Unzuständigkeit oder Kompetenzüberschreitung an die Vereinigten Sektionen (Plenissimarsenat) des königlichen Kassationshofes zulässig.

Das Verfahren vor diesen Schiedskommissionen ist, ähnlich jenem vor den Gewerbegerichten, durch königliches Dekret vom 13. November 1924, Nr. 1394, geregelt.

C. — SCHIEDSORGANE UND RECHTSPRECHUNGSINSTANZEN IN SACHEN GEWERBLICHER ARBEITSUNFÄLLE

Auf diesem Gebiete gibt es *Schiedsgerichte (collegi arbitrali)* mit 3 Sachverständigen besetzt, von denen 2 je von einem der beiden Streitteile, der dritte aber durch gemeinsame Uebereinkunft derselben aus dem Kreise hierfür besonders sachverständiger Persönlichkeiten ernannt werden; mangels Uebereinkunft ernennt der Gerichtspräsident den dritten.

Diese Schiedsgerichte treffen ihre Entscheidungen als *gütliche Streitschlichter*, sofern es sich um das Recht auf Entschädigung, um Bestehen und Art von Unfallsfolgen handelt. Der von ihnen erlassene Ausspruch (*lodo*) hat den Charakter eines Vergleichs-aktes. Rechtslehre und Rechtsprechung haben sich über die Frage noch nicht geeinigt, ob solchem Ausspruch Rechtskraft von selbst zukommt, oder ob er diese erst durch gerichtliche Bestätigung erlangt.

In Fällen von nur vorübergehender Arbeitsunfähigkeit entscheiden die Gewerbegerichte bei Ausschluss von Berufung bis zu einem

Streitwert von 200 Lire unter Beachtung der in dem Gesetz vom 15. Juni 1893, Nr. 295 festgesetzten Regeln. Bei Fehlen eines Gewerbeberichtes entscheidet der zuständige Prätor, unter Ausschluss von Berufung, bis zu vorbezeichnetem Streitwert. Bei höherem Streitwert als 200 Lire fällt das nach dem Unfallsorte zuständige ordentliche Gericht nach den allgemeinen Zuständigkeits- und Verfahrensregeln den Spruch.

D. — SCHIEDSKOMMISSIONEN IN SACHEN LANDWIRTSCHAFTLICHER ARBEITSUNFÄLLE

Die Versicherung gegen Arbeitsunfälle in der Landwirtschaft ist durch Gesetzesverordnung vom 23. August 1917, Nr. 1450 und deren nachgefolgten Abänderungen geregelt.

Jede Streitigkeit auf diesem Gebiete ist an besondere *Schiedskommissionen* (*Commissioni arbitrali*) verwiesen, die, am Hauptort jedes Versicherungsbezirks errichtet, ihren Sitz beim ordentlichen Gericht (*Tribunale*) oder, in dessen Ermangelung, beim Prätor haben.

Sie setzen sich zusammen: aus einem Richter oder dem Prätor als Präsident, zwei Aerzten, die nicht im entlohten Dienst der Versicherungsinstitute stehen dürfen, einem Vertreter der Versicherten und einem Vertreter der land- oder forstwirtschaftlichen Unternehmungen als Beisitzer; die beiden letzteren werden durch ihre betreffenden Vereinigungen bezeichnet.

Gegen die Entscheidungen der Schiedsgerichte ist in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen die Berufung an die *Landesschiedskommission* zugelassen, die beim Volkswirtschaftsministerium eingerichtet und mit einem Rat des Kassationshofes als Vorsitzenden, zwei Aerzten, einem Vertreter der Versicherten und einem Vertreter der Unternehmer besetzt ist. Gegen die Entscheidungen der Landesschiedskommission gibt es kein Rechtsmittel.

E. — SONDERGERICHTSORGANE IN SACHEN DER ALTERS- UND INVALIDITÄTSVERSICHERUNG

Es gibt besondere Gerichtsorgane, genannt *Schiedskommissionen erster Instanz* und *Zentralkommission* für Fragen der Alters- und Invaliditätsrenten.

Ihre Einrichtung ist durch königliches Dekret vom 30. Dezember 1924, Nr. 3184, für die Regelung aller aus der Anwendung der in Kraft stehenden Vorschriften über Alters- und Invaliditätsversicherung der Arbeiter hervorgehenden Streitigkeiten vorgesehen.

Zusammensetzung und Wirkungskreis sind nach gleichen Grundsätzen festgesetzt, wie die Organisation der vorangeführten Kommissionen.

F. — PROVINZIALSCHLICHTUNGSAUSSCHÜSSE IN SACHEN DER ARBEITSZEIT

Die Begrenzung der Arbeitszeit der Arbeiter und Angestellten von Industrie- und Handelsunternehmen aller Art geht auf die Gesetzesverordnung vom 15. März 1923, Nr. 692 (Gesetz über den Achtstundentag) zurück. Dieses Gesetz hat die im Artikel 4 der Gesetzesverordnung vom 14. September 1919, Nr. 1726 vorgesehenen Provinzschlichtungsausschüsse ermächtigt, über die Rechtskraft der zwischen den Vertragspartnern (Berufsvereinigungen der Arbeitgeber bzw. der Arbeiter und Angestellten) abgeschlossenen Uebereinkommen über Ortsbereich und Zeit ihrer Anwendbarkeit entscheidend zu erkennen. Blosser Schlichtungsfunktion kommt diesen Ausschüssen jedoch in bezug auf die Berechnung der Arbeitsdauer und in bezug auf darüber zwischen den betreffenden Vereinigungen vorkommende Streitigkeiten zu.

G. — SONDERGERICHTSORGANE IN AUSWANDERUNGSSACHEN

Für das Anwendungsgebiet der die Auswanderung regelnden Gesetze und Verordnungen gibt es die durch die Gesetze vom 31. Januar 1901, Nr. 23, und vom 2. August 1913, Nr. 1075 und durch das Dekret des königlichen Statthalters (*decreto luogotenenziale*) vom 20. August 1918, Nr. 1379, geregelte Kompetenz der Auswanderungsinspektoren und einer Zentral-Schiedskommission.

Weitere Gerichtsbarkeiten und Zuständigkeiten minderer Bedeutung können hier übergangen werden.

Verzeichnis der Abkürzungen und hauptsächlichsten Quellen

DEUTSCHLAND ¹

QUELLEN

Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts.
 Betriebsrätezeitschrift für Funktionäre der Metallindustrie.
 Breithaupt: Sammlung von Entscheidungen aus dem Gebiete der
 Arbeiter- und Angestelltenversicherung.
 Dersch-Flatow-Hueck-Nipperdey: Die Rechtsprechung des Reichs-
 gerichts zum Arbeitsrecht.
 Gewerbe- und Kaufmannsgericht.
 Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht.
 Hoeniger-Schultz-Wehrle: Jahrbuch des Arbeitsrechts.
 Juristische Wochenschrift.
 Kalée: Kartenauskunftei des Arbeitsrechts.
 Kaufmann in Wirtschaft und Recht.
 Mitteilungen des Schlichtungsausschusses, Berlin.
 Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
 Reichsarbeitsblatt.
 Reichsgericht: Sammlungen der Entscheidungen in Strafsachen und
 in Zivilsachen.
 Reichsgesetzblatt.
 Schlichtungswesen.
 Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt.

ENGLAND

ABKÜRZUNGEN

Amtliche Sammlungen ²:

A. C.	= Appeal Cases.
Ch.	= Chancery Division.
K. B.	= King's Bench Division.
P.	= Probate, Divorce and Admiralty Division.
W. N.	= Weekly Notes.

Private Sammlungen:

B. W. C. C.	= Butterworths Workmen's Compensation Cases.
Com. Cas.	= Commercial Cases.

¹ Da für Deutschland, ausser den allgemein üblichen, keine Abkürzungen angewandt wurden, geben wir hier nur ein Verzeichnis der benutzten Quellen.

² Diese Sammlungen wurden unter Aufsicht des „Council of Law Reporting“ hergestellt, der aus Vertretern aller Gruppen des Juristenstandes besteht.

E. and B.	= Ellis and Blackburn's Reports.
H. L. Cas.	= House of Lords Cases.
J. P.	= The Justice of the Peace.
L. G. R.	= Local Government Reports.
L. J.	= Law Journal.
LL. L. Rep.	= Lloyds List Reports.
L. T.	= Law Times.
S. J.	= Solicitors Journal.
T. L. R.	= Times Law Reports.
W. C. & Ins. Rep.	= Workmen's Compensation and Insurance Reports.

FRANKREICH

ABKÜRZUNGEN

Entscheidungen der verschiedenen Gerichte :

Cass. civ.	= Arrêt de la Chambre civile de la Cour de cassation.
Cass. crim.	= Arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation.
Cass. req.	= Arrêt de la Chambre des requêtes de la Cour de cassation.
Cons. d'Etat	= Arrêt du Conseil d'Etat.
Cons. préf.	= Arrêt du Conseil de préfecture.
Cons. prud.	= Jugement du Conseil des prud'hommes.
Trib. civ.	= Jugement du Tribunal civil de première instance.
Trib. confl.	= Arrêt du Tribunal des conflits.
Trib. corr.	= Jugement du Tribunal de police correctionnelle.
Trib. paix	= Jugement du Tribunal de justice de paix.
Trib. simp. pol.	= Jugement du Tribunal de simple police.

Allgemeine Sammlungen für Rechtsprechung :

Bull. civ.	= Bulletin de la Chambre civile de la Cour de cassation.
Bull. crim.	= Bulletin de la Chambre criminelle de la Cour de cassation.
D. H.	= Dalloz (recueil hebdomadaire).
D. ou D. P.	= Dalloz (recueil mensuel).
Gaz. Pal.	= Gazette du Palais (quotidien et mensuel).
Gaz. Trib.	= Gazette des Tribunaux (quotidien et mensuel).
L.	= La Loi (quotidien).
Rec. Cons. Etat	= Recueil des Arrêts du Conseil d'Etat.
S.	= Sirey (recueil périodique).
S. somm.	= Sirey (recueil sommaire).

Sondersammlungen der Arbeitsrechtsprechung :

Bull. Minist. Trav.	= Bulletin du Ministère du Travail.
Dr. ouv.	= Le Droit ouvrier (publication de la Confédération générale du Travail).
Rec. acc. trav.	= Recueil des accidents du travail.
Rev. prud.	= Revue des Conseils de prud'hommes.

Sonstige Quellen :

J. S.	= Journal des Sociétés.
R. de Douai	= Jurisprudence de la Cour de Douai.
R. D. I.	= Revue de droit international privé et de droit pénal international.
Rec. Ch. synd.	= Recueil... des Chambres syndicales.
Rec. Dor	= Le droit maritime français (Supplément à la Revue de droit maritime comparé).

ITALIEN

ABKÜRZUNGEN

App.	= Corte d'Appello.
Boll. Lav.	= Bollettino del Lavoro e della Previdenza sociale, Roma.
Cass.	= Corte di Cassazione.
Cod. civ.	= Codice civile.
Cod. comm.	= Codice commerciale.
Comm. centr.	= Commissione arbitrale centrale.
Comm. comp.	= Commissione compartimentale.
Comm. prov.	= Commissione arbitrale provinciale.
Conf.	= Conforme : giurisprudenza conforme.
D. L.	= Decreto-Legge.
D. Lgt.	= Decreto luogotenenziale.
D. R.	= Decreto reale.
F. I.	= Foro italiano, Roma.
Giur. It.	= Giurisprudenza italiana, Roma.
Giur. Lav.	= Giurisprudenza del Lavoro, Roma.
L.	= Legge, Roma.
L. A. T. I.	= Legge per gli infortuni degli operai sul lavoro.
Mass.	= Massimario di giurisprudenza per l'impiego privato, Roma.
M. T.	= Monitore dei Tribunali, Milano.
Prob.	= Collegio dei probiviri.
Rass. prev. soc.	= Rassegna della previdenza sociale, Roma.
Riv. crit. inf.	= Rivista critica di infortunistica ecc., Milano.
Sett. Cass.	= Settimana della Cassazione, Roma.
Sez. Un.	= Sezioni unite della Corte di Cassazione.
Trib.	= Tribunale.

DEUTSCHLAND

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES ARBEITSRECHTS

1. Arbeiter als Abgeordnete.

Urteil des Gewerbegerichts Berlin vom 19. März 1925. (Schlichtungswesen, 1925, S. 130.)

Ein Arbeiter, der preussischer Landtagsabgeordneter ist, muss bei Arbeitsversäumnis nur glaubhaft machen, dass er Abgeordnetentätigkeit ausübt, nicht aber das im einzelnen nachweisen. Nach Art. 160 der Reichsverfassung hat, wer in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis als Angestellter oder Arbeiter steht, das Recht auf die zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und, soweit dadurch der Betrieb nicht erheblich geschädigt wird, zur Ausübung ihm übertragener öffentlicher Ehrenämter nötige freie Zeit. Diese Bestimmung ist unmittelbar wirksames Recht für die Parteien des Arbeitsvertrags. Sie bezieht sich auf Ausübung des Abgeordnetenmandats. Alle ihr entgegenstehenden Vereinbarungen und einseitigen Rechtsgeschäfte (z. B. Kündigung) sind, als gegen ein gesetzliches Verbot verstossend, nichtig. Die Beurlaubung des Klägers für den 26. Februar hätte danach erfolgen müssen, wenn er tatsächlich Abgeordnetentätigkeit ausgeübt hat. Er kann als Abgeordneter nicht nur durch Teilnahme an Landtagssitzungen, sondern auch durch Informations- und Agitationsreisen tätig sein, wobei er nicht auf das Gebiet des preussischen Staates beschränkt ist.

Es fragt sich vorliegend, ob der Kläger verpflichtet ist, seine Tätigkeit als Abgeordneter am 26. Februar der Beklagten gegenüber im einzelnen darzulegen und unter Beweis zu stellen, oder ob ihre Glaubhaftmachung mittels des Schreibens seines Fraktionsvorsitzenden vom 23. Februar genügt. Hinsichtlich der Beurteilung der Offenbarungspflicht ist Art. 38 der Reichsverfassung von Bedeutung, nach welchem die Mitglieder des Reichstags und des Landtags berechtigt sind, über Personen, die ihnen in ihrer Eigenschaft als Abgeordnete Tatsachen anvertrauen, oder denen sie in Ausübung ihres Abgeordnetenberufs solche anvertraut haben, sowie über diese Tatsachen selbst das Zeugnis zu verweigern. Diese Vorschrift ist gegenüber dem bisherigen Verfassungsrecht

neu. Ist aber der Abgeordnete hierdurch von der allen anderen Staatsbürgern obliegenden, mit Strafen erzwingbaren Zeugnispflicht in gewissem Umfange befreit, so kann um so weniger eine Offenbarung seiner Abgeordnetentätigkeit von ihm als Prozesspartei gefordert werden.

2. Der Lehrvertrag als Arbeitsvertrag.

Vorbemerkung.— Die Frage, ob der Lehrvertrag als Arbeitsvertrag angesehen werden kann, wird in der Rechtsprechung nicht einheitlich beantwortet. Sie wird zuletzt bejaht durch Urteil des Oberlandesgerichts Dresden vom 8. November 1923 (Schlichtungswesen, 1924, S. 137), verneint durch Urteil des Oberlandesgerichts Kiel vom 20. Juni 1923 (Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1924, S. 394; Gewerbearchiv, 1924, S. 295).

Urteil des Gewerbegerichts Hamburg vom 1. September 1924. (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 213.)

Der Lehrvertrag ist nicht mehr wie früher lediglich ein Vertrag, nach dem der Lehrherr den Lehrling in allen Zweigen seines Gewerbes zu unterweisen hatte, in dem also der Lehrherr der gebende, der Lehrling der nehmende Teil war. Er hat zwar auch jetzt diesen Charakter noch nicht verloren, hat aber zugleich den Charakter des Arbeitsvertrags in sich aufgenommen. Danach hat der Lehrling nicht nur zu lernen, aufzunehmen, sondern auch Arbeit zu leisten und damit zu geben. Diese veränderte Gestalt des Fabriklehrvertrages zeigt sich ganz besonders darin, dass der Lehrling einen festen und bestimmten Stundenlohn bezieht. Tritt damit das arbeitsvertragliche Element im Lehrvertrage sehr stark in den Vordergrund, so ergibt sich daraus die Möglichkeit, den Lehrling, namentlich wenn er in seiner Ausbildung schon so weit vorgeschritten ist, dass er dem gelernten Arbeiter an Handfertigkeit nur wenig nachgibt, als einen den ausgelernten Arbeitern ebenbürtigen Genossen in einen Gruppenakkord einzustellen.

Anmerkung.— Die Rechtsnatur des Lehrvertrages spielt in den zahlreichen Entscheidungen darüber eine Rolle, ob und wieweit die Arbeitsverhältnisse des Lehrlings durch Tarifvertrag geregelt werden können. Nachweise hierüber Jahrbuch des Arbeitsrechtes, Bd. II, S. 83 und 92; Bd. III, S. 74 und 80; Bd. IV, S. 76; Bd. V, S. 95. Dazu Urteil des Landgerichts Hamburg vom 28. Februar 1923 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 33) und Oberlandesgericht Naumburg vom 15. Mai 1925 (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1887). — Über die Frage des Koalitionsrechts der Lehrlinge vgl. „Koalitionsrecht“ 4 (S. 28).

3. Haftung des Arbeitgebers für Auskünfte über den Arbeitnehmer.

Urteil des Kaufmannsgerichts Stuttgart vom 5. Januar 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXXI, S. 199.)

Für die von einem Arbeitgeber an Dritte erteilte Auskunft über Führung und Leistung eines früheren Arbeitnehmers kommt eine Haftpflicht des Arbeitgebers sowohl auf Grund einer Vertragsverletzung als auch auf Grund einer unerlaubten Handlung in Betracht.

a) Zunächst ist der Arbeitgeber, wenn er einem Dritten über einen früheren Arbeitnehmer Auskunft erteilt, nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte (§ 157 des Bürgerlichen Gesetzbuches) verpflichtet, die Auskunft der Wahrheit gemäss zu erteilen. Verletzt der Arbeitgeber diese aus der Nachwirkung des Arbeitsvertrags sich ergebenden Verpflichtungen, so ist der Arbeitgeber in entsprechender Anwendung des im § 286 des Bürgerlichen Gesetzbuches zum Ausdruck gekommenen Rechtsgrundsatzes verpflichtet, dem Arbeitnehmer den aus dieser Vertragsverletzung entstehenden Schaden zu ersetzen.

b) Aus unerlaubter Handlung haftet der Arbeitgeber für eine Auskunft bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 824 oder des § 826 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Im Falle des § 824 kann eine Haftung des Arbeitgebers nur dann Platz greifen, wenn die Auskunft unrichtig war; das ergibt sich ohne weiteres aus dem Wortlaut des § 824. Aber auch unter § 826 wird in der Regel nur eine unrichtige Auskunft fallen, weil regelmässig nur die Erteilung einer unrichtigen Auskunft gegen die guten Sitten verstossen wird. Nur ausnahmsweise kann die Mitteilung wahrer Tatsachen wider die guten Sitten verstossen, nämlich dann, wenn die Mitteilung lediglich in der Absicht geschieht, denjenigen, über den die Auskunft erteilt wird, in seinem Fortkommen zu schädigen.

Anmerkung. — Dieses Urteil ist rechtskräftig geworden. Das Landgericht und sodann das Oberlandesgericht Stuttgart (Beschluss vom 28. April 1925, Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXXI, S. 227) haben sich den Gründen des Vorderrichters angeschlossen (Kartenauskunft des Arbeitsrechts vom 15. Januar 1926, Stichwort „Auskunftserteilung II“). Zu dem gleichen Ergebnis kommt auch das Kammergericht Berlin durch Beschluss vom 14. November 1924 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXXI, S. 227).

4. Teilnahme an einem Demonstrationsstreik.

Urteil des Landgerichts I Berlin vom 12. Oktober 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXXI, S. 198.)

Der Entlassungstatbestand des § 123, Zif. 3, der Gewerbeordnung, setzt eine „beharrliche“ Arbeitsverweigerung voraus. Wenn-

gleich der Begriff „beharrlich“ im Sinne des § 123, Zif. 3, der Gewerbeordnung nicht gleich endgültig oder dauernd zu setzen ist, vielmehr auch eine lediglich vorübergehende Arbeitsverweigerung eine beharrliche sein kann, falls sie ohne zureichenden Grund oder auf längere Zeit erfolgt, so haben doch die Beklagten vorliegend jedenfalls nur erklärt, anlässlich einer Trauerdemonstration die Arbeit 15 Minuten aussetzen und alsdann unverzüglich wieder aufnehmen zu wollen. Eine solche einmalige ganz kurze und motivierte Arbeitsaussetzung kann trotz einer entgegenstehenden Anordnung des Arbeitgebers nicht genügen, um die fristlose Entlassung zu rechtfertigen.

5. Abgrenzung des pflichtwidrigen Handelns gegenüber dem Arbeitgeber vom unlauteren Wettbewerb gegenüber dem Kreise der Wettbewerber.

Urteil des Reichsgerichts III, Strafsenat, vom. 1. Dezember 1924. (Entscheidungen des R. G. in Strafsachen, Bd. LVIII, S. 429.)

Die Beschwerdeführer (Fabrikanten) haben Angestellte von Kohlenzechen durch Geldzuwendungen veranlasst, ihnen für ihre Fabrikbetriebe Kohlen von besserer Beschaffenheit, als ihnen von der Verteilungsstelle zugewiesen worden waren, zu liefern und die Lieferung zu beschleunigen. Ohne Rechtsirrtum konnte die Strafkammer annehmen, dass das Verhalten der Angestellten, soweit der Fabrik P. infolge der gewährten Geldzahlungen an Stelle der ihr vom Syndikate zugewiesenen Schlammkohle Kohlen besserer Sorte geliefert wurden, ein unlauteres Verhalten im Sinne von § 12 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb sei. Der Begriff der Unlauterkeit ist zwar nicht gleichbedeutend mit Pflichtwidrigkeit. Es kommt weniger darauf an, ob das Verhalten gegenüber dem Dienstherrn des Angestellten ein pflichtwidriges ist, als dass es gegenüber dem Kreise der Mitbewerber unlauter erscheint. Die Strafvorschrift des § 12 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb richtet sich nicht gegen betrügerisches, ungetreues Gebaren der Angestellten gegenüber ihren Geschäftsherrn, sondern sie will die Mitbewerber gegen bestimmte Formen des unlauteren Wettbewerbes schützen.

6. Die für ausländische Arbeiter hinsichtlich ihrer Beschäftigung geltenden Beschränkungen können gegen die Arbeitgeber nicht durch Polizeiverordnung geregelt werden.

Entscheidung des Preussischen Obergerichts vom 16. Oktober 1924. (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1309.)

Kläger (Arbeitgeber) hatte einen ausländischen Arbeitnehmer entgegen den polizeilichen Bestimmungen beschäftigt. Es war ihm die Lösung des Arbeitsverhältnisses aufgegeben worden. Seine

Klage hatte Erfolg. Die angefochtene Verfügung im ganzen kann mit Rücksicht auf den § 41 der Gewerbeordnung nicht aufrecht erhalten werden. Das preussische Oberverwaltungsgericht hat im 67. Band seiner Entscheidungen S. 315 ausgesprochen, dass die für ausländische Arbeiter hinsichtlich ihrer Beschäftigung im Inlande geltenden Beschränkungen nur gegen die Ausländer selbst, nicht auch gegen die inländischen Arbeitgeber durch polizeiliche Massnahmen durchgeführt werden können. Die inländischen Arbeitgeber dürfen nicht polizeilich angehalten werden, zur Durchführung jener Beschränkungen die entgegen den bestehenden Vorschriften angenommenen ausländischen Arbeiter aus dem Arbeitsverhältnisse zu entlassen. An diesen Rechtsausführungen hält der jetzt erkennende Senat fest.

Anmerkung. — Vgl. hierzu auch „Arbeitsnachweis und Arbeitslosenfürsorge“ 3 (S. 81).

KOALITIONSRECHT (BERUFSVEREINE)

1. Die Koalitionsabrede erzeugt einen klagbaren Anspruch gegen die Koalitionsteilnehmer.

Urteil des Reichsgerichts vom 2. Juli 1925. (Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CXI, S. 199.)

Die Beklagte war Mitglied des klagenden Verbands. Im Frühjahr 1923 hatte dieser aus Anlass von Lohnforderungen eine Aussperrung der Arbeitnehmer in den Betrieben seiner Mitglieder angeordnet. Die Beklagte war dieser Anordnung zunächst nachgekommen, hat aber später die Aussperrung in ihrem Betriebe nicht mehr aufrecht erhalten. Der Kläger verlangt mit der Klage Zahlung der in Gemässheit des § 10 seiner Satzung gegen die Beklagte festgesetzten Vertragsstrafe von 3.000 GM. Die Vorinstanzen wiesen die Klage auf Grund des § 152, Abs. 2, der Gewerbeordnung ab. Die Revision des Klägers führte zur Aufhebung des Berufungsurteils.

Gründe. — Der § 152 der Gewerbeordnung bestimmt :

Alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter, werden aufgehoben.

Jedem Teilnehmer steht der Rücktritt von solchen Vereinigungen und Verabredungen frei, und es findet aus letzteren weder Klage noch Einrede statt.

Die Frage der Fortgeltung des § 152, Abs. 2, der Gewerbeordnung ist im Schrifttum bestritten. Das Reichsgericht hat sie in dem Urteil vom 8. Februar 1923 (Seufferts Archiv, Bd. LXXVIII, Nr. 45) stillschweigend und in dem Urteil vom 6. April 1922 (Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CIV, S. 327) beiläufig bejaht, während in dem Falle des Urteils vom 22. Juni 1922 (Seufferts Archiv, Bd. LXXVIII, Nr. 46; auch Juristische Wochenschrift, 1923, S. 687) ein Anlass zu ihrer Erörterung nicht gegeben war, da es sich dort nicht um eine Kampforganisation handelte.

Auszugehen ist bei der Entscheidung der Streitfrage von dem Wesen und Inhalt der Vereinigungsfreiheit, wie sie durch Art. 159 der Reichsverfassung anerkannt ist. Danach gewährt sie zunächst mehreren das Recht, sich zur Erreichung der dort angegebenen Zwecke zusammenzuschließen. Sie stellt es zugleich in das freie Belieben des einzelnen, einer solchen Vereinigung beizutreten. Ob der Vorschrift die Gewährleistung eines Rechts auf Nichtvereinigung zu entnehmen ist, kann auf sich beruhen bleiben. Jedenfalls enthält, wie auch der Berufungsrichter annimmt, und z. B. in Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CIV, S. 329, anerkannt wird, die Reichsverfassung keine Bestimmung, die einen Zwang zum Beitritt (sog. Organisations- oder Koalitionszwang) für zulässig erklärt. Darin, dass der Einzelne das Recht freier Entschliessung hat, erschöpft sich die Vereinigungsfreiheit des Art. 159 der Reichsverfassung nicht. Geschützt ist in gleichem Masse das positive Recht der anderen auf Zusammenschluss. Dementsprechend werden ihre Organisationen in Art. 165, Abs. 2, der Reichsverfassung ausdrücklich anerkannt. Ihrem Wesen und Zweck nach muss aber diese Vereinigungsfreiheit der zum Verband zusammengeschlossenen Teilnehmer die weitere Befugnis in sich begreifen, sie wirksam auszugestalten und zur rechtlichen Geltung zu bringen. Auch das fällt begrifflich in den Rahmen des der Organisation als solcher gewährleisteten Freiheitsrechts. Ihre Koalitionsfreiheit würde in Wahrheit unvollkommen und ein Schattenbild sein, wenn nicht auch das Recht der Gesamtheit der Teilnehmer geschützt wäre, die zur Durchführung des Koalitionszwecks erforderlichen Massnahmen und Abmachungen zu treffen, z. B. Vertragsstrafen gegen unbotmässige, dem Verbandszweck zuwiderhandelnde Mitglieder festzusetzen und einzuklagen.

Die Schutzbestimmung des Art. 159, Satz 2, der Reichsverfassung hat hiernach, und zwar in diesem weiteren Sinn auch zu Gunsten der Vereinigung selbst, gegenüber einschränkenden Massnahmen Anwendung zu finden. Allerdings war ihr wie den einzelnen Teilnehmern bisher durch § 152, Abs. 2, der Gewerbeordnung trotz grundsätzlicher Anerkennung der Koalitionsfreiheit, wie sie zum ersten Male im Abs. 1 daselbst ausgesprochen wurde, jeder zivil-

rechtliche Schutz versagt. Diese Unvollkommenheit sollte aber, wie die Verhandlungen der verfassungsgebenden deutschen Nationalversammlung (mündlicher Bericht des achten Ausschusses, Aktenstück Nr. 391, S. 389) erkennen lassen, nunmehr durch die Vorschrift des Art. 159, Satz 2, der Reichsverfassung beseitigt werden. Gerade aus der geschichtlichen Entwicklung folgt, dass hierdurch nicht nur die Freiheit des Zusammenschlusses gewährleistet, sondern darüber hinaus die rechtliche Möglichkeit seiner wirklichen Durchführung geschaffen werden sollte — abgesehen von solchen Mitteln, die nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen unzulässig sind. Ist aber die der Gesamtheit der Teilnehmer gewährte Vereinigungsfreiheit in diesem Sinn aufzufassen, so steht mit ihr § 152, Abs. 2, der Gewerbeordnung in offenbarem Widerspruch; er hat daher gemäss Art. 178, Abs. 2, der Reichsverfassung als aufgehoben zu gelten.

2. Grenzen der Koalitionsfreiheit.

Urteil des Kammergerichts Berlin vom 9. Mai 1924. (Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1924, S. 359.)

Die Ausübung des in der Reichsverfassung gewährleisteten Koalitionsrechts ist selbstverständlich nur im Rahmen der allgemeinen Strafgesetze gestattet. Art. 159 der Reichsverfassung hebt diese Schranke allerdings nicht ausdrücklich hervor, wie z. B. von der freien Meinungsäußerung handelnde Art. 118 der Reichsverfassung. Es kann aber nicht angenommen werden, dass etwa Art. 159 für strafbare Beeinträchtigungen der persönlichen Freiheit oder Verletzungen der dem Schutz der Staatsgewalt dienenden Satzungen einen Freibrief hat ausstellen wollen, mithin den einschlägigen Strafgesetzen entgegensteht (Art. 178, Abs. 2, der Reichsverfassung).

3. Unter welchen Umständen ist der „Bezirk“ einer Gewerkschaft ein selbständiger Verein? — Zur Frage des Organisationszwangs.

Urteile des Oberlandesgerichts Dresden vom 1. Februar 1923 und des Reichsgerichts vom 3. Mai 1924. (Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1925, S. 286; Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 332.)

Die Kläger waren ebenso wie die Beklagten 3 bis 22 im Bäckereibetrieb des Beklagten 1 (Konsumverein) angestellt. Die Belegschaft dieses Betriebs bestand ungefähr aus 100 Bäckern. Der Beklagte 1 ist Mitglied des Verbandes Sächsischer Konsumvereine. Zwischen diesem Verband und dem gewerkschaftlich organisierten Zentralverband der Bäcker, Konditoren und verwandten Berufsgenossen Deutschlands, einem nicht eingetragenen Verein mit dem Sitz in Hamburg bestand ein Tarifvertrag, der die Bestimmung enthält:

67. In Konsequenz der Anerkennung der Arbeitsnachweise beschäftigt die Genossenschaft Mitglieder der vertragsschliessenden Gewerkschaften.

Alle Bäcker des Beklagten 1 waren Mitglieder des Zentralverbandes. Anfang 1920 traten die Kläger 1 bis 4 und 6 der kommunistisch organisierten Allgemeinen Arbeiterunion bei. Infolgedessen wurden sie von dem Zentralverband ausgeschlossen. Der Beklagte 1 lehnte es damals ab, ihnen zu kündigen. In einer Versammlung der Bäckereibelegschaft hätten sich nur drei Stimmen für die Kündigung ergeben. Als im Frühjahr 1921 der Kläger 5 die Bezahlung seines Beitrages an den Zentralverband verweigerte und zur Union übertrat, entstand in der Bäckereibelegschaft neue Erregung. In einer Versammlung vom 7. Juli 1921 wurde beschlossen, in den Streik einzutreten, wenn den sechs Klägern nicht gekündigt würde. Der Beklagte 1 geht nicht darauf ein. Als aber die Bäcker die Streikandrohung verwirklichten, wurde den Klägern nach zweistündiger Dauer des Streiks für den 22. Juli 1922 gekündigt. Diese behaupten, seitdem keine Arbeit mehr gefunden zu haben. Für den ihnen daraus erwachsenen Schaden machen sie die Beklagten nach § 826 des Bürgerlichen Gesetzbuches verantwortlich.

Aus den Gründen des Oberlandesgerichts :

Neben ihren früheren Arbeitsgenossen verklagen die Kläger — als Beklagten 2 — den Zentralverband der Bäcker usw., nach ihrer ausdrücklichen Erklärung, von der sie auch im gegenwärtigen Rechtszuge nicht abgegangen sind, aber nicht diesen in seiner Gesamtheit, sondern bloss seinen Bezirk Dresden, den sie für das Vorgehen des Bezirksleiters F. verantwortlich machen. Das Landgericht sieht den Bezirk als einen selbständigen, zwar nicht rechtsfähigen Verein an, gegen den aber nach § 50 der Zivilprozessordnung geklagt werden könne. Das Oberlandesgericht hat dies entgegen der Ansicht des Landgerichtes verneint.

Aus den Gründen des Reichsgerichts :

Die Revision beschwert sich in erster Linie darüber, dass der Vorderrichter dem Beklagten 2 nicht als selbständigen Verein betrachtet habe. Einen ähnlichen Fall hat der sechste Zivilsenat in seinem Urteil vom 20. Januar 1910 (Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. LXXIII, S. 94) entschieden. Dort hatte das Berufungsgericht umgekehrt erkannt, und das Reichsgericht hat das gebilligt. Aber der Fall war anders gelagert. Verklagt war dort nicht ein Bezirk, sondern eine Zahlstelle des Deutschen Holzarbeiterverbandes. Die Zahlstelle hatte ihren Vorstand selbst gewählt, sie erhob Sonderbeiträge für ihre eigenen Zwecke, und auch im Rechtsstreit handelte es sich um eine Angelegenheit, die zum örtlichen Interessenkreis zur Zahlstelle gehörte. Hier wird aber nicht eine Zahlstelle, sondern, wie das Berufungsgericht hervorhebt, der Bezirk Dresden, der sich nach § 27 der Statuten des Zentralverbandes selbst wieder in Zahlstellen gliedern kann,

in Anspruch genommen. Bestimmte Tatsachen dafür, dass dieser Bezirk sich eine selbständige Organisation gegeben habe, sind nicht vorgebracht worden. Den Bezirksleiter hat nicht eine Mitglieder-versammlung gewählt, sondern der Vorstand des Zentralverbandes hat ihn bestellt. Von diesem wird er auch besoldet, und nur dieser kann ihn nach § 34 der Statuten „in Uebereinstimmung mit der Bezirkskonferenz“ seines Amtes entheben. Unter diesen Umständen ist es rechtlich nicht zu beanstanden, dass der Vorderrichter im Gegensatz zum Landgericht den Bezirk Dresden nicht als selbständigen Verein anerkannt und aus diesem Grunde die gegen ihn gerichtete Klage abgewiesen hat.

Aber auch, soweit es sich auf den Organisationszwang bezieht, kann dem Rechtsmittel der Kläger kein Erfolg zuteil werden. Hier wird die Abweisung der Klage vom Berufungsgericht auf mehrfache selbständige Gründe gestützt. Die Bestimmung des Tarifvertrags, dass die angeschlossenen sächsischen Konsumvereine nur Mitglieder des Zentralverbandes anstellen dürfen, sei nicht unsittlich. Jedenfalls sei sie von den Beklagten nicht als unsittlich, sondern als rechtlich zulässig angesehen worden. Auch fehle es an einem ursächlichen Zusammenhang zwischen der Entlassung der Kläger und dem von ihnen behaupteten Schaden. Denn es gebe in Dresden ausser dem Bäckereibetrieb der Beklagten 1 noch zahlreiche Bäckereien, in denen die sechs Kläger hätten Anstellung finden können. Wenn ihnen der Arbeitsnachweis unter dem Einfluss der Gewerkschaften keine Arbeitstelle zugewiesen habe, sei das ohne jede Mitwirkung der Beklagten geschehen. Diese von den Klägern behaupteten schweren Folgen des Streikbeschlusses vom 7. Juli 1921 seien von den Beklagten weder vorausgesehen noch gewollt gewesen. Im übrigen habe nur der Selbsterhaltungstrieb die Beklagten veranlasst, auf die Entlassung der Kläger hinzuwirken. Denn die allgemeine Arbeiterunion habe die Gewerkschaften auf das schärfste bekämpft und sich deren Zertrümmerung zur Hauptaufgabe gemacht. Das sei den Beklagten bekannt gewesen; denn von den Unionisten sei im Betriebe in Wort und Schrift rege Propaganda für die Ziele und Bestrebungen ihrer Organisation gemacht worden. Insbesondere habe der Kläger M., dem die anderen die Stange hielten, sich in der schroffsten Weise gegen den Zentralverband gewendet und unverhohlen zum Ausdruck gebracht, dass die Gewerkschaftler auf das Pflaster fliegen würden, sobald die Unionisten die Mehrheit erlangt hätten. Infolgedessen sei bei den Beklagten und den anderen Gewerkschaften die Besorgnis entstanden, dass ihre wirtschaftliche Stellung gefährdet sei, wenn die Unionisten im Betriebe verblieben und ihre Zahl sich vermehrte. Als St. die Bezahlung der Gewerkschaftsbeiträge einstellte, habe man angenommen, dass er nur zur Probe vorschickt sei, dass viele seinem Beispiele folgen würden, wenn er keinen Nachteil davon erleidet, und dass auf diese Weise die Unionisten die Mehrheiten im Betriebe erlangen und dann die Gewerkschaftler aus der Arbeit bringen würden. Soweit diese Feststellungen des angefochtenen Urteils auf tatsächlichem Gebiete

liegen, sind sie für das Revisionsgericht bindend. Sie unterscheiden den vorliegenden Fall durchaus von dem, den der sechste Zivilsenat in seinem Urteile vom 6. April 1922 (Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CIV, S. 327) behandelt hat. Diese besonderen Umstände haben schon das Landgericht zur Abweisung der Klage des Klägers 2 veranlasst. Aber das Berufungsgericht hat im Gegensatz zum Landgericht angenommen, dass die übrigen Kläger ihrem Parteigenossen M. „die Stange hielten“, also seine auch ihnen offen vor Augen liegenden Umtriebe zum mindesten durch ihr Stillschweigen erkennbar billigten und sie dadurch unterstützten. Diese Auffassung des Vorderrichters begegnet keinem rechtlichen Bedenken. Daher kann es auch den Beschwerdeführern gegenüber nicht unsittlich gewesen sein, dass die Beklagten deren Entlassung erzwangen, bevor es jenen gelungen war, im Betrieb die Mehrheit zu erlangen, und dann, wie sie gedroht hatten, die Beklagten durch das gleiche Verfahren, das sie jetzt als unsittlich bezeichnen, aus dem Betrieb zu verdrängen.

Anmerkung. — Hinsichtlich des tariflichen Organisationszwanges spricht sich bei anderem Tatbestand rechtlich in gleichem Sinne aus das Urteil des Kammergerichts Berlin vom 4. Februar 1925 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 441).

4. Gilt für Lehrlinge die Koalitionsfreiheit?

Urteil des Landgerichts Flensburg vom 11. Februar 1924. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 285; Schlichtungswesen, 1924, S. 100.)

Als Arbeitnehmer müssen auch Lehrlinge gelten, da der Lehrvertrag neben dem Erziehungsvertrag auch einen Arbeitsvertrag enthält, was sich insbesondere auch daraus ergibt, dass nach § 3b des vorliegenden Lehrvertrages der Lehrling einen wöchentlichen Lohn erhält. Dies ist von den oberen staatlichen Behörden, insbesondere in einem Erlass des preussischen Handelsministeriums vom 4. April 1923 ausdrücklich anerkannt. Dementsprechend sind auch im § 3, Zif. 3, des zwischen den Berufsverbänden der Parteien geschlossenen Tarifvertrags die Lohnverhältnisse der Lehrlinge geregelt. Daraus ergibt sich, dass die Gewerkschaften, obwohl sie eine Kampfstellung gegen die Unternehmer einnehmen, berechtigt sind, unter staatlichem Schutze für die Lehrlinge einzutreten und für diese, soweit sie ihnen angehören, wirksam tarifliche Vereinbarungen treffen können. Dann aber kann einem Lehrlinge, nur weil die Gewerkschaft eine Kampfstellung zum Unternehmertum einnimmt, die Mitgliedschaft zur Gewerkschaft nicht verwehrt werden.

Anmerkung. — Vgl. „Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechts“ 2 (S. 20).

5. Wesensmerkmale des Begriffs „wirtschaftliche Vereinigung“.

Beschluss des Gewerbegerichts Höchst a. M. als Arbeitsgericht vom 22. Mai 1925. (Schlichtungswesen, 1925, S. 172.)

Die Antragsteller begehren eine Entscheidung des Gewerbegerichts als vorläufigen Arbeitsgerichts dahingehend, dass ihre Beauftragten berechtigt sind, an den Betriebsversammlungen der Belegschaft der F.-Werke gemäss § 47 des Betriebsrätegesetzes teilzunehmen, und dass die F.-Werke A.-G. (Antragsgegnerin) verpflichtet ist, ihnen Passierscheine zu Betriebsversammlungen zu gewähren, die auf dem Gelände der F.-Werke abgehalten werden. Die Antragsgegnerin beantragt, den Antrag zurückzuweisen, da die Antragsteller keine „wirtschaftliche Vereinigung“ im Sinne der §§ 8 und 47 des Betriebsrätegesetzes seien. Der I.-Verband sei eine kommunistische Organisation, im wesentlichen politischer und nicht wirtschaftlicher Natur und könne nicht die gesetzliche Stellung der sonstigen wirtschaftlichen Vereinigungen einnehmen, da er grundsätzlich jedes Zusammenarbeiten mit dem Unternehmertum ablehne.

Bei der Prüfung der Frage, ob die Antragsteller eine wirtschaftliche Vereinigung im Sinne der arbeitsrechtlichen Vorschriften sind, ging das Gericht von den Grundsätzen aus, die von der Wissenschaft, der Praxis der Gewerkschaften und vom Gesetzgeber für ein Spezialgebiet (Deutsch-Polnisches Abkommen über Oberschlesien, Reichsgesetzblatt, 1922, Teil II, S. 305, Art. 161) aufgestellt sind. Danach gehört zur wirtschaftlichen Vereinigung eine feste, auf einem Statut beruhende Organisation, mit der Möglichkeit, nach aussen hin aufzutreten und mit einem Apparat zur Aufbringung regelmässiger Beiträge, Freiheit von fremden Einflüssen, sei es von Arbeitgeber- oder von politischer Seite, und die Absicht mit wirtschaftlichen Mitteln die Lohn- und Arbeitsverhältnisse der Mitglieder zu fördern. Es kann im gegebenen Fall dahingestellt bleiben, ob einer Vereinigung die Eigenschaft der „wirtschaftlichen Vereinigung“ dann abzusprechen sei, wenn sie grundsätzlich jedes Zusammengehen mit den Arbeitgebern und jeden Abschluss von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ablehnt, und ob die Antragsteller zu dieser Art von Vereinigung gehören.

Das Arbeitsgericht hält die Antragsteller darum für keine wirtschaftliche Vereinigung, weil sie nicht dargelegt haben, dass sie eine genügend feste und deutliche Organisation besitzen. Die neue arbeitsrechtliche Gesetzgebung gibt den wirtschaftlichen Vereinigungen so weitgehende Befugnisse als Tarifparteien, als Berater der Betriebsräte und Betriebsversammlungen, als Vertreter vor den Arbeitsgerichten, bei der Bildung der Schlichtungsausschüsse und anderer Arbeitsverwaltungsbehörden, dass gewisse Mindestansprüche an die Gliederung und den Zusammenhalt der Vereinigung gestellt werden müssen. Unorganisierte Vereinigungen von Werksangehörigen werden von der Praxis der Schlichtungsbehörden und

des Reichsarbeitsministeriums regelmässig nicht als wirtschaftliche Vereinigung angesehen. Verlangt muss werden, dass die Vereinigung eine Satzung hat, die mindestens bestimmt, wie die leitenden Stellen und Organe aus der Mitgliedschaft heraus gebildet, wie die Mitgliederbeiträge gesammelt und verwandt werden, und endlich, nach welcher Richtung und auf welche Weise die praktische Tätigkeit der Vereinigung gedacht ist.

Anmerkung. — Ueber den Begriff „wirtschaftliche Vereinigung“ vgl. auch „Gesamtarbeitsverträge“ 1 (S. 49), nebst Anmerkung, sowie „Verfahren in Arbeitsrechtssachen“ 1 (S. 73).

6. Schutz Nichtorganisierter.

Urteil des Kammergerichts Berlin vom 5. Juli 1924. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 330; Juristische Wochenschrift, 1925, S. 269, Zif. 5.)

Der Anspruch des Klägers ist nach § 826 des Bürgerlichen Gesetzbuches begründet. Die Beklagten haben dem Kläger in einer gegen die guten Sitten verstossenden Weise Schaden zugefügt. Es ist zwar nicht ausreichend erwiesen, dass die Beklagten in unzulässiger Weise auf den Kläger eingewirkt haben, um ihn zum Beitritt zu ihrer Gewerkschaft zu nötigen. Sie haben aber einen unzulässigen Druck auf die Fabrikleitung ausgeübt, der für den Kläger zum Verlust der Stellung führte. Die Beklagten mögen geglaubt haben, dass durch die Einstellung des Klägers der Tarifvertrag verletzt sei, und es spricht manches dafür, dass dies der Fall war. Dann aber hätten sie den Schlichtungsausschuss anrufen und auf die Belegschaft in diesem Sinne einwirken müssen, dass auf keinen Fall gestreikt wurde.

Anmerkung. — In gleichem Sinne schon das frühere Urteil des Reichsgerichts vom 8. November 1922 (nähere Angaben siehe Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. IV, S. 88); vgl. ferner das Berufungsurteil des Landgerichts Hamburg vom 29. Mai 1925 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 187), sowie das Urteil des Landgerichts Stettin vom 8. Juli 1925 (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 2821).

7. Tarifverträge der Zwangsinnungen und Vereinigungsfreiheit.

Urteil des Kammergerichts Berlin vom 31. Mai 1924. (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 272.)

Es kann nicht anerkannt werden, dass die Ausdehnung der satzungsmässigen Tätigkeit einer Zwangsinnung auf den Abschluss von Tarifverträgen mit dem Grundsatz der Vereinigungsfreiheit im Sinne des Art. 159 der Reichsverfassung im Widerspruch steht. Wollte man Art. 159 überhaupt in diesem Sinne deuten, so würde er die Errichtung der Zwangsinnungen, die doch auch „Vereini-

gungen zur Förderung der Wirtschaftsbedingungen“ der ihr zugehörigen Gewerbetreibenden darstellen, überhaupt beseitigt haben, und diesen Grundsatz wird auch die Beklagte nicht aufstellen wollen. Wenn nun aber eine sonach gesetzlich anerkannte Zwangsgemeinschaft ihre Mitglieder, solange sie ihr angehören, anhält, sich zur Feststellung der Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben des Mittels der Tarifvereinbarungen durch ihre Zwangsorganisation zu bedienen, so verstößt diese Zwangspflicht selbst auch nicht gegen Art. 159 oder gegen ein sonstiges gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten.

8. Koalitionsrecht der in Basel wohnhaften Eisenbahnarbeiter der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft.

Urteil des Gewerbegerichts Karlsruhe, Eisenbahnfachkammer, vom 14. Juli 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 543.)

Zur Begründung seines Standpunkts beruft sich der Beklagte zunächst auf die Art. 118, 159 und 165 der Reichsverfassung. Formell gilt diese allerdings, wie die Klägerin richtig ausführt, für das auf schweizerischem Gebiet liegende Betriebswerk Basel und die ebenda gelegene Wirtschaft A. nicht, ebensowenig aber das Betriebsrätegesetz. Nachdem aber unbestrittenermassen auf Grund des § 61 des Betriebsrätegesetzes im Benehmen mit den Organen der Arbeitnehmerschaft eine für den gesamten Betrieb der Deutschen Reichsbahn-Direktionen geltende, dem Betriebsrätegesetz angepasste Betriebsräteverordnung erlassen wurde, hat das Gericht kein Bedenken, die arbeitsrechtlichen Grundsätze der Reichsverfassung analog auch auf den strittigen Fall anzuwenden, zumal da die Mehrzahl der in Basel im Betrieb der Reichsbahn-gesellschaft beschäftigten Arbeiter Reichsdeutsche sein dürften, und das Betriebsrätegesetz ja auf den arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Reichsverfassung fusst.

MITWIRKUNG DER ARBEITERSCHAFT AM BETRIEB (BETRIEBSVERTRETUNG)

A. — AMT UND FUNKTION DER BETRIEBSVERTRETUNG

1. Nach Streikbeendigung durch Tarifvertrag mit Massregelungsverbot und Wiedereinstellungsklausel lebt die Eigenschaft als Betriebsratsmitglied wieder auf.

Beschluss des Kammergerichts Berlin vom 11. März 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 406.)

Man streitet darüber, ob das Massregelungsverbot und die Wiedereinstellungsklausel Bestandteile eines Tarifvertrag mit dessen Sonderwirkung gemäss der Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918 werden könne und ob ihnen dabei die Wirkung, dass das alte Arbeitsverhältnis nach Wiederaufnahme der Arbeit nicht als beendet sondern als fortbestehend zu betrachten sei, insbesondere in dem Sinne beigelegt werden könne, dass auch folgeweise die Mitgliedschaft im Betriebsrat wieder auflebe. Der Senat hält in ersterer Hinsicht an seiner Auffassung fest, dass jene Friedensklauseln allerdings eigentliche Bestandteile eines Tarifvertrags werden können, unbeschadet der Frage, zu wessen Gunsten und Lasten daraus unmittelbare Rechtsfolgen entstehen. Der Begriff des Tarifvertrags steht dem nicht entgegen, und die gegenteilige Meinung verschliesst ihre Augen vor den Rechtstat-sächlichkeiten des Arbeitsrechts und stumpft ohne Not die wichtigste Waffe zur Erzielung des Arbeitsfriedens im wirtschaftlichen Kampfe ab. Der Senat teilt ferner die Ansicht, dass ein Wiederaufleben wie des Arbeitsverhältnisses, so auch der Stellung eines Betriebsratsmitgliedes infolge einer geeigneten Friedensklausel, wenn auch vielleicht ohne rückwirkende Kraft, rechtlich möglich ist; denn diese Frage ist nach dem Gehalt der einschlägigen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes §§ 39 ff., 84 ff., 96 ff. dort nicht etwa in verneinendem Sinne beantwortet. Insoweit liegt vielmehr eine Lücke des Gesetzes vor, die eine selbständige Beurteilung des Tatbestandes gestattet, und diese Lücke ist so auszufüllen, dass ebenso wie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so auch die der Betriebsratsstellung ermöglicht wird. Allerdings wirkt diese tarifliche Abmachung zunächst jedenfalls nur zwischen den Tarifvertragsparteien als solchen. Deshalb ist für eine solche Wiederherstellung des Betriebsrats eine ausdrückliche oder stillschweigende tatsächliche Inkraftsetzung der bezüglichen tariflichen Abmachungen durch die betroffenen Arbeitgeber und Arbeit-

nehmer zu fordern. Ist aber eine solche einmal geschehen, so besteht der Betriebsrat fort, und zwar endgültig, ohne dass diese Folge wieder beseitigt werden kann.

Anmerkung. — Über die Bedeutung der Wiedereinstellungsklausel in Tarifverträgen vgl. auch „Gesamtarbeitsverträge“ 9 (S. 58). — Das Wiederaufleben der Betriebsratseigenschaft bei Einstellung nach Streik bejaht auch Urteil des Landgerichtes Breslau vom 8. Juli 1925 (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1905).

2. Kommt ein gesetzmässiger Betriebsrat zustande, wenn sich die Angestelltengruppe an der Wahl nicht beteiligt?

Urteil des Landgerichtes I, Berlin, vom 6. Juli 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXXI, S. 76.)

Die entscheidende Kammer hat sich der im Schrifttum und in der Rechtsprechung herrschenden Ansicht angeschlossen, dass die Beteiligung einer Arbeitnehmergruppe, der Angestellten oder der Arbeiter, an der Betriebsratswahl genügt, um eine gültige Wahl zu ermöglichen. Die Annahme, dass eine Arbeitnehmergruppe einseitig der anderen, infolge eines Gegensatzes der Auffassung über das Bedürfnis nach einer Betriebsvertretung oder lediglich aus absichtlicher Schädigung durch Nichtteilnahme an der Wahl, den Schutz des Betriebsrätegesetzes nehmen könnte, widerspricht dem Zweck des Gesetzes. Aus § 16 des Betriebsrätegesetzes, dass jede Arbeitnehmergruppe vertreten sein müsse, ist, wie aus der Vorschrift des § 6 des Betriebsrätegesetzes lediglich zu folgern, dass keine Arbeitnehmergruppe gegen ihren Willen in der Betriebsvertretung übergangen werden kann, nicht aber, dass ohne sie die Bildung einer Betriebsvertretung überhaupt unmöglich sei. Dass eine Betriebsratswahl auch bei Beteiligung auch nur einer Arbeitnehmergruppe zu erfolgen hat, folgt auch aus § 8 der Wahlordnung, der ausdrücklich Bestimmungen für den Fall des Fehlens gültiger Vorschlagslisten der Arbeiter oder der Angestellten vorsieht. Beteiligen sich nur die Arbeiter oder nur die Angestellten an der Betriebsratswahl, so bilden die Gewählten der einen Gruppe den Betriebsrat mit allen Rechten und Pflichten.

Ebenso Beschluss des Gewerbegerichts Berlin vom 12. Januar 1925 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. 30, S. 324).

3. Was wird aus der Betriebsvertretung, wenn die Arbeitnehmerzahl unter die Mindestzahl sinkt?

Vorbemerkung. — Die Frage, ob bei Sinken der Arbeitnehmerzahl unter die gesetzliche Mindestzahl von 20 Arbeitnehmern die Betriebsvertretung ohne weiteres fortfällt, wird verneint durch Beschluss des Bezirksausschusses Königsberg i. Pr. vom 15. Sep-

tember 1922 (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1922, S. 710, Nr. 118), bejaht dagegen durch Entscheidung des vorläufigen Reichswirtschaftsrats, Nr. 185, vom 18. Oktober 1921 (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1922, S. 125; Gewerbe-Archiv, 1922, S. 380). Eine dritte Möglichkeit besteht in der Anordnung von Neuwahlen, vgl. dazu das folgende.

Urteil des Kammergerichts Berlin vom 13. März 1925. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 364, Nr. 91; Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 548.)

Es ist davon auszugehen, dass einerseits das Sinken der Arbeitnehmerzahl unter 20 die Neubildung der Betriebsvertretung erforderlich macht, andererseits die alte Betriebsvertretung so lange im Amte bleibt, bis die neue gebildet ist oder aber bei ordnungsmässiger Geschäftsführung hätte gebildet sein müssen. Diese Auffassung, für die übrigens auch die Regelung des § 23, Abs. 3, des Betriebsrätegesetzes spricht, berücksichtigt in der gebotenen Weise die Interessen sowohl der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmerseite. Einerseits verhindert sie den Fortbestand einer für den Betrieb übermässig grossen Betriebsvertretung. Andererseits lässt sie die Arbeitnehmerschaft nicht ohne den Schutz der Betriebsvertretung. Schliesslich setzt sie gegebenenfalls dem Amte des Betriebsvertreters gegenüber § 43 des Betriebsrätegesetzes die notwendig sachgemässe zeitliche Grenze.

Entsprechend wird in der Entscheidung des vorläufigen Reichswirtschaftsrats vom 5. Februar 1924 (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 478, Nr. 110) ausgesprochen, dass der Betriebsobmann in Betrieben von 5-20 Arbeitnehmern ohne weiteres wegfällt, wenn die Zahl der Arbeitnehmer dauernd unter 5 sinkt.

4. Vereinbarung der Betriebsvertretung mit dem Arbeitgeber über materielle Arbeitsbedingungen.

Urteil Gewerbegericht Hamburg vom 16. Mai 1924. (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 42.)

Mit ihren Ausführungen, der Betriebsrat habe durch seine Willenserklärung vom 19. Januar 1924 die gesamte Arbeiterschaft berechtigt und verpflichtet, kann die Beklagte nicht gehört werden. Der Betriebsrat, richtiger der Gruppenrat, ist ein öffentlich-rechtliches Organ, dessen Kompetenzen durch das Betriebsrätegesetz genau umschrieben und festgelegt sind.

Der Aufgabenkreis des Arbeiterrats ist in § 78 des Betriebsrätegesetzes bestimmt. Es ist verfehlt, wenn die Beklagte aus der Nr. 2 der gedachten Bestimmung eine Befugnis des Arbeiterrats zur unmittelbaren Verpflichtung der einzelnen Arbeitnehmer herleiten will. Es heisst daselbst, dass der Arbeiterrat die Aufgabe hat, „soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen

der Arbeitnehmer bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken“. Die Diktion ist zu beachten; sie gibt dem Arbeiterrat nicht das Recht, mangels tarifvertraglicher Regelung Arbeitsverträge abzuschliessen und damit eine unmittelbare Wirkung für und gegen die Arbeitnehmer herbeizuführen, sondern nur das Recht „mitzuwirken“. Diese Fassung bleibt begrifflich hinter einer Befugnis zum Abschluss zurück. Sie erfährt auch noch eine weitere Einschränkung durch das Erfordernis des „Benehmens mit der wirtschaftlichen Vereinigung der Arbeitnehmer“. Die Willenserklärung des Arbeiterrats hat für die übrigen Arbeitnehmer keinerlei zivilrechtliche Bedeutung; sie ist ohne Vollmacht, ohne Ermächtigung der übrigen Arbeitnehmer abgegeben und erlangt nur Wirksamkeit, wenn sie nachträglich von den einzelnen Arbeitnehmern genehmigt wird.

5. Gewerkschaftliche und politische Betätigung der Betriebsvertretung.

Beschluss des Gewerbegerichts Zwickau vom 18. November 1924. (Schlichtungswesen, 1925, S. 236.)

Wie das unterzeichnete Gericht bereits in seiner Entscheidung vom 4. November 1924 in Sachen des Betriebsrats der Firma D. in W. gegen die Firma D. zum Ausdruck gebracht hat, hält es die Austeilung von Fragebogen während der Betriebszeit, zu der auch die Betriebspausen zu rechnen sind, durch den Betriebsrat für zulässig, wenn in diesen Fragebogen nur reine Arbeits- und Lohnverhältnisse der eigenen Belegschaft erörtert werden. Eine Berechtigung zur Austeilung solcher Fragebogen könnte der Betriebsrat aus § 66, Zif. 3, § 78, Zif. 2 des Betriebsrätegesetzes herleiten. Diese Voraussetzung vermag aber der hier vorliegende Fragebogen des deutschen Textilarbeiterverbandes nicht zu erfüllen, denn sein Punkt 3 hat den Wortlaut: „Sind Sie Verbandsmitglied und bereit, dem Verband finanziell Kampfmittel zu geben?“ Eine solche Frage geht über den Rahmen einer Erörterung von Arbeits- und Lohnverhältnissen der Belegschaft hinaus, sie gehört bereits in das Gebiet der Propaganda für eine bestimmte Gewerkschaft. Dies aber ist ein Aufgabenkreis, der nicht den Betriebsräten, sondern lediglich den wirtschaftlichen Vereinigungen zusteht, wie sich aus der Fassung des § 66, Zif. 3, des Betriebsrätegesetzes ergibt. Denn darin werden ausdrücklich die Befugnisse des Betriebsrats zugunsten derjenigen der wirtschaftlichen Vereinigungen eingeengt. Das Arbeitsgericht ist daher der Ansicht, dass die Verteilung derartiger Fragebogen durch die Antragsgegner als Mitglieder des Betriebsrates nicht mit ihrem aus §§ 1, 66, 68 des Betriebsrätegesetzes herzuleitenden Rechten und Pflichten im Einklang steht, und sieht auch keine ausreichende Rechtfertigung ihrer Handlungsweise darin, dass sie die Verteilung der Fragebogen auf Grund eines Betriebsversammlungsbeschlusses durchgeführt haben. Denn ein Betriebsrat

ist natürlich nicht verpflichtet, Beschlüsse einer Betriebsversammlung, die sich mit den gesetzlichen Pflichten des Betriebsrates nicht vereinigen lassen, zur Ausführung zu bringen. Immerhin ist den Antraggegnern zuzubilligen, dass sie offenbar bei der Austeilung der Fragebogen geglaubt haben, dazu berechtigt zu sein, und eine Erschütterung des Betriebes nicht dadurch haben hervorrufen wollen. Stellt sich also auch die Verteilung des vorliegenden Fragebogen, als ein Verstoss der Antragsgegner gegen ihre gesetzlichen Pflichten als Betriebsratsmitglieder dar, so ist doch diese Verletzung unter Berücksichtigung der Umstände des Falles keine so schwere, dass ihre Absetzung vom Amte als Mitglieder des Betriebsrates deshalb verlangt werden könnte. Denn nur eine gröbliche Verletzung der gesetzlichen Pflichten rechtfertigt den Antrag aus § 39, Abs. 2, des Betriebsrätegesetzes; eine solche gröbliche Verletzung wird aber in der Regel nur bei wiederholten Verstössen anzunehmen sein, wenn auch zuzugeben ist, dass ausnahmsweise auch eine einmalige besonders schwere Verfehlung als gröbliche zu bezeichnen sein wird. Ein solcher Fall liegt aber hier keineswegs vor.

Zu gleichem Ergebnis bezüglich der „Verteilung von Flugblättern“ der kommunistischen Partei kommt das Urteil des Landgerichts Leipzig (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 355).

Aus der gleichen Erwägung heraus anerkennt der Beschluss des Gewerbegerichts Hamburg vom 11. November 1924 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 26) eine Pflicht des Arbeitgebers zur „Verfügungstellung eines Raumes für Betriebsversammlungen“ nur dann, wenn es sich um solche Versammlungen handelt, die für die Erledigung der Rechte und Pflichten der Betriebsversammlung erforderlich sind, nicht dagegen für beliebige politische Versammlungen der Arbeiter.

Urteil des Gewerbegerichts Karlsruhe vom 14. Juli 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 543.)

Grobe Pflichtverletzung eines Betriebsratsmitglieds ist die Aufforderung zum Streik, ohne vorher den Versuch gütlicher Einigung gemacht zu haben.

Beschluss des Gewerbegerichts Hamburg vom 26. Mai 1925. (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 154.)

Die Vereitelung der Durchführung eines anerkannten Schiedsspruches ist grobe Pflichtverletzung der Betriebsratsmitglieder.

Urteil des Gewerbegerichts Opladen vom 18. August 1924. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 276.)

Materialsammlung über Belegschaftsmitglieder zwecks Veröffentlichung in einer kommunistischen Zeitung ist eine gröbliche Verletzung der den Betriebsratsmitgliedern obliegenden Pflichten.

6. Unzulässigkeit politischer Resolutionen der Betriebsvertretung.

Urteil des Gewerbegerichts Stuttgart vom 20. November 1924. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 45.)

Der Antrag auf Amtsenthebung ist gemäss § 39, Abs. 2, des Betriebsrätegesetzes begründet. Der Antragsgegner gibt zu, dass er die Resolution des Gesamtbetriebsrats in dessen Auftrag als Vorsitzender unterstempelt hat. Er hat also an der Resolution mitgewirkt und trägt, wie er nicht bestreitet, auch die Verantwortung für die Folgen derselben. Der Beschluss des Gesamtbetriebsrats trägt jedenfalls in seiner Ziffer 3 politischen Charakter und geht damit über den Aufgabenkreis der Betriebsvertretung weit hinaus. Die Forderung auf Freilassung der politischen Gefangenen und Niederschlagung politischer Strafverfahren hat sowohl mit der sozialen Aufgabe der Betriebsvertretung, die Interessen der Betriebsangehörigen dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten, als auch mit der wirtschaftlichen Aufgabe, den Arbeitgeber bei der Förderung der Betriebszwecke zu unterstützen (vgl. § 1 des Betriebsrätegesetzes), nicht das geringste zu tun. Würde man den Betriebsvertretungen eine politische Tätigkeit, wie sie vorliegend erfolgte, zugestehen, so würde dies zweifellos eine weitgehende Politisierung der gewerblichen Betriebe und ihrer Betriebsvertretungen zur Folge haben, und es würden damit die Betriebsvertretungen ihrer eigentlichen Zweckbestimmung vollkommen entfremdet werden.

7. Mitwirkung der Betriebsvertretung bei Festsetzung von Einzelstrafen.

Vorbemerkung. — Die Frage, ob der Gruppenrat bei Festsetzung der Einzelstrafe mitwirkt, oder ob der Arbeitgeber allein dieselbe festsetzen kann, ist bestritten; für Mitwirkung des Gruppenrats spricht sich aus das Urteil des Landgerichts Dortmund vom 30. April 1923 (Betriebsräte-Zeitschrift für Funktionäre der Metallindustrie, Stuttgart, 1923, S. 427), ferner Urteil des Gewerbegerichts Heilbronn vom 1. Juni 1923 (Schlichtungswesen, 1923, S. 180), ebenso Urteil des Landgerichts Berlin vom 14. Februar 1924 (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1924, S. 497); gegen diese Mitwirkung Urteil des Landgerichts Tübingen vom 24. März 1923 (Soziale Praxis, 1923, S. 535).

Urteil des Kammergerichts Berlin vom 11. Oktober 1924. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 86, Nr. 24.)

Der Senat tritt zunächst dem Landgericht darin bei, dass § 80, Abs. 2, des Betriebsrätegesetzes grundsätzlich auf die Festsetzung der einzelnen Strafe zu beziehen ist, also nicht bloss die Regelung in der betreffenden Betriebsvereinbarung im Sinne hat. Dieser

Streit, in dem von der einen Seite für die erstere Ansicht besonders die damit verknüpfte Forderung des Arbeitsfriedens, von der anderen Seite zugunsten der Gegenansicht die praktische Unzuverlässigkeit der ersteren betont wird, ist jetzt im Sinne der Mitwirkung der Betriebsvertretung bei der Einzelstraffestsetzung deswegen zu entscheiden, weil die Verordnung vom 30. Oktober 1923 über das Schlichtungswesen eine stillschweigende verbindliche Auslegung zugunsten dieser Regelung enthält. Art. I dieser Verordnung regelt die Schlichtung, d. i. die Mitwirkung bei Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, also insbesondere auch bei Streitigkeiten aus Betriebsrätegesetz §§ 78, Zif. 3, 80, Abs. 1; Art. II die Tätigkeit des Arbeitsgerichts bei Einzelstreitigkeiten, insbesondere aus der Betriebsräteorganisation und nennt darunter den § 80, Abs. 2. Danach handelt es sich in solchen Fällen um Einzelstraffestsetzungen, und dieser so zum Ausdruck gebrachte Wille des Gesetzes muss für die Entscheidung der Streitfrage durchgreifen.

In gleichem Sinne spricht sich die Entscheidung des vorläufigen Reichswirtschaftsrats vom 25. Juli 1925 (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 478, Nr. 112) aus.

Der Antragsteller geht bei dem Klagebegehren im übrigen aber auch von der irrigen Annahme aus, dass nur dann gemäss § 80, Abs. 2, des Betriebsrätegesetzes Strafen durch den Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeiter- oder Angestelltenrat festgesetzt werden könnten, wenn in den Arbeitsordnungen oder sonstigen Dienstvorschriften hierüber eine ausdrückliche Bestimmung enthalten sei. Das Betriebsrätegesetz kennt jedoch eine solche Voraussetzung nicht. Infolgedessen ist die Aufnahme besonderer Bestimmungen in die Arbeitsordnungen und sonstigen Dienstvorschriften auch nicht erforderlich, um dem Arbeiter- oder Angestelltenrat das ihm nach § 80, Abs. 2, des Betriebsrätegesetzes zustehende Recht zu sichern.

Der Reichswirtschaftsrat hält, ohne dass es hierüber noch besonderer Bestimmungen bedarf, ein Mitwirkungsrecht der zuständigen Betriebsvertretung bei Bestrafungen für gegeben, weil das Betriebsrätegesetz ein solches Recht ausdrücklich vorsieht.

B. — SCHUTZ DER MITGLIEDER DER BETRIEBSVERTRETUNG

8. Wann beginnt der Entlassungsschutz der Betriebsratsmitglieder.

Urteil des Gewerbegerichts Guben vom 14. November 1924. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 353.)

Unstreitig ist die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlagslisten am 24. Oktober 1924 abgelaufen gewesen; unstreitig ist ferner, dass nur eine Vorschlagsliste eingereicht worden ist; unstreitig ist schliesslich, dass der Kläger am 1. November nach Ablauf der Einreichungsfrist, jedoch vor der förmlichen Fest-

stellung des Wahlergebnisses und der Bekanntgabe, entlassen worden ist. Nach § 8, Abs. 2, der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz gelten, wenn für die Wahl der Arbeiter oder der Angestellten nur eine Vorschlagsliste zugelassen wird, die in ihr gültig verzeichneten Bewerber in der Reihenfolge der Liste als gewählt. Infolge dieser Fiktion sind die in der Vorschlagsliste aufgezeichneten Arbeitnehmer mit dem Ablauf des letzten Tages der Einreichungsfrist definitiv gewählt, sofern nicht von vornherein Ungültigkeit der vorgenommenen Wahl vorliegt. Die Wahl als solche ist beendet, der Kläger daher bereits Mitglied der neuen Betriebsvertretung geworden, so dass er nach Ablauf des 24. Oktober gemäss den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über Fristen die Rechte aus dem Betriebsrätegesetz genießt, seine Kündigung gemäss § 96 des Betriebsrätegesetzes daher nur mit Zustimmung der neuen Betriebsvertretung erfolgen kann.

9. Rückwirkende Kraft der Ersatzzustimmung des Arbeitsgerichts bei Entlassung eines Betriebsratsmitglieds.

Vorbemerkung. — Die Frage nach der rückwirkenden Kraft der Zustimmung der Betriebsvertretung und der Ersatzzustimmung des Arbeitsgerichts zur Entlassung eines Betriebsratsmitglieds, ist bestritten. Verneint wird sie durch die Urteile des Kammergerichts Berlin vom 12. April 1924 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXIX, S. 211), des Kaufmannsgerichts Hamburg vom 18. Februar 1924 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1924, S. 107; Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXIX, S. 166), des Landgerichts Dresden vom 17. September 1924 (Kaufmann in Wirtschaft und Recht, 1924, S. 479), des Landgerichts Leipzig vom 17. Juni 1924 (Kaufmann in Wirtschaft und Recht, 1924, S. 481) sowie des Oberlandesgerichts Celle vom 23. Juni 1925 (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1886); bejaht durch Beschluss des Gewerbegerichts Kiel vom 8. Januar 1925 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 323).

Urteil des Landgerichts I, Berlin, vom 12. Februar 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 398; Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1902.)

Die Kammer schliesst sich der Meinung an, die die Rückwirkung, wenn die Zustimmung rechtzeitig vor der Kündigung bei der Betriebsvertretung nachgesucht ist, bejaht. Der Wortlaut des § 96 des Betriebsrätegesetzes, „der Arbeitgeber bedarf der Zustimmung“, zwingt nicht zu der Annahme, dass die Zustimmung schon beim Ausbruch der Kündigung erteilt sein müsse. Die Bestimmung, dass der Arbeitgeber bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts den Arbeitnehmer weiter in seinem Betriebe zu beschäftigen habe, wäre überflüssig, wenn das Betriebsrätegesetz nicht auf dem Standpunkt stände, dass die Zustimmung auf den Augenblick der

Kündigung zurückwirken sollte. Denn wollte das Betriebsrätegesetz die Rückwirkung verneinen, so wäre die selbstverständliche Folge, dass die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers (die anerkanntermassen nur eine Lohnzahlungspflicht, nicht etwa eine Pflicht zur tatsächlichen Beschäftigung bedeutet, da diese grundsätzlich für den Arbeitgeber überhaupt nicht besteht) nicht nur bis zur arbeitsgerichtlichen Zustimmung, sondern bis zu einer nach der Zustimmung erneut ausgesprochenen Kündigung und sogar, wenn nicht gerade Kündigungsausschluss besteht, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterlaufen würde.

Die Annahme der Rückwirkung entspricht auch der Billigkeit. Denn die Verneinung der Rückwirkung wäre für den Arbeitgeber eine unbillige Belastung, wenn er rechtzeitig vor Ausspruch der Kündigung bei der Betriebsvertretung die Zustimmung nachgesucht hat, und die Betriebsvertretung die Beschlussfassung über den Tag hinaus, wo die Kündigung spätestens erfolgen muss, verzögert. Diese Unbilligkeit wäre besonders dann gross, wenn eine längere Kündigungsfrist besteht.

10. Keine Bevorzugung der Betriebsratsmitglieder bei teilweiser Stillelegung oder Personalverminderung.

Beschluss des Gewerbegerichts Kiel vom 8. Januar 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 323.)

Bei Anwendung der §§ 95 bis 97 des Betriebsrätegesetzes ist davon auszugehen, dass damit bezweckt wird, die Mitglieder der Betriebsvertretung gegen jegliche Massregelung infolge ihrer Tätigkeit bei Wahrnehmung ihres Amtes zu schützen, dass aber keine privilegierte Stellung für sie geschaffen ist. Die eingehende Verhandlung hat keinerlei Anhaltspunkt dafür ergeben, dass die Entlassung der beiden Betriebsratsmitglieder irgendwie mit ihrer Wirksamkeit als solche in Verbindung zu bringen ist. Es steht vielmehr fest, dass die Entlassung lediglich aus sachlichen durch die Verhältnisse des Betriebes bedingten Gründen erfolgt ist. Es ist auch nicht erwiesen, dass bei der Auswahl der zur Entlassung gelangenden Personen von der Betriebsleitung die Grundsätze einer sachlichen Auswahl verletzt sind. Es kann nicht anerkannt werden, dass erst alle übrigen Leute zur Entlassung gelangen müssen, ehe die Betriebsratsmitglieder entlassen werden. Im übrigen würden die Belange der Betriebsvertretung durch die Entlassung von zwei ihrer Mitglieder in keiner Weise beeinträchtigt, weil nach dem Sinken der Belegschaft unter 50 Mitglieder der verbleibende Betriebsrat von 3 Köpfen dem Gesetze entsprach. Demnach war die versagte Zustimmung gemäss § 97 des Betriebsrätegesetzes zu ersetzen.

In gleichem Sinne entscheidet das Urteil des Landgerichts Erfurt vom 23. Mai 1925 (Schlichtungswesen, 1925, S. 197), ferner Urteil des Kaufmannsgerichts Hamburg vom 20. Juli 1924 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 28).

11. Wann liegt eine Stilllegung oder Teilstillegung vor?

Vorbemerkung. — Nach § 96, Abs. 1, des Betriebsrätegesetzes bedarf der Arbeitgeber zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Betriebsratsmitglieds der Zustimmung der Betriebsvertretung. Davon macht § 96, Abs. 2, Zif. 2, des Betriebsrätegesetzes eine Ausnahme für solche Entlassungen, die infolge Stilllegung des Betriebs nötig werden.

Urteil des Kammergerichts Berlin vom 1. Mai 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXXI, S. 82; Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1925, S. 422, Nr. 97.)

Unter Betriebsstillegung im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist die, wenn auch nur vorübergehende Aufgabe aller oder einzelner Betriebszwecke zu verstehen, die die Entlassung des Arbeitnehmers (natürlich zusammen mit anderen) erforderlich macht. Unter teilweiser Stilllegung ist die Einstellung zu verstehen, die einen selbständigen Betriebsteil betrifft.

In gleichem Sinne entscheiden ferner das Urteil des Oberlandesgerichts Hamburg vom 7. November 1925 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 52; Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1925, S. 169, Nr. 48), das Urteil des Landgerichts I, Berlin, vom 18. Dezember 1924 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 540), das Urteil des Kammergerichts Berlin vom 7. Dezember 1923 (Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1924, S. 347, Nr. 132), das Urteil des Oberlandesgerichts Celle vom 20. Juni 1925 (Schlichtungswesen, 1925, S. 178) sowie eine grössere Reihe von anderen Urteilen.

C. — MITWIRKUNGSRECHT (EINSPRUCH) DER BETRIEBSVERTRETUNG BEI ENTLASSUNG EINZELNER ARBEITNEHMER

12. Der Einspruch ist beim Gruppenrat einzulegen, nur er ist zur Einspruchsklage legitimiert.

Vorbemerkung. — In diesem Sinne entscheiden auch das Urteil des Gewerbegerichts Hamburg vom 25. April 1924 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1924, S. 92), das Urteil des Kammergerichts Berlin vom 7. Februar 1923 (Mitteilungen des Schlichtungsausschusses Berlin, 1923, S. 157), die Entscheidung des Schlichtungsausschusses Rastatt vom 8. Juni 1923 (Schlichtungswesen, 1923, S. 156), Beschluss des Schlichtungsausschusses Gross-Berlin vom 13. Januar 1923 (Mitteilungen des Schlichtungsausschusses Berlin, 1923, S. 28).

Urteil des Gewerbegerichts Berlin vom 5. Februar 1925. (Schlichtungswesen, 1925, S. 149.)

Wird ein Betriebsvertreter fristlos entlassen, so ist nach § 96, Abs. 2 des Betriebsrätegesetzes der Einspruch nach Massgabe des

§ 84, Abs. 2, und § 86, Abs. 2, statthaft. Der Einspruch kann also nur darauf gestützt werden, dass ein Grund, welcher nach dem Gesetze zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigung berechtigt, nicht vorgelegen hat. Die Einspruchsklage eines Betriebsvertreters ist aber prozessual nicht anders zu behandeln als die Einspruchsklage eines nicht der Betriebsvertretung angehörenden Arbeitnehmers, d. h. es sind die Formen und Fristvorschriften der § 84, Abs. 1, und § 86, Abs. 1, des Betriebsrätegesetzes zu beobachten. Abgesehen davon, dass der Einspruch nicht, wie hier geschehen, bei dem Betriebsrat, sondern bei dem Gruppenrat, welchem der Entlassene in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer angehört, also dem Arbeiterrat, einzulegen gewesen wäre, ist dementsprechend nach § 86, Abs. 1, nur der Gruppenrat (Arbeiter- und Angestelltenrat) zur Anrufung des Arbeitsgerichts berechtigt. Klageberechtigt ist also nicht der Betriebsrat.

13. Kein Entlassungsschutz in Kleinbetrieben.

Urteil des Gewerbegerichts Frankenthal vom 25. Februar 1925. (Schlichtungswesen, 1925, S. 86.)

Die §§ 12 bis 15 der Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 12. Februar 1920 sind aufgehoben.

Hieraus ergibt sich die Rechtslage, dass in Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern der Arbeitgeber bei Entlassungen zur Verminderung der Arbeiterzahl, gleichviel ob eine Stilllegung erfolgt oder nicht, vollkommen frei ist. Auch der Betriebsobmann hat das Mitbestimmungsrecht bei Entlassungen nicht, wie sich aus § 92 des Betriebsrätegesetzes ergibt. Für diese Kleinbetriebe gilt hinsichtlich der Kündigung und Entlassung wieder das Recht der Vorkriegszeit.

14. Die erfolgte Entlassung einer grösseren Arbeitnehmerzahl ohne vorheriges Verhandeln mit dem Betriebsrat ist privatrechtlich wirksam.

Vorbemerkung. — Auf diesem Standpunkte stehen unter anderen das Urteil des Kammergerichts Berlin vom 27. Juni 1923 (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1923, S. 711, Nr. 115), das Urteil des Oberlandesgerichts Stettin vom 9. Juli 1923 (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1923, Nr. 98), der Beschluss des Schlichtungsausschusses Gross-Berlin vom 23. November 1922 (Mitteilungen des Schlichtungsausschusses, Berlin, 1923, S. 6).

Urteil des Gewerbegerichts Reichenbach i. V. vom 5. August 1924. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 352.)

Nach § 74 des Betriebsrätegesetzes ist der Arbeitgeber, wenn infolge von Einschränkungen oder Stilllegungen des Betriebes die

Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmern erforderlich wird, verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat vorher über Art und Umfang der erforderlichen Entlassungen und über Vermeidung von Härten ins Benehmen zu setzen. Im vorliegenden Falle ist es unbestritten, dass die Beklagte, bevor sie eine Reihe Arbeitnehmer entliess, den Betriebsrat nicht gehört hat. Das Gericht hatte daher die Frage zu prüfen, ob eine Umgehung des § 74 des Betriebsrätegesetzes die Unwirksamkeit einer ausgesprochenen Kündigung bedingt. Diese Frage ist nach herrschender Ansicht zu verneinen. Wenn der Arbeitgeber die Verpflichtung, sich mit dem Betriebsrat ins Benehmen zu setzen, umgeht, indem er ohne weiteres Kündigungen in grösserer Zahl ausspricht, so verletzt er damit wohl den öffentlich-rechtlichen Anspruch des Betriebsrates, die Entlassungen selbst aber werden durch diese Verletzung in ihrer Rechtswirksamkeit nicht berührt.

EINZELARBEITSVERTRÄGE

1. Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen unrichtiger Angaben des Arbeitnehmers bei Einstellung.

Urteil des Gewerbegerichts Hamburg vom 29. Januar 1925. (Hanseatische Gerichtszeitung, 1925, S. 78.)

Der Kläger, ein Schiffsbauarbeiter, ist durch den staatlichen Arbeitanachweis an die beklagte Firma verwiesen worden. Er ist bei seiner Vorstellung im Lohnbüro gefragt worden, ob er bereits wegen Diebstahls bestraft oder entlassen worden sei. Er hat diese Frage verneint. Es ist ihm sodann noch ein Fragebogen vorgelegt worden, auf dessen Kopf mit roter Tinte folgende Fragen niedergeschrieben sind: „Sind Sie bereits einmal wegen Diebstahls entlassen worden? Sind Sie vorbestraft wegen Eigentumsvergehens oder schwebt aus vorgenanntem Grunde ein Strafverfahren gegen Sie? Unwahre Angaben ziehen sofortige Entlassung nach sich“.

Der Kläger hat diesen Fragebogen mit „nein“ und seinem Namen unterschrieben. Daraufhin wurde er eingestellt. Nachdem die Betriebsleitung einen Diebstahl des Arbeitnehmers in Erfahrung gebracht hatte, entliess sie ihn. Es handelt sich hier nicht um eine Kündigung, sondern um Anfechtung des Vertrags aus den §§ 119, 123 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

2. Aushilfsvertrag und Dauervertrag.

Entscheidung des Tarifschiedsgerichts für die Hafenbetriebe in Bremen vom 22. Mai 1925. (Hanseatische Gerichtszeitung, 1925, S. 157.)

Der Arbeitgeber wird schadenersatzpflichtig, wenn er aushilfsweise eingestellte Arbeitnehmer kurz vor Ablauf der tariflich vorgesehenen Höchstdauer eines Aushilfsverhältnisses in der Absicht kündigt, die Entstehung eines dauernden Arbeitsverhältnisses zu verhindern, und wenn ausserdem weder ein berechtigtes persönliches noch wirtschaftliches Interesse des Arbeitgebers für die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vorliegt.

Entscheidung der Schlichtungsstelle für den Hafenbetrieb in Hamburg vom 22. September 1924. (Hanseatische Gerichtszeitung, 1925, S. 223.)

Wenn der Tarifvertrag über Aushilfe nichts bestimmt, bedarf es zur Entlassung eines aushilfsweise eingestellten Arbeitnehmers der Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist.

3. Beweislast für die Kündigungsfrist.

Urteil des Kaufmannsgerichts Hamburg vom 19. Januar 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 434; Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 211.)

Die Entgegnung des Beklagten, es sei eine einmonatige Kündigungsfrist vereinbart, macht den Kläger, der mangels besonderer Abrede die gesetzliche Kündigungsfrist behauptet, beweispflichtig.

So schon das Urteil desselben Gerichts vom 16. Dezember 1924 (Hanseatische Gerichtszeitung, 1925, S. 200).

4. Verletzung eines Angestellten bei sportlicher Betätigung.

Urteil des Kaufmannsgerichts Hamburg vom 7. August 1924. (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 31.)

Die bei Ausübung eines Sports erlittenen Verletzungen sind normaler Weise ein „unverschuldetes Unglück“ im Sinne des § 63 des Handelsgesetzbuches, nicht dagegen die beim Genuss von Morphinum entstandenen Verletzungen.

5. Ist die Verheiratung einer weiblichen Dauerangestellten ein wichtiger Grund zur Kündigung?

Urteil des Reichsgerichts vom 17. Februar 1925. (Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CX, S. 297.)

Das Oberlandesgericht hat die Frage mit folgender Begründung bejaht: Durch die Verheiratung habe die Klägerin sich in eine Lage

versetzt, die sie nach dem sittlichen Zweck der Ehe und dem gewöhnlichen Verlaufe der Natur bei Schwangerschaft und nach der Geburt ganz oder teilweise an der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit hindern werde. Auch ohnedies werde ihre Arbeitskraft für die täglich 8 bis 10 Stunden dauernde berufliche Tätigkeit durch die hinzutretende Inanspruchnahme als Hausfrau beeinträchtigt. Die Beklagte müsse auf Erzielung gewisser Durchschnittsleistungen ihrer Angestellten halten, eine Herabsetzung aus Entgegenkommen gegen einzelne Angestellte stelle die notwendige Gesamtleistung in Frage. Dass im einzelnen Falle vielleicht die Behinderung nicht eintrete, sei belanglos. Bei etwa 2000 weiblichen Dauerangestellten müsse die Beklagte gerade in der Zeit der Herabsetzung der Gehälter mit einer Häufung der Verheiratungen rechnen. Damit werde die Prüfung, ob und wann die Tätigkeit einer Verheirateten nachlasse, derart erschwert und fast unmöglich gemacht, dass sie jedenfalls bei einer Tätigkeit wie sie die Klägerin ausübe, die Verheiratung als solche als wichtigen Grund zur Kündigung benutzen dürfe, weil sie eben die Herabsetzung der Leistungsfähigkeit wahrscheinlich mache.

Das Reichsgericht hat diese Begründung gebilligt und ausgeführt: Für den Arbeitgeber bedeutet die ununterbrochene Tätigkeit seiner Angestellten und die Bewältigung der dem einzelnen zugewiesenen Aufgaben ein lebenswichtiges Moment für die Aufrechterhaltung eines ordnungsmässigen Betriebes. Im Interesse einer reibungslosen Abwicklung der Geschäfte liegt es aber auch, dass er den Eintritt von Störungen nicht erst abwartet, sondern rechtzeitig die erforderlichen Massnahmen trifft, um sie, wenn sie in erheblichem Umfange und nach dem gewöhnlichen Laufe der Dinge zu erwarten sind, zu vermeiden. Diese Voraussetzungen sind aber bei der Verheiratung einer weiblichen Angestellten gegeben.

6. Kündigung aus wichtigem Grunde.

Urteil des Landgerichts Leipzig (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 355).

Nicht jede unerlaubte Handlung des Arbeitnehmers bildet einen wichtigen Grund zur Kündigung im Sinne des § 124 a der Gewerbeordnung.

7. Einfluss mitwirkenden Verschuldens.

Urteil des Gewerbegerichts Durlach vom 13. Juli 1925. (Schlichtungswesen, 1925, S. 239.)

Ist die fristlose Entlassung zu Unrecht erfolgt, so kann das Verhalten des entlassenen Arbeitnehmers als mitwirkendes Verschulden im Sinne des § 254 des Bürgerlichen Gesetzbuches in Betracht kommen.

8. Stellt eine plötzliche schwere Wirtschaftskrise einen wichtigen Grund zur sofortigen Entlassung der Arbeitnehmer dar?

Urteil des Landgerichts Neuwied vom 17. November 1924. (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1921.)

Die Zeche P. ist ein Teilunternehmen der Beklagten. Der Zweck des Unternehmens ist die Gewinnung von Feinspat. Am 22. September 1923 kündigte die Betriebsleitung den Klägern an, sie werde in absehbarer Zeit den Betrieb P. wegen Unrentabilität einstellen müssen. Am 26. Oktober 1923 sprach sie dann die Entlassung der Kläger zum 1. November 1923 aus. Die Kläger verfahren noch einige Schichten, der Betrieb wurde eingestellt und die Kläger entlassen. Die Kläger sind der Ansicht, es habe der Einhaltung einer vierzehntägigen Kündigungsfrist bedurft. Sie verlangen daher noch den Lohn für neun Schichten. Die Beklagte bringt vor, es habe ein wichtiger Grund zur Entlassung, und zwar fristlosen Entlassung vorgelegen. Sie sei nicht mehr in der Lage gewesen, die Geldmittel zur Beschaffung der erforderlichen Löhne und Unterhaltsmittel für den Weiterbetrieb der Zeche P. aufzubringen.

Es ist allgemein bekannt, dass gerade in der kritischen Zeit, Ende Oktober 1923, die deutsche Wirtschaft und insbesondere die des besetzten Gebietes nur noch von einem Tag auf den anderen wirtschaftete. Die ins Unermessliche steigende Geldentwertung, die dadurch bedingte Geld- und Kreditnot machte die Betriebe nicht selten von heute auf morgen mittellos. Dazu kam hinsichtlich der Beklagten und insbesondere auch der Grube P. die durch den Ruhrkampf und die durch ihn hervorgerufenen Verkehrsschwierigkeiten geschaffene Unmöglichkeit des Absatzes der geförderten Vorräte. So arbeitete auch insbesondere die Grube P. völlig unwirtschaftlich. Der Absatz war auf ein Minimum herabgesunken. Die Ausgaben an Löhnen etc. würden aber dieselben geblieben sein. In einer Zeit aber, in der es darauf ankam, das Ganze wenigstens in seinem baulichen Bestande aufrecht zu erhalten, würde unter diesen Umständen eine Weiterzahlung des Lohnes eine Unmöglichkeit bedeutet haben. Die Erhaltung des Ganzen war im Interesse der späteren Weiterbeschäftigung der vorläufig entlassenen Arbeiter vor allem notwendig. Es konnte daher der Beklagten schlechterdings nicht zugemutet werden, weiterhin Mittel für unrentable Teile ihres Betriebes aufzubringen, zumal es sich nicht um einige wenige, sondern um etwa 4000 Arbeiter handelte, die zu entlohnen gewesen sein würden.

Anmerkung. — Ähnlich auch die Urteile des Landgerichts Duisburg vom 22. Mai 1925 und vom 22. Juli 1925 (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1911-1912).

Im Prinzip kommen zu anderem Ergebnis die unter „Gehälter und Löhne“ 2 (S. 62) aufgeführten Entscheidungen.

9. Verpflichtung, sich der Torkontrolle zu unterwerfen.

Vorbemerkung. — Die Rechtsprechung ist darin einig, dass die Pflicht des Arbeitnehmers, sich einer Torkontrolle zu unterziehen, wirksam in die Arbeitsordnung aufgenommen werden kann. Ist dies nicht der Fall, so kann nach vorheriger Benachrichtigung des Betriebsrats eine Torkontrolle durchgeführt werden. So das Urteil des Landgerichts Köln vom 6. Juli 1923 (Schlichtungswesen, 1923, S. 239), Entscheidung des Schlichtungsausschusses Gross-Berlin vom 2. Juni 1922 (Mitteilungen des Schlichtungsausschusses Berlin, 1922, S. 138) und Beschluss desselben vom 12. Mai 1923 (gleichen Orts, 1923, S. 129), Urteil des Gewerbegerichts Berlin vom 18. Januar 1924 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXIX, S. 196).

Urteil des Gewerbegerichts Berlin vom 28. Februar 1925. (Schlichtungswesen, 1925, S. 94.)

Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte erfordern, dass der Arbeitgeber bei Durchführung der Torkontrolle nur diejenigen Massnahmen treffe, die nach Lage der Sache zur wirksamen Verhütung von Diebstählen ausreichen; diesen notwendigen Massnahmen hat sich dann allerdings auch der Arbeitnehmer zu unterwerfen. Die Art und Weise der Untersuchung hat sich nach den besonderen Bedürfnissen des Fabrikbetriebs zu richten. Erzeugnisse, die unschwer am Körper versteckt werden können, lassen dasjenige Mass von Untersuchung geboten erscheinen, das geeignet ist, die etwa versteckte Ware zu finden. Es muss darum dem Arbeitgeber auch gestattet sein, bei Fabrikation von Wollgarn die Untersuchung auf die Unterkleidung seiner Arbeiterinnen zu erstrecken, da sonst den berechtigten Interessen zum Schutze des Arbeitgebers nicht Genüge geschehe. Dass gerade diese Untersuchung in taktvoller Weise zu geschehen hat, ist selbstverständlich.

10. Der Arbeitnehmer darf den Urlaub nicht zu anderweitiger entgeltlicher Beschäftigung benutzen.

Urteil des Gewerbegerichts Hamburg vom 15. Juni 1925. (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 163.)

Der Urlaub an sich ist nicht nur ein Recht, sondern auch eine Pflicht des Arbeitnehmers. Weiter gewährt er ihm zwar einen Anspruch auf Befreiung von der vertraglichen Arbeitsleistung, verbunden in den meisten Fällen mit dem Anspruch auf Gewährung von Lohn für die arbeitsfreie Zeit, legt ihm aber daneben als die von ihm zu bewirkende Leistung auf, dass er den Urlaub verwendet, um sich selbst und seine Arbeitskraft im Interesse des Arbeitgebers aufzufrischen. Es versteht sich von selbst, dass dieses Ziel normaler Weise nicht erreicht werden kann, wenn die Erholungszeit durch anderweitige entgeltliche Arbeit ausgefüllt wird. Diese

Pflicht des Arbeitnehmers sich zu schonen und zu kräftigen, entspringt unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag, und es ist eine Verletzung der vertraglichen Obliegenheiten, wenn der Arbeitnehmer durch entgeltliche andere Arbeitsleistungen die Erreichung des Urlaubszwecks beeinträchtigt oder vereitelt. Ganz abgesehen davon, widerspricht es auch allgemeinen sozialen Gedankengängen sowie dem Willen der Kontrahenten des Arbeitsvertrags, dass der Arbeitnehmer in bezahlter Freizeit anderen Arbeitskräften Konkurrenz macht.

In gleichem Sinne auch das Urteil des Gewerbegerichts Bremen vom 11. Juni 1925 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 189).

Ueber das Wesen des „Urlaubsanspruchs als Teil der dem Arbeitnehmer zustehenden Vergütung“ vergleiche auch Urteil des Landgerichts Dessau vom 18. Februar 1925 (Schlichtungswesen, 1925, S. 134).

Der „Urlaubsanspruch darf nicht durch Entlassung unmittelbar vor dem Urlaub vereitelt werden“. So das Urteil des Gewerbegerichts Hamburg vom 18. Juni 1924 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 12).

11. Verwirkung des Urlaubsanspruchs bei fristloser Entlassung aus wichtigem Grunde.

Urteil des Gewerbegerichts Hamburg vom 25. Juni 1924. (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 87.)

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Kläger für sein pflichtwidriges Verhalten mit Recht am 14. Mai 1924 fristlos entlassen ist, dass das Vertragsverhältnis also in rechtswirksamer Weise vorzeitig sein Ende gefunden hat. Von einer nachträglichen Urlaubsgewährung kann nun schon rein begrifflich keine Rede mehr sein. Der Kläger verkennet, dass der Urlaub nicht mit einer Geldzahlung zu identifizieren ist, sondern nach stehender Rechtsprechung des erkennenden Gerichts in Uebereinstimmung mit der Wissenschaft in der dem Arbeitnehmer gewährten Befreiung von seiner Leistungspflicht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und innerhalb der ihm ohnedies obliegenden Arbeitszeit besteht. Der Urlaub ist also nichts anderes, als eine Freistellung von der laufenden Dienstleistungspflicht und setzt daher notwendig zu seiner Gewährung im konkreten Fall die Fortdauer des Vertrages voraus. Da der Kläger aber bereits mit dem 14. Mai 1922 ausgeschieden, sein Arbeitsvertrag also abgelaufen ist, ist für eine Urlaubsgewährung kein Raum mehr. Eine Abgeltung des Urlaubs durch Zahlung eines entsprechenden Geldbetrages, die auch nach Ablauf des Vertrages noch möglich und zulässig ist, setzt immer eine entsprechende tarifliche oder individuelle Vereinbarung voraus und kann ohne solche mangels jeglicher gesetzlicher Grundlage nicht erfolgen.

12. Welche Grenzen sind dem freien Ermessen des Arbeitgebers bei Ausstellung von Zeugnissen gezogen ?

Urteil des Gewerbegerichts Dortmund vom 26. Januar 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 534.)

Es ist davon auszugehen, dass der Angestellte nicht die Erteilung eines Zeugnisses mit einem von ihm vorgeschriebenen Inhalt verlangen kann. Vielmehr ist das Urteil über die Leistungen des Angestellten und die Formulierung dieses Urteils dem pflichtgemässen Ermessen und der pflichtmässigen Beurteilung des berufenen Vorgesetzten überlassen. Nur, wenn objektiv unrichtige tatsächliche Angaben gemacht sind, kann der Angestellte Berichtigung verlangen. Auch der Umfang der tatsächlichen Anführungen des Zeugnisses, soweit sie das Urteil über die Leistungen stützen sollen, ist im wesentlichen dem Ermessen des Vorgesetzten überlassen. Jedoch kann bei einer Auslegung des § 630 des Bürgerlichen Gesetzbuches nach den Grundsätzen der §§ 157 und 242 der Angestellte verlangen, dass seine Tätigkeit so detailliert wird, dass jeder folgende Arbeitgeber allein aus dem Zeugnis sich ein Urteil über die Leistungsfähigkeit und die Eignung des Angestellten bilden kann.

Im gleichen Sinne auch das Urteil des Gewerbegerichts Glauchau vom 4. Juli 1925 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXXI, S. 197).

GESAMTARBEITSVERTRÄGE

1. Ist eine Vereinigung von Arbeitnehmern eines Betriebs tariffähig ?

Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 6. März 1925 (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 138, Nr. 37 ; Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 413.)

Ein Tarifvertrag im Sinne der Verordnung über Tarifverträge vom 23. Dezember 1918 (Reichsgesetzblatt, S. 1456) kann auf Arbeitnehmerseite nur von Vereinigungen von Arbeitnehmern abgeschlossen werden. Die Arbeitnehmerschaft eines Betriebes ist keine Vereinigung. Nach geltendem Recht steht jedoch nichts im Wege, dass sich die Arbeitnehmer eines Betriebes zwecks Vertretung ihrer Arbeitnehmerbelange zu einer Vereinigung zusammenschliessen. Eine solche Vereinigung kann, wenn sie die sonstigen Voraussetzungen dafür erfüllt, tariffähig sein. Tariffähig ist aber eine Arbeitnehmervereinigung nicht schon dann, wenn sie lediglich aus

Arbeitnehmern besteht und zu ihren hauptsächlichen Aufgaben die Regelung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zählt. Vielmehr wird ausserdem vorausgesetzt, dass die Vereinigung die Eigenschaften besitzt, die sie befähigen, Träger eines Tarifvertrags zu sein. Sie muss also imstande sein, die sich hieraus ergebenden Pflichten zu erfüllen und ihr und ihrer Mitglieder Rechte wahrzunehmen. Eine Vereinigung von Arbeitnehmern muss hierzu vor allem frei von jedem Einfluss von Arbeitgeberseite sein. Sie muss nach dem Wesen und Verhalten die Gewähr bieten, dass sie die Belange ihrer Mitglieder selbständig und unabhängig wahrnimmt.

Von vorstehenden Gesichtspunkten aus betrachtet scheint die „wirtschaftliche Vereinigung der Arbeiterschaft der Mühle R.“ überhaupt keine Vereinigung, geschweige denn eine tariffähige Vereinigung zu sein. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Schlichtungsausschusses ist die Vereinigung von der Belegschaft der Mühle auf Veranlassung der Arbeitgeber gegründet worden, um die Möglichkeit einer tariflichen Arbeitszeitverlängerung zu haben. Mit der Gründung der Vereinigung, dem Beitritt der Belegschaftsmitglieder, der Wahl der drei Beauftragten und der Unterschrift des vom Arbeitgeber vorgelegten Tarifvertragsentwurfs, alles an ein und demselben Tage, ist die Betätigung der Vereinigung erschöpft. Ist es danach schon sehr zweifelhaft, ob überhaupt eine Vereinigung vorliegt, so kann jedenfalls darüber kein Zweifel bestehen, dass eine unter den geschilderten Umständen auf Veranlassung des Arbeitgebers gegründete Vereinigung keine vom Arbeitgeber unabhängige und deswegen keine tariffähige Arbeitnehmervereinigung ist.

Anmerkung. — Die Entscheidungen, welche sich mit dem Begriff der wirtschaftlichen Vereinigung im Sinne der Schlichtungsverordnung befassen, sind hier mitberücksichtigt, weil es materiell dabei auf die Tariffähigkeit ankommt. Vgl. auch den Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 28. Januar 1925. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 138, Nr. 36.) — Vgl. auch „Koalitionsrecht“, 5.

2. Zum Begriffe der Tariffähigkeit.

Urteil des Reichsgerichts vom 9. Oktober 1925. (Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CXI, S. 354.)

Der Schlichtungsausschuss Gross-Berlin setzte im Wege des Schiedsspruchs einen Tarifvertrag zwischen den Parteien fest, der die Arbeitsbedingungen der in Berliner Wohnhäusern beschäftigten Portiers, Hausreiniger und Hausreinigerinnen zum Gegenstande hatte und der von dem Schlichter für verbindlich erklärt wurde. Der klagende Verband verlangt nun die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit des Schiedsspruchs, da ihm, dem Kläger, die Tariffähigkeit im Sinne des § 1 der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 fehle. Das Landgericht gab der Klage

statt, das Kammergericht wies sie ab. Auf die Revision des Klägers wurde letzteres Urteil aufgehoben.

Gründe: Tarifverträge dürfen nach § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 zwischen Vereinigungen von Arbeitgebern und solchen von Arbeitnehmern geschlossen werden. Eine Erläuterung des Begriffs „Arbeitgebervereinigung“ gibt das Gesetz nicht. Soviel erhellt aber aus seinem Wortlaut und Zweck, sowie aus dem Wesen der Tarifverträge, dass tariffähig nur eine Vereinigung von Personen ist, die sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber in irgendeiner Rechtsform zusammengeschlossen haben, und zu deren Satzungs- oder Verbandszweck es, sei es allein, sei es mit, gehört, ihre Arbeitgeberinteressen gegenüber den wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten und Einfluss auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewinnen. Im Schrifttum wird zum wirksamen Abschluss von Tarifverträgen neben der nach objektiven Rechtsgrundsätzen zu beurteilenden Tariffähigkeit vielfach noch Tariffähigung, d. h. der in der Satzung zum Ausdruck gelangte Wille des Verbandes gefordert, von seiner gesetzlichen Befugnis zum Abschluss von Tarifverträgen Gebrauch zu machen (es folgen Literaturangaben). Nach dem zur Zeit geltenden Recht wird man jedoch für die Feststellung der Berechtigung zur Eingehung von Tarifverträgen nicht verlangen dürfen, dass die Satzung eine ausdrückliche Bestimmung über die Absicht oder Bereitschaft zum Abschluss von Tarifverträgen oder eine besondere Ermächtigung des Vorstandes oder eines anderen Organs dazu enthält.

Es muss vielmehr genügen, wenn aus dem Charakter und Wesen des Vereins entweder allein oder in Verbindung mit dem Gehalt der Satzung klar und zweifelsfrei erhellt, dass die Eigenschaft der Vereinsmitglieder als Arbeitgeber wenigstens eines der Bänder ist, welche sie zusammenhalten, und dass sich der Verband auf dem Gebiete der Lohn- und Arbeitsbedingungs politik betätigen und handelnd in sie eingreifen will und soll. Dem gegenüber führt aber das Kammergericht aus: „Weil unzweifelhaft die nach der Satzung des Klägers wahrzunehmenden Interessen auf wirtschaftlichem Gebiete liegen, sei zweifellos der Kläger auch ein gemäß § 1 der Tarifvertragsverordnung zum Abschlusse von Tarifverträgen berechtigter Verein, zu dessen Aufgaben insbesondere auch der Abschluss von Tarifverträgen mit den Portiers etc. gehöre“. Der Berufsrichters folgert also die Tariffähigkeit des klagenden Verbandes allein daraus, dass er wirtschaftliche Zwecke verfolgt. Das ist rechtsirrig. Es gibt zahlreiche Verbände, z. B. von Beamten und Ärzten, zur Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder. Viele, wenn nicht die Mehrzahl dieser Mitglieder werden auch Hausangestellte beschäftigen. Deshalb darf man aber nicht ohne weiteres diese Wirtschaftsverbände für fähig halten, mit den Arbeitnehmervereinigungen, zu denen ihre Hausangestellten gehören, Tarifverträge abzuschliessen. Sie werden in der Regel, und zwar mit Recht, ein derartiges Ansinnen ablehnen,

weil bei ihrem Zusammenschluss nicht daran gedacht ist, denjenigen Teil der wirtschaftlichen Interessen, der auf dem Gebiete des Arbeitsrechts liegt, in ihren Tätigkeitsbereich aufzunehmen. Allein durch die Tatsache, dass der klagende Verband sich die Verfolgung wirtschaftlicher Interessen zum Ziele gesetzt hat, kann also seine Rechtsstellung als Arbeitgeberverband nicht bewiesen werden.

Es wird nunmehr zu prüfen sein, ob der klagende Verband der Gesamtsachlage nach dazu gegründet ist oder sich später die Aufgabe gestellt hat, neben anderen Interessen der Haus- und Grundbesitzer auch ihre Arbeitgeberinteressen auf dem Gebiete der Lohnpolitik zu vertreten. Hierbei kann von Bedeutung sein, ob nach der örtlichen Verkehrsauffassung mit dem Begriff eines Hausbesitzers notwendig auch der eines Arbeitgebers zu verbinden ist, und welcher Teil der Verbandsmitglieder Portiers etc. beschäftigt.

Anmerkung. — Schon früher ist in gleichem Sinne entschieden worden durch Urteil des Gewerbegerichts Hamburg vom 1. Februar 1924 (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1924, S. 563; Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1924, S. 24). — Vgl. auch „Koalitionsrecht“, 5 (S. 29), und „Verfahren in Arbeitsrechtssachen“, 1 (S. 73).

3. Kann ein Arbeitnehmerverband, der nicht Tarifvertragspartei ist, den Abschluss eines Tarifvertrages mit der Begründung verlangen, dass die Mehrzahl der Arbeitnehmer in neuerer Zeit bei ihm und nicht mehr bei der Organisation, die den Tarifvertrag abgeschlossen hatte, organisiert sei ?

Beschluss des Schlichtungsausschusses Heilbronn vom 28. März 1925. (Schlichtungswesen, 1925, S. 129.)

Die Arbeiterschaft der Antragsgegnerin, die zum überwiegenden Teil dem Verband der Lebensmittel- und Getränkearbeiter Deutschlands, Zahlstelle Heilbronn angeschlossen ist, sucht mit der Firma einen Werkstarifvertrag abzuschliessen und hat zu diesem Zweck einen entsprechenden Antrag an die Firma gerichtet. Diese lehnt den Abschluss eines Tarifvertrages aus Rechtsgründen ab, da sie nach dem geltenden Manteltarifvertrag der gemischten Betriebe gebunden sei. Der Vertreter der Arbeitnehmer steht auf dem Standpunkt, dass es zwar formell richtig sei, dass die Belegschaft der Firma seinerzeit durch den Fabrikarbeiterverband an den Tarifvertrag gebunden worden sei, allein in der Zwischenzeit sei der grösste Teil der Belegschaft aus dem Fabrikarbeiterverband ausgetreten und habe sich anderweitig und zwar bei dem Verband der Lebensmittel- und Getränkearbeiter organisiert. Obwohl sie den Fabrikarbeiterverband rechtzeitig ersucht habe, den Tarif der gemischten Betriebe zu kündigen, sei die Kündigung nicht erfolgt, sie betrachte deshalb den Verband der Lebensmittel- und Getränkearbeiter als den Rechtsnachfolger des Fabrikarbeiter-

verbandes und verlange durch jenen den Abschluss eines neuen Manteltarifvertrags mit der Firma.

Tatsache ist, dass der Manteltarif für die gemischten Betriebe von Heilbronn und Umgebung vom 1. März 1924 weder von Arbeitgeber- noch Arbeitnehmerseite gekündigt ist. Dieser Vertrag ist abgeschlossen zwischen dem Industriellenverband für Heilbronn und Umgebung, Unterverband der gemischten Betriebe, einerseits und dem Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands, Verwaltungsstelle Heilbronn, dem deutschen Metallarbeiterverband, Verwaltungsstelle Heilbronn, und dem Zentralverband der Maschinisten und Heizer Deutschlands, Bezirk Württemberg, andererseits. Die vertragschliessenden Verbände der Arbeitnehmer gelten als eine Partei (§ 11, Zif. 2, des Vertrages). Nach § 1 des Vertrages hat dieser Geltung für die dem Unterverband der gemischten Betriebe des Industriellenverbands für Heilbronn und Umgebung angeschlossenen 20 Betriebe. Zu diesen Betrieben gehört auch der Betrieb der Antragsgegnerin. Der Vertrag erstreckt sich nach § 1, Zif. 2, a. a. O., auch auf diejenigen in den gemischten Betrieben befindlichen Arbeiter und Arbeiterinnen, die keinem der genannten Arbeitnehmerverbände angehören, gleichgültig, ob sie später aus diesen Verbänden ausgetreten sind oder nie zu ihnen gehört haben. Das Kündigungsrecht wird von Arbeitgeberseite durch den Unterverband der gemischten Betriebe des Industriellenverbands für Heilbronn und Umgebung, von Arbeitnehmerseite durch den Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands, Verwaltungsstelle Heilbronn, zugleich im Namen der übrigen Arbeitnehmerverbände, ausgeübt. Es ist hiernach weder ein einzelner Betriebsinhaber noch ein einzelner Verband, abgesehen von dem Fabrikarbeiterverband, zur Kündigung des Vertrags befugt, und es kann, so lange der Vertrag nicht gekündigt ist und weiter besteht, kein einzelner Betrieb über diesen Vertrag hinweg mit seiner Arbeiterschaft einen neuen Werkstarifvertrag und ebensowenig die durch den Tarifvertrag gebundene Arbeiterschaft eines Betriebs einen Werkstarifvertrag abschliessen, ohne sich tarifvertragsbrüchig zu machen. Zu einem solchen Tarifvertragsbruch kann und darf aber auch der Schlichtungsausschuss aus allgemeinen tarifrechtlichen Gründen die Hand nicht bieten, da es nach dem neuzeitlichen Arbeitsrecht nur Aufgabe des Schlichtungsausschusses sein kann, zum Abschluss rechtlich einwandfreier Tarifverträge Hilfe zu leisten. Es musste deshalb der Schlichtungsausschuss die Abgabe eines Schiedspruchs als rechtlich unzulässig ablehnen.

4. Zur Frage der Abdingbarkeit des Tarifvertrags durch Einzelvertrag.

Urteil des Reichsgerichts vom 27. November 1925. (Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Stichwort „Tarifvertrag, Abdingbarkeit II“.)

Für die Entscheidung der Frage, ob eine Aenderung des Tarifvertrages dem Arbeitnehmer zum Vorteil gereicht, ist nicht nur

dessen Einzelinteresse, sondern vor allem das Gesamtinteresse der Arbeitnehmerschaft massgebend. Eine Erhöhung der Pflichtarbeitszeit im Einzelvertrag, selbst unter gleichzeitiger Erhöhung des Stundenlohnes, bedeutet eine Verletzung des Gesamtinteresses der Arbeiterschaft und damit eine Schlechterstellung des einzelnen Arbeiters.

Etwas abweichend das Urteil des Gewerbegerichts Oberlahnstein vom 9. September 1924 (Schlichtungswesen, 1924, S. 177; Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 46), bestätigt durch Urteil des Landgerichts Wiesbaden vom 15. Juni 1925 (Schlichtungswesen, 1925, S. 177).

5. Verzicht des Arbeitnehmers auf tarifliche Ansprüche.

Vorbemerkung. Diese Frage ist in der Rechtsprechung sehr umstritten. (Vgl. für die vorangehende Zeit Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. V, S. 89; Bd. IV, S. 66; Bd. III, S. 67; B. II, S. 75.)

Urteil des Reichsgerichts vom 27. November 1925 (Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Stichwort „Tarifvertrag, Abdingbarkeit II“.)

Für die Vergangenheit kann der einzelne Arbeitnehmer auf tarifliche Ansprüche rechtswirksam verzichten; dieser Verzicht wirkt aber nicht für die Zukunft.

In diesem Sinne vergleiche auch das Urteil des Kaufmannsgerichts Dresden vom 26. Februar 1925 (Schlichtungswesen, 1925, S. 218; Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXXI, S. 79), das Urteil des Gewerbegerichts Treuen vom 2. April 1925 (Schlichtungswesen, 1925, S. 158), das Urteil des Gewerbegerichts Meissen vom 13. November 1924 (Schlichtungswesen, 1925, S. 35).

6. Nachwirkung des Tarifvertrags.

Vorbemerkung. Die Frage, ob der Tarifvertrag nach seinem Fortfall noch in dem Einzelarbeitsvertrage nachwirkt, ist bestritten; dafür das Urteil des Gewerbegerichts Hamburg vom 5. Mai 1924 (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1924, S. 91) und vom 16. Mai 1924 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 42) und vom 5. März 1924 (gleichen Orts, S. 101), ferner Urteil des Gewerbegerichts Mannheim vom 26. August 1924 (Schlichtungswesen, 1924, S. 175); dagegen das Urteil des Kaufmannsgerichts Fürth vom 21. Dezember 1923 (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1924, S. 301), Urteil des Gewerbegerichts Pforzheim vom 6. Februar 1924 (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1924, S. 300), Urteil des Landgerichts Dessau vom 4. Februar 1925 (Schlichtungswesen, 1925, S. 198.)

Urteil des Landgerichts Leipzig vom 30. Januar 1925. (Schlichtungswesen, 1925, S. 112.)

Die Beklagte stellt in den Mittelpunkt ihrer Ausführung den Satz, nachdem die Bestimmung des Tarifvertrages über die Arbeitszeit weggefallen sei, sei an deren Stelle die gesetzliche Regelung getreten. Diese Ausführung ist aus dem doppelten Grunde unrichtig, dass einerseits keineswegs an die Stelle weggefallener Tarifbestimmungen ohne weiteres eine etwaige gesetzliche Regelung der betreffenden Frage tritt, und dass es andererseits eine gesetzliche Arbeitszeit überhaupt nicht gibt. Die Bestimmungen eines Tarifvertrages werden kraft ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift mit seltenen Ausnahmen Inhalt eines jeden einzelnen Arbeitsvertrages, der dem Tarifvertrag unterliegt. Fällt nun der Tarifvertrag einfach weg, ohne durch einen anderen ersetzt zu werden, so hat dies nur die Wirkung, dass die Unabdingbarkeit seiner Bestimmungen ihr Ende gefunden hat. Der einzelne Arbeitsvertrag wird aber zunächst durch den Wegfall des Tarifvertrages überhaupt nicht berührt. Er besteht weiter mit dem ihm durch den Tarifvertrag gegebenen Inhalt. Auch wenn es hinsichtlich der durch den Tarifvertrag geregelt gewesenen Fragen oder einzelner von ihnen eine gesetzliche Regelung gibt, tritt diese keineswegs ohne weiteres an die Stelle der Tarifbestimmungen. Es kann sich dabei so, abgesehen von Ausnahmen kraft positiver Gesetzesvorschrift, wie etwa in § 5 der Arbeitszeitverordnung, nur um dispositive gesetzliche Regelung handeln. Trotz des Wegfalls des Tarifvertrages bleibt es dabei, dass in jedem einzelnen bis dahin dem Tarifvertrag unterliegenden Arbeitsvertrage diese dispositive Regelung des Gesetzes durch diejenige des Tarifvertrages ersetzt worden ist. Es bedarf eines neuen Abkommens zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages, um insoweit dem Arbeitsvertrage einen anderen Inhalt zu geben. Solange das nicht geschieht, bleibt es bei dem noch durch den Tarifvertrag festgesetzten Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrages. Lediglich wenn ein Tarifvertrag durch einen anderen ersetzt wird, wird die in dem neuen Tarifvertrag getroffene Regelung wiederum unmittelbar Inhalt der einzelnen ihm unterliegenden Arbeitsverträge.

Ähnlich, insbesondere hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeit, auch das Urteil des Landgerichts Potsdam vom 9. Oktober 1924 (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1923, Zif. 20) und das Urteil des Gewerbegerichts Bremen vom 4. September 1924 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 6).

Entgegengesetzt entscheidet das Landgericht Nürnberg durch Urteil vom 27. Mai 1925 (Schlichtungswesen, 1925, S. 155).

Zweifelstfrei ist der Wille der Tarifparteien der, durch die Kollektivvereinbarung den Einzelarbeitsvertrag inhaltlich massgebend zu beeinflussen und dem Kollektivwillen zu unterwerfen. Aus dem Willen und Zweck des Tarifvertrages folgt aber, dass die Tarifparteien nur ein Interesse daran haben, den Inhalt des Einzelarbeits-

vertrags solange zu beeinflussen, als der Kollektivwille der Tarifparteien in Gestalt eines rechtsgültig vorhandenen Tarifvertrages ausgedrückt ist. Nach dieser tatsächlichen Bedeutung des Tarifvertrages und des in ihm zum Ausdruck gebrachten Kollektivwillens muss aber, da die Grundsätze des Zivilrechtes auch für die Auslegung des Tarifvertrages massgebend sind, nach Treu und Glauben, insbesondere auch nach der Verkehrssitte angenommen werden, dass die Tarifparteien die Normenbestimmungen des Tarifvertrages unter der stillschweigenden Voraussetzung vereinbart haben, dass diese Normen nur für die Dauer des Tarifvertrages Rechtsquelle für die Gestaltung des Einzelarbeitsvertrages sein sollen, so dass die Vereinbarung unter der Bedingung, die einer auflösenden im Sinne des § 158, Abs. 2, des Bürgerlichen Gesetzbuches gleichkommt, getroffen ist. Nach den Grundsätzen des § 1 der Tarifvertragsverordnung ist dann auch die einzelne Normenbestimmung des Tarifvertrages unter diesen auflösenden Bedingungen in den Inhalt des Einzelarbeitsvertrages übergegangen; sie wirkt ohne weiteres zivilrechtlich zwischen den Einzelparteien des Arbeitsvertrages.

7. Unter welchen Tarifvertrag fallen Bauarbeiter im berufsfremden Betrieb (sog. Konkurrenz von Tarifverträgen) ?

Vorbemerkung. — Im allgemeinen gilt für Arbeiter in berufsfremden Betrieben (z. B. Bauzimmerleute in einem Betrieb der Metallindustrie) der Tarifvertrag derjenigen Arbeitnehmergruppe, die dem Betrieb sein Gepräge gibt (vgl. Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. V, S. 100). So auch Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses Freiburg vom 19. Juni 1925 (Schlichtungswesen, 1925, S. 128) und das Urteil des Gewerbegerichts Berlin vom 10. Dezember 1924 (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 277).

Urteil des Gewerbegerichts Hamburg vom 8. April 1925 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 130.)

Die Kläger sind seit mehreren Jahren im Betriebe der Beklagten als Zimmerer tätig. Ihre Entlohnung ist bisher nach dem Werfttarif erfolgt. Die Kläger erkennen diese Entlohnung, soweit sie bei der Beklagten mit Erneuerungs- und Instandsetzungsarbeiten beschäftigt wurden, als richtig an, verlangen aber für „neue“ Arbeiten, die sie in den letzten Monaten anlässlich der Errichtung eines neuen Krans verrichtet haben, Bezahlung nach dem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag für das Baugewerbe.

Zu prüfen ist, ob der Klaganspruch in dem Tarifvertrag, auf den die Kläger sich berufen, eine ausreichende Rechtsgrundlage findet. Der Tarifvertrag für das Baugewerbe ist für allgemein verbindlich erklärt. Das bedeutet, dass er innerhalb seines räumlichen Geltungsbereichs für Arbeitsverträge, die ihm nach Art der Arbeit unterstehen, auch dann verbindlich ist, wenn der

Arbeitgeber an dem Tarifvertrag nicht beteiligt ist. Eine Begrenzung hat die Verbindlichkeit des Tarifvertrages für das Baugewerbe insofern erfahren, als die allgemeine Verbindlichkeit die Arbeitsverhältnisse von Bauarbeitern dann nicht erfasst, wenn diese in einem Betriebe, der nicht Baubetrieb ist, dauernd mit Instandsetzungs- und Erneuerungsarbeiten beschäftigt wurden. Aus dieser negativen Fassung folgern die Kläger mit Recht, dass sich die Verbindlichkeit, abgesehen von dieser Ausnahme, auf alle anderen Arbeitsverhältnisse erstreckt, also insbesondere auch solche Arbeitsverhältnisse erfasst, bei denen Bauarbeiter in Nicht-Baubetrieben „neue“ Arbeiten verrichten. Daraus ergibt sich, dass auch die Kläger, soweit sie bei der Beklagten „neue“ Arbeiten verrichten, Bezahlung nach dem Baugewerbetarif verlangen können.

Die herrschende Meinung steht auf dem Standpunkt, dass für berufsfremde Arbeiter, d. h. Arbeiter, die nicht in der Fachgruppe ihres Berufs, sondern mit Nebenarbeiten innerhalb des einem anderen Berufszweig dienenden Unternehmens beschäftigt werden, keine Entlohnung nach dem Fachtarif, sondern nur eine solche nach dem für das Unternehmen geltenden Tarif in Frage kommt. Die Auffassung kann aber nur insoweit als richtig anerkannt werden, als ein Betrieb innerhalb seines Berufskreises berufsfremde Arbeiter beschäftigt. Wenn aber, wie im vorliegenden Fall, ein Betrieb aus seinem Berufskreis heraustritt und durch seine berufsfremden Arbeiter Arbeiten verrichten lässt, die wie die Errichtung eines neuen Krans nicht mehr in einen Werfbetrieb, sondern in das Baugewerbe hineingehören, so muss der Berufskreis des Betriebes als unbeachtlich zurücktreten. Entscheidend ist dann allein die Art der Arbeit, die geleistet wird, und bestimmt auch nur diese, nach welchem Tarif die Entlohnung zu erfolgen hat. Dieser Rechtslage wird die Verbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages für das Baugewerbe vollauf gerecht, wenn sie bei Erneuerungs- und Instandsetzungsarbeiten in berufsfremden Betrieben entsprechend der überwiegenden Bedeutung des Berufskreises des Betriebes die Anwendbarkeit des Tarifvertrages ausschliesst, im übrigen aber einer Anwendbarkeit des Tarifvertrages nicht entgegentritt.

8. Verhältnis von Rahmentarif und Lohntarif.

Urteil des Kammergerichts Berlin vom 27. Februar 1925. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 436.)

Die Gruppen Elbe, Oder, Märkische Wasserstrasse und Lübeck des klagenden Arbeitgeberverbandes für Binnenschifffahrt haben am 31. März 1922 mit den beiden beklagten Gewerkschaften einen Tarifvertrag geschlossen. Dieser Tarifvertrag über die Lohn- und Arbeitsbedingungen ist einmal als sog. Rahmen- oder Manteltarif über die Lohn- und Arbeitsbedingungen im allgemeinen vereinbart. Ueber seine Dauer heisst es: „Er hat Gültigkeit ab

1. April 1922 bis 31. Februar 1923 und läuft stets ein Jahr weiter, wenn er nicht zwei Monate vor Ablauf gekündigt wird“. In dem Tarifvertrage ist ferner unter IV „Löhne“ zu 1 bestimmt: „Die im Anhang beigefügten zwischen den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarungen über die Lohn- und Ueberstundensätze gelten als Bestandteil des Vertrages“, und ein entsprechendes ist unter V, 1 für die Ueberstundensätze gesagt. Das Lohnabkommen kam im Sommer oder Herbst 1923 zu Ende, ohne dass eine neue Lohneinigung gelang.

Gründe. — Rahmentarif und Lohntarif bilden zwei Tarifverträge, die grundsätzlich voneinander unabhängig sind, sofern sich nicht aus dem Willen der Partei etwas anderes ergibt. Wenn es hier in dem Rahmentarif heisst, dass die Vereinbarungen über Lohn- und Ueberstundensätze im Anhang als Bestandteil dieses Vertrags gelten, so folgt daraus nur, dass der Nebenvertrag das Schicksal des Hauptvertrags teilen soll, nicht aber auch das Umgekehrte. Dies ergibt schon die Verschiedenheit des Inhalts der Verträge sowie der Vertragsdauer. Vor allem spricht dafür auch das Verhalten, das die Parteien nach dem Scheitern einer rechtzeitigen neuen Lohnfestsetzung betätigt haben: Sie gingen beiderseits als ganz selbstverständlich davon aus, dass die Einzelarbeitsverträge an sich auch für die Folgezeit fortbestanden, und dass sie von dem Inhalt des Rahmentarifs beherrscht wurden, soweit dieser unmittelbar die Arbeitsbedingungen regelt. Nur über die Lohnsätze bestand Streit.

9. Bedeutung der Wiedereinstellungsklausel in einem zum Zwecke der Streikbeendigung abgeschlossenen Tarifvertrage (beziungsweise in einem verbindlich erklärten Schiedsspruch).

Urteil des Reichsgerichts vom 30. Juni 1925. (Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CXI, S. 167.)

Für den mitteldeutschen Braunkohlenbergbau besteht ein Tarifvertrag vom 24. März 1922, den der klagende Arbeitgeberverband und die beklagten Arbeitnehmerverbände als Vertragsparteien abgeschlossen hatten. Nach Ausbruch von Lohnstreitigkeiten fällte ein vom Reichsarbeitsminister gemäss § 22, Abs. 2, der Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918 einberufener Schlichtungsausschuss einen Schiedsspruch über die Löhne für die Woche vom 15. bis 22. Oktober 1923. Darauf trat ein Teil der Arbeiter in den Streik. Am 26. Oktober 1923 erging ein neuer Schiedsspruch über die Abstufelung der Lohn tafel, die einen Teil des Tarifvertrags bildete. Obschon die Arbeitnehmervertreter erklärten, dass nach ihrer Ansicht nunmehr der Streik abgebrochen werden müsse, nahm die Arbeiterschaft die Arbeit nicht wieder auf, weil keine Einigung über die Wiedereinstellung der streikenden und von den Werkbesitzern inzwischen fristlos entlassenen Arbeiter erzielt wurde. Zur Beilegung dieses Streikes wurde vom Reichs-

arbeitsminister ein neuer Schlichtungsausschuss einberufen. Dieser fällte am 31. Oktober 1923 einen Schiedsspruch, der unter anderen folgende Bestimmungen enthielt: „1. Die Arbeit wird bis zum 2. November wieder aufgenommen; 2. Die Arbeiter werden wieder eingestellt“. Der Schiedsspruch wurde vom Reichsarbeitsminister für verbindlich erklärt. Der Kläger und die einzelnen Arbeitgeber haben sich geweigert, den Schiedsspruch als für sie verbindlich anzuerkennen. Einzelne der in ihm vorgesehenen Schiedsstellen haben die Arbeitgeber jedoch zur Wiedereinstellung und zu Lohnzahlungen verurteilt.

Gründe. — Wenn man unterstellt, die Verbände hätten nach einem Lohnstreik und nach fristloser Entlassung der Arbeiter einen Vertrag mit dem Inhalt der Schiedssprüche vom 19., 26. und 31. Oktober 1923 geschlossen, so hätten sie in den Klauseln „1. Die Arbeit wird bis zum 2. November wieder aufgenommen; 2. Die Arbeiter werden wieder eingestellt“ nicht etwas für sie Unmögliches, sondern Leistungen Dritter versprochen. Damit hätten sie aber nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen zugleich die Verpflichtung übernommen, sich mit allen Verbandsmitteln dafür einzusetzen, dass die einzelnen Verbandsmitglieder die Abmachungen ihrer Organisationen achten und durchführen, dass also die Arbeiter bis zum 2. November in ihre frühere Betriebsstätten zurückkehren und dass die Arbeitgeber die Zurückkehrenden nach Massgabe des Tarifvertrages wieder beschäftigen.

Diese Auffassung enthält nicht eine unzulässige Umdeutung, sondern die allein mögliche Auslegung der beiden Klauseln, wenn ihnen überhaupt ein verständiger Sinn beigelegt werden soll. Unterlässt es der Kläger, seine Mitglieder zur Beachtung der Bestimmungen des Schiedsspruchs vom 31. Oktober 1923 anzuhalten und gegen ungehorsame und widerspenstige Mitglieder mit den satzungsmässigen Druck- und Strafmitteln vorzugehen, oder fördert er gar offen oder stillschweigend ihren Widerstand gegen den Zwangstarifvertrag, so können die beklagten Verbände auf vertragsmässiges Verhalten des Klägers und, ein Verschulden auf seiner Seite vorausgesetzt, gegebenenfalls auf Schadenersatz klagen. Die gleichen Klagerechte stehen auch den einzelnen Mitgliedern der Beklagten gegen den klägerischen Verband zu. Denn bei freiwilligem Abschluss des Tarifvertrages wäre in der Wiedereinstellungsklausel zugleich ein Vertrag zu Gunsten der entlassenen Arbeiter zu finden.

Dass der Tarifvertragsvorschlag des Schlichtungsausschusses in gleichem Sinne gemeint war und in gleichem Sinne für verbindlich erklärt ist, unterliegt keinem Zweifel. Dagegen können weder die beklagten Verbände noch die einzelnen Arbeiter gegen diejenigen Einzelmitglieder des klägerischen Verbandes im Klagewege vorgehen, welche trotz des Druckes, den dieser auf sie ausübt, gegen die Verbandsdisziplin verstossend sich weigern, die Wiedereinstellungsklausel als für sie verbindlich anzuerkennen. Denn zwischen den Arbeitnehmerverbänden und ihren Mitgliedern auf

der einen Seite und den einzelnen Unternehmern in ihrer Eigenschaft als Mitglieder des klägerischen Verbandes auf der anderen Seite vermochte auch der Schiedsspruch und seine Verbindlichkeitsklärung keine unmittelbaren Rechtsbeziehungen zu schaffen. Sie lassen sich auch nicht aus dem Gesichtspunkt der Tarifgemeinschaft und des Gesamtvertragsgedankens herleiten. Verträge zu Lasten Dritter kennt das Bürgerliche Recht nicht. Deshalb können auch die in dem Schiedsspruch vorgesehenen *Schiedsstellen* Streitigkeiten zwischen den beklagten Verbänden oder ihren Mitgliedern und einzelnen Arbeitgebern über die Wiederaufnahme entlassener Arbeiter wirksam nur schlichten, wenn die Arbeitgeber sich ihrer Entscheidung freiwillig unterwerfen. Dass sie es tun, muss allerdings der klägerische Verband, wenn er vertragstreu sein will, ernstlich und mit allen ihm zu Gebote stehenden Mitteln kraftvoll erstreben, da er vertraglich verpflichtet ist, die Wiedereinstellung der Arbeiter in ihre früheren Arbeitsstätten nach Massgabe des Schiedsspruchs vom 31. Oktober 1923, soweit es ihm möglich, zu fördern.

Noch weiter geht das Urteil des Landgerichts Dortmund vom 26. Februar 1925 (*Schlichtungswesen*, 1925, S. 85), welches aus einer zwischen den Tarifparteien bei Abbruch eines Streiks vereinbarten Wiedereinstellungsklausel unmittelbare Ansprüche der einzelnen Arbeiter gegen ihre Arbeitgeber anerkennt. — Ueber die Wiedereinstellungsklausel vgl. „Mitwirkung der Arbeiterschaft am Betrieb“, I (S. 32).

GEHÄLTER UND LÖHNE

1. Kein Lohnanspruch Arbeitswilliger, die von dem streikenden Teil der Belegschaft an der Arbeit gehindert werden.

Urteil des Oberlandesgerichts Jena vom 12. März 1925 (*Reichsarbeitsblatt*, aml. Teil, 1925, S. 386, Nr. 92.)

Im 106. Bande der Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, S. 272, versagte das Reichsgericht dem arbeitswilligen Fahrpersonal der Strassenbahn den Anspruch auf Lohn, weil infolge des Streiks der Angestellten und Metallarbeiter die elektrische Kraft zum Betrieb der Wagen fehlte; werde durch Handlungen der Arbeiterschaft der Betrieb stillgelegt, so dass die Betriebseinnahmen versiegt, so sei es dem Unternehmen nicht zuzumuten, dass es aus anderen Mitteln für die Lohnzahlung Sorge; die Grundlage des Betriebs bilde das gemeinschaftliche

Zusammenwirken von Unternehmer und Arbeiterschaft, der einzelne Arbeiter werde durch den Abschluss des Einzelarbeitsvertrags ein Glied dieser Arbeits- und Betriebsgemeinschaft. Die Arbeit der Beamten und Angestellten bei Z. wurde an dem Tag nicht schon dadurch unmöglich, dass die Arbeiter des Werks mit den übrigen streikten. Die Beamten und Angestellten mussten wohl zum Teil ihre Arbeit darauf umstellen, dass der Werkstattbetrieb ruhte, besonders die Werkmeister; aber das wäre für den einen Tag noch ganz gut gegangen, wie schon am Tag vorher und auch bei früheren kurzen Arbeitspausen; sie hätten an dem Tag wohl alle ihren Lohn verdient. In den kaufmännischen Büros, auch den Laboratorien und Konstruktionsbüros, hätten sie mit genau dem gleichen Erfolg gearbeitet, wie sonst. Die Arbeit ist ihnen nur dadurch unmöglich gemacht worden, dass ihnen die streikenden Arbeiter den Eingang ins Werk versperrten. Das ging zwar nicht von der Arbeiterschaft des Werks allein aus, aber der Wille dazu war auch bei ihr vorhanden, der Antrieb kam mit von ihr; das zeigte sich schon am Tag vorher in dem Verhalten G.'s bei seiner Verhandlung mit B.

Fällt der Anspruch auf Lohn für alle Glieder der Arbeits- und Betriebsgemeinschaft fort, wenn ein Glied den Betrieb dadurch stilllegt, dass es seine eigene Tätigkeit einstellt, so muss das gleiche auch hier gelten, wo Glieder der Arbeitsgemeinschaft, um den Betrieb vollkommen stillzulegen, andere Glieder, deren Tätigkeit möglich blieb, sogar gewaltsam an der Arbeit verhinderten.

Mit Recht sieht das Landgericht darin einen Fall wirklicher Unmöglichkeit der Leistung im Sinne des § 323 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Das Werk kam nicht mit der Annahme der Dienste dadurch in Verzug, dass es den Eingang nicht freimachen konnte als die Beamten und Angestellten an dem Tag zur gewöhnlichen Zeit zum Dienst antraten. Das Hindernis lag auch nicht in deren Person; die streikenden Arbeiter bereiteten es, allerdings um ihrem Arbeitswillen Widerstand zu leisten, aber durch einen unmittelbaren Eingriff in den Betrieb, sie versperrten ihnen den Eingang und legten damit Hand auf die Arbeitsstätte; auch der Werkleitung machten sie es dadurch unmöglich, die Beamten und Angestellten an dem Tag arbeiten zu lassen.

Die Firma Z. wendet ein, die Rücksicht auf den Anstand und auf das wohlverstandene Interesse ihres Werks habe sie in dem Fall geradezu gezwungen, den Beamten und Angestellten das Gehalt zu zahlen, weil sie den frevelhaften Streik verwarfen und treu zum Werk gehalten hätten, ohne sich einschüchtern zu lassen. Sie hätte sonst der Arbeits- und Betriebsgemeinschaft wertvolle Kräfte entfremdet und viele von den Angestellten womöglich den Kommunisten in die Arme getrieben. Aber solche Rücksichten allein genügten doch nicht, ihr die Entlohnung der Beamten und Angestellten in dem Fall ausnahmsweise als Rechtspflicht aufzuerlegen. Trotz aller Gegensätze, die sie nach ihren Leistungen und ihrer politischen Einstellung und wirtschaftlichen Lage von der Arbeiterschaft scheiden mögen, sind die Beamten und An-

gestellten doch als Arbeitnehmer und Mitarbeiter in die Arbeits- und Betriebsgemeinschaft auf Gedeih und Verderb mit verflochten; wo der Betrieb aufhörte, konnten sie an sich nach dem Grundsatz von Treu und Glauben keinen Lohn verlangen denn die Grundlage dafür bleibt immer der wertschaffende Betrieb.

2. Wer trägt das Risiko von Betriebsstörungen ?

Berufungsurteil des Landgerichts Hamburg vom 31. Mai 1922 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 169.)

Im vorliegenden Fall beruhte die Stilllegung der beklagten Fabrik unbestritten darauf, dass eine Betriebsstörung im Elektrizitätswerk T. vorlag und deshalb kein elektrischer Strom geliefert werden konnte. Es kommt also auf die Prüfung der Frage an, ob bei diesem Tatbestand für die Beklagte nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte die Rechtspflicht bestand, ihren Betrieb den Klägern zur Verfügung zu stellen.

Es ist zu unterscheiden zwischen generellem und individuellem Betriebsrisiko, je nachdem das Hindernis einen ganzen Bezirk oder Gewerbebezirk oder einen oder einzelne Arbeitgeber und ihre Betriebe betrifft. Als Störungen, die bei individuellem Betriebsrisiko eine Rolle spielen können, kommen zum Beispiel in Frage: Vernichtung und Beschädigung von Fabrikanlagen durch Blitzschlag, Feuersbrunst, Kesselexplosion und mangelhafte Belieferung gerade dieses Unternehmens mit Rohstoffen und Betriebsmaterialien. Dies sind aber typische Fälle des Unternehmerrisikos. Wollte man den Arbeitnehmer Gefahren dieser Art kraft Gesetzes mit tragen lassen, so würde man ihm einen Teil des Unternehmerrisikos aufbürden, was dem Verhältnis zwischen Lohnanspruch und Unternehmergewinn nicht entspricht, zumal sich der Arbeitgeber durch vertragliche kurze Kündigungsfristen schützen kann.

Anders verhält es sich bei dem generellen Betriebsrisiko. Es sei hier an Fälle zu denken, in denen ein Krieg ausbricht, ein allgemeiner Mangel an Roh- und Betriebsmaterialien herrscht usw. In Fällen dieser Art lasse sich nicht sagen, dass der Arbeitgeber Arbeitssubstrate nicht beschafft habe, deren Beschaffung nach Treu und Glauben und der Verkehrssitte ihm obgelegen habe. Die Nichtbeschaffung von Unbeschaffbarem könne nicht als Unterlassung einer vom Arbeitgeber vertragsmäßig zu erwartenden Mitwirkungshandlung angesehen werden. Es könne dem Unternehmer nicht zugemutet werden, das Arbeitssubstrat zu gewähren, wenn der Feind im Lande sei und sämtliche Industrien stillgelegt habe. In den Fällen des generellen Betriebsrisikos sei es mit einem gesund entwickelten Rechtsempfinden unvereinbar, aus der dem Arbeitgeber aufgezwungenen Arbeitseinstellung des Betriebes einen Annahmeverzug abzuleiten hinsichtlich der ihm von seinem Personal noch weiter zur Verfügung gehaltenen Dienste. Die sich hier dem Arbeitnehmer entgegenstellenden Hindernisse bedeuteten

für ihn eine Unmöglichkeit der Leistung, die ihm den Lohnanspruch nach § 323 des Bürgerlichen Gesetzbuches nehme.

Das Gericht ist der Ueberzeugung, dass hier ein Fall von individuellem Betriebsrisiko vorliegt. Zweifellos sind durch die Betriebsstörung auf dem T.-Werk eine grössere Reihe von Fabriken stillgelegt worden. Immerhin handelt es sich doch um eine beschränkte Anzahl im Verhältnis zu dem gesamten industriellen Betrieb der Stadt. Ausserdem kommt keine längere Stilllegung in Frage, sondern nur eine nach Stunden zu berechnende Störung. Ein generelles Betriebsrisiko lässt sich nur feststellen, wenn es sich um Ereignisse von einschneidender Bedeutung handelt, die mehr oder weniger das Wirtschaftsleben der Gesamtheit eines grösseren Kreises lahmlegen. Demnach hat die Beklagte sich in Annahmeverzug befunden und ist an sich nach § 615 des Bürgerlichen Gesetzbuches verpflichtet, die eingeklagten Löhne zu bezahlen.

Anmerkung. — Uebereinstimmend damit das Urteil des Landgerichts Gera vom 8. April 1925 (Schlichtungswesen, 1925, S. 197). Im Ergebnis auch übereinstimmend das Berufungsurteil des Landgerichts Königsberg i. Pr. vom 8. Januar 1924 (Schlichtungswesen, 1925, S. 54.)

3. Begriff der Bunkerehance im Hafenarbeitsrecht und des Gläubigerverzugs im Bunkerakkordvertrage.

- a) Entscheidung der Schlichtungsstelle für den Hafenbetrieb in Hamburg, Altona und Harburg vom 20. Juli 1924. (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 235.)

Die Bunkerarbeiter werden grundsätzlich nicht auf Zeit, sondern für Chancen angenommen. Unter Chance ist, soweit nichts anderes vereinbart wird, dasjenige Quantum Bunkerkohlen zu verstehen, welches ein Dampfer aufzunehmen bestimmt ist. Dabei ist es gleich, wie gross das Quantum ist, mag es von vornherein bestimmt sein oder nachträglich erweitert oder verringert werden. Daher sind die Bunkerarbeiter einerseits verpflichtet, auch in unvorhergesehenen Fällen ein etwa hinzukommendes Quantum zu bearbeiten, andererseits müssen sie sich gefallen lassen, dass die Chance nachträglich verringert wird, etwa weil das Schiff nicht die volle Menge im Hamburger Hafen erhalten solle. Daraus folgt aber weiter, dass die Bunkerarbeiter das Recht auf die volle Chance haben. Wird ihnen ein Teil der Chance entzogen, weil ein anderer Gang oder der Kohlenheber die Chance beenden soll, so befindet sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug, und es liegt der Tatbestand des § 615 des Bürgerlichen Gesetzbuches vor mit der Wirkung, dass den Bunkerleuten der Akkordlohn zu zahlen ist, den sie verdient hätten, wenn sie die Chance beendet hätten, vorliegend also der mit der Klage geforderte Akkordlohn, wenn nichts anderes tariflich bestimmt ist. (Es folgen Ausführungen, die im speziellen Falle eine andere tarifliche Bestimmung bejahen.) Vergleiche dazu auch die folgende Entscheidung.

- b) Entscheidung der Schlichtungsstelle für den Hafenbetrieb in Hamburg, Altona, Harburg vom 9. November 1923. (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 40.)

Die Geschlossenheit des Bunkerakkordganges bewirkt, dass der Hilfsarbeiter, der für die ganze Chance angenommen ist, durch einseitige Arbeitsbereitschaft den Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug setzen kann, wenn der Akkordgang wegen Regens nicht arbeitet.

4. Lohnanspruch neben der Entlassungsentschädigung nach § 87 des Betriebsrätegesetzes.

Vorbemerkung. — Im Einklang mit dem Urteil des Reichsgerichts vom 24. April 1922 (Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CV, S. 132) verneint das Urteil des Gewerbegerichts Berlin vom 21. August 1925 (Schlichtungswesen, 1925, S. 196), dass bei erfolgreichem Einspruch wegen fristloser Entlassung neben der Entlassungsentschädigung nach § 87, Abs. 2, des Betriebsrätegesetzes noch Lohn gefordert werden kann. Gegen diese Auffassung der Rechtsprechung macht sich ein Gegensatz bemerkbar. Vergleiche dazu das folgende Urteil.

Urteil des Landgerichts Bremen vom 2. Oktober 1924. (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 69.)

Es ist festgestellt, dass die Kündigung mangels wichtigen Grundes unwirksam war, so dass der Arbeitsvertrag an sich bestehen geblieben und der mit der Klage verfolgte Klaganspruch an sich begründet ist. Es bleibt zu prüfen, ob der Kläger, durch die Entscheidung des Schlichtungsausschusses seiner Rechte aus dem Vertrage verlustig gegangen ist. Es sei zunächst angenommen, dass ein Fall der fristlosen Kündigung aus wichtigem Grunde vorliege. In diesem Falle spricht die in Schrifttum und Rechtsprechung überwiegende Meinung dem Arbeitnehmer allerdings die ihm aus dem Arbeitsvertrage zustehenden Ansprüche ab, wenn ihm im Schlichtungsverfahren auf Grund der §§ 84 bis 87 des Betriebsrätegesetzes eine Entschädigung zugesprochen ist.

Die Gründe, die für diese Ansicht geltend gemacht werden, können aber nicht als stichhaltig anerkannt werden. Es erscheint, wie auch das Reichsgericht anerkennt, als der Billigkeit in hohem Grade widersprechend, dass der Arbeitnehmer durch die Erhebung des Einspruchs und die Durchführung des Schlichtungsverfahrens, d. h. also durch die Geltendmachung der ihm im neuen Arbeitsrecht gewährten Rechte und Rechtsbehelfe, zivilrechtlicher Ansprüche von unter Umständen erheblicher Tragweite zu Gunsten einer mässig bemessenen Entschädigung verlustig gehen soll. Besonders deutlich tritt das im vorliegenden Falle in die Erscheinung. Nach der Gegenmeinung hätte der Kläger durch die in Unkenntnis des ihm drohenden Rechtsnachteiles erfolgte Anrufung des Schlich-

tungsausschusses seine Rechte aus einem lebenslänglichem Anstellungsvertrage verwirkt. Die Unbilligkeit dieses Ergebnisses spricht gegen jene Meinung. Sie ist auch mit dem Wesen der im Schlichtungsverfahren festgesetzten Schädigung nicht vereinbarlich. Nach § 84, Abs. 2, des Betriebsrätegesetzes kann, wenn die Kündigung fristlos aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, der Einspruch auch darauf gestützt werden, dass ein solcher Grund nicht vorliege. Hält der Schlichtungsausschuss den Einspruch für gerechtfertigt, und billigt er dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu, so steht diesem nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen, wie das Reichsgericht anerkennt, sowohl der Gehaltsanspruch für die Dauer der durch die unberechtigte fristlose Kündigung in Lauf gesetzten Kündigungsfrist, als auch der Anspruch auf die Entschädigung zu. Grundsätzlich ist, entgegen der Ansicht des Reichsgerichts, in der Häufung der Ansprüche eine Unbilligkeit nicht zu erkennen. Der Lohnanspruch ist der aus dem Vertrage erwachsende zivilrechtliche Rechtsanspruch auf die versprochene Vergütung, über den durch die Gerichte erkannt wird, der Anspruch auf die Entschädigung ist ein sozialrechtlicher, für die mit dem Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft verbundenen Unannehmlichkeiten einen gewissen Ausgleich gewährender Billigkeitsanspruch, über den die Schlichtungsausschüsse zu befinden haben; erst durch die Entscheidung des Schlichtungsausschusses wird er zu einem klagbaren Rechtsanspruch gestaltet. Es lässt sich bei dieser Sachlage wohl die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer im Falle der unberechtigten fristlosen Entlassung beide Ansprüche nebeneinander erheben und durchführen kann. Denn es ist nicht abzusehen, warum der Arbeitgeber in einem solchen Falle vertragswidrigen Handelns sich durch die Zahlung einer Entschädigung von der Erfüllung des Vertrages soll loskaufen können.

ARBEITSZEIT

1. Begründet die Arbeitszeitverordnung einen Anspruch auf Mehrarbeit?

Urteil des Landgerichts Leipzig vom 30. Januar 1925. (Schlichtungswesen, 1925, S. 112.)

Das Gesetz ordnet in dem von der Beklagten wiederholt herangezogenen § 3 der Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 keineswegs an, dass der Arbeitgeber an 30 Tagen im Jahre die Arbeitnehmer mit Mehrarbeit bis zu zwei Stunden zu beschäftigen habe, sondern es befreit ihn für diese 30 Tage nur von der Be-

schränkung der Arbeitszeit von 8 Stunden und gibt ihm das Recht, bis zu 10 Stunden arbeiten zu lassen, legt ihm aber keineswegs eine entsprechende Verpflichtung auf. Macht er von der Befugnis keinen Gebrauch, so ist das allein seine Sache; keinesfalls haben etwa die Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, an 30 Tagen im Jahre länger als 8 Stunden oder gar 10 Stunden beschäftigt zu werden, obwohl es recht wohl denkbar ist, dass im einzelnen Fall auch die Arbeitnehmer an einem auf diese Weise herbeizuführenden Mehrverdienst ein Interesse haben könnten. Nichts anderes gilt von sämtlichen Fällen, in denen eine Ueberschreitung der achtstündigen Arbeitszeit zugelassen wird. Ueberall hat in diesen Fällen der Arbeitgeber das Recht, länger als 8 Stunden arbeiten zu lassen, aber nicht die Pflicht dazu. Insbesondere gilt das auch in dem Falle, dass gemäss § 6 der Arbeitszeitverordnung der Gewerbeaufsichtsbeamte eine längere Arbeitszeit zulässt. Es ist durchaus denkbar, dass ein Arbeitgeber, der die Zulassung beantragt hat, in dem Augenblicke, indem er sie erhält, infolge einer Aenderung der Wirtschaftslage keinerlei Veranlassung zu einer Verlängerung der Arbeitszeit mehr hat und vielleicht im Gegenteil geneigt ist, zur Kurzarbeit überzugehen. Dass ihn daran die erwirkte Zulassung einer längeren Arbeitszeit gemäss § 6 der Arbeitszeitverordnung nicht hindert, wird kaum von jemand bestritten werden. Darin liegt aber der Beweis dafür, wenn es anders eines solchen Beweises bedürfte, dass auch eine Anordnung nach § 6 der Arbeitszeitverordnung die Arbeitszeit nicht gesetzlich regelt, sondern lediglich, soweit sie reicht, das in der gesetzlichen Höchstarbeitszeit liegende Hindernis für die Vereinbarung einer längeren als achtstündigen Arbeitszeit beseitigt. Gibt es aber keine gesetzliche Arbeitszeit, so bedarf die Arbeitszeit in jedem Falle der Regelung im Arbeitsvertrage.

Dennoch ist es richtig, dass in den im § 10 der Arbeitszeitverordnung erwähnten Fällen die Arbeitnehmer in der Tat trotz einer vertraglichen Festsetzung der Arbeitszeit auf 8 Stunden oder auf weniger verpflichtet sind, die in Notfällen oder zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Misslingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich werdende Mehrarbeit zu leisten, dass sie durch Verweigerung solcher Arbeit die Erfüllung einer ihnen nach dem Arbeitsvertrage obliegenden Verpflichtung verweigern und dass sie in solchen Fällen nach § 123, Zif. 3, der Gewerbeordnung fristlos entlassen werden können. Aber das beruht nicht, wenigstens nicht unmittelbar, auf der Arbeitszeitverordnung. Es beruht vielmehr darauf, dass auch Arbeitsverträge und insbesondere die darin getroffenen Bestimmungen über die Arbeitszeit nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte auszulegen und zu erfüllen sind. Die in § 10 der Arbeitszeitverordnung aufgezählten Fälle sind solche, in denen nach Treu und Glauben der Arbeiter eine Mehrarbeit nicht verweigern kann. Ob auch die in § 4 der Arbeitszeitverordnung und vollends die in § 3 genannten Fälle ebenso zu beurteilen seien, kann schon zweifelhaft sein, wenn schon vieles für die Bejahung spricht.

2. Ist Nachtarbeit betriebsfremder Facharbeiter zur Ausbesserung von Betriebseinrichtungen in Bäckereien genehmigungspflichtig?

Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 12. Juni 1925. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 297.)

„Ich pflichte Ihrer Auffassung bei, wonach die Vorschrift des § 7, Abs. 1, Zif. b 3, der Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. November 1918 dahin auszulegen ist, dass Arbeiten zur Ausbesserung von Betriebseinrichtungen, die in Bäckereien durch betriebsfremde Facharbeiter während der Nacht vorgenommen werden, nicht unter die genannte Vorschrift fallen und daher der Genehmigung durch die Gewerbeaufsichtsbeamten nicht bedürfen. Letzten Endes liegt allerdings die Entscheidung über diese Frage bei den ordentlichen Gerichten. Bei einer späteren Aenderung der Bäckerverordnung wird auf eine entsprechende Klarstellung Bedacht zu nehmen sein.“

3. Die Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. November 1918 trifft auch alleinarbeitende Bäckermeister.

Urteil des Oberlandesgerichts Stettin vom 11. Mai 1925. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1925, S. 613.)

Es kommt lediglich darauf an, ob die Verordnung vom 23. November 1918 dahin auszulegen ist, dass sie auch auf alleinarbeitende Bäckermeister Anwendung findet. Dies ist zu bejahen. § 3 der Verordnung bestimmt ausdrücklich, dass in *allen* gewerblichen Bäckereien an Werktagen *alle* Arbeiten mindestens von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens vollständig ruhen müssen. Das Reichsgericht (Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen, Bd. LVII, S. 108, 114) hat bereits mit ausführlicher Begründung entschieden, dass die Verordnung zwar in erster Linie den Schutz der Arbeitnehmer zum Ziele hat und der Arbeitgeber, der freiwillig ausserhalb der erlaubten Arbeitszeit arbeitet, sich selbst nicht strafbar macht, dass aber Arbeiten, die der Arbeitgeber selbst vornimmt, unter die Verordnung fallen. Die Auffassung des Reichsgerichts, die namentlich auf der Entstehungsgeschichte der Verordnung eingehend begründet ist, erscheint auch dem Senat als allein rechtlich möglich. Nun war allerdings der Angeklagte nach der Feststellung der Strafkammer damals nicht Arbeitgeber in dem Sinne, dass er selbst Gehilfen beschäftigte, sondern er übte sein Gewerbe allein aus. Die Entstehungsgeschichte und die Verordnung selbst ergeben aber keine Anhaltspunkte dafür, dass der allein arbeitende Bäckermeister von der Verordnung nicht getroffen werden sollte; die Fassung der §§ 3 und 6 steht vielmehr dieser Auffassung geradezu entgegen.

Anmerkung. — Dass die obengenannte Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien nicht gegen Artikel 151 der Reichsverfassung (Gewerbefreiheit) verstößt, führt das Urteil des Oberlandesgerichts Hamburg vom 5. Mai 1925 (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1925, S. 614) aus.

ARBEITSKÄMPFE

1. Die sogenannte Friedensklausel in Tarifverträgen und die passive Resistenz als Kampfmittel.

Urteil des Reichsgerichts vom 9. Juni 1925. (Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CXI, S. 105.)

Am 1. April 1921 schlossen die Parteien einen Tarifvertrag, nach dessen § 15 bei allen Lohndifferenzen und Streitigkeiten, soweit die Betriebsvertretung keine Einigung herbeizuführen imstande sei, der Schlichtungsausschuss oder das Gewerbegericht angerufen werden sollte, Arbeitnehmer die Arbeit nicht niederlegen und die Klägerin die Arbeiter nicht aussperren durfte. In § 16 verpflichteten sich die Vertragsparteien ausdrücklich zur Ein- und Aufrechterhaltung der Tarifbestimmungen. Durch Nachtrag vom 26. Januar 1922 wurde vereinbart, dass die Löhne monatlich festgelegt werden sollten. Ueber die April-Löhne konnte eine Einigung nicht erzielt werden. Der Schlichtungsausschuss wurde angerufen. Sein Schiedsspruch wurde von der Klägerin angenommen, von den Arbeitern am Freitag den 7. April 1922 jedoch abgelehnt. Am folgenden Tage kamen die Arbeiter zwar in die Fabrik, übten aber passive Resistenz aus. Ermahnungen der Klägerin blieben erfolglos. Nach einer von ihr während der Arbeitszeit gestatteten Betriebsversammlung erklärte der Betriebsratsobmann, dass die Arbeiter beschlossen hätten, in passiver Resistenz bis zur Erledigung des Streits zu verharren. Darauf hielt die Klägerin am Montag den 10. April ihre Fabrik geschlossen, kündigte den erschienenen Arbeitern aber an, dass sie wieder geöffnet werden würde, sobald sie, die Klägerin, die Gewähr hätte, dass die Arbeit in gewohnter Weise aufgenommen würde. Die Arbeiter antworteten damit, dass sie in den Streik traten, eine Streikkommision wählten und die Klägerin davon benachrichtigten. Diese liess nunmehr am 11. April den streikenden Arbeitern bekannt geben, dass sie wegen Kontraktbruchs auf Grund des § 123, Abs. 3, der Gewerbeordnung fristlos entlassen seien. Klägerin benachrichtigte den Beklagten (Zentralverband der Lederarbeiter) vom Sachverhalte. Laut Beschluss vom 13. April bewilligte der Beklagte den Streikenden

Unterstützungsgelder, zahlte sie auch aus und soll auch den Boykott über die Fabrik der Klägerin verhängt haben. Die Klägerin wirft auf Grund dieses Sachverhalts dem Beklagten Tarifvertragsbruch vor und verlangt von ihm Schadenersatz.

Gründe. — Die schon oben inhaltlich wiedergegebenen §§ 15, Abs. 3, und 16 des Tarifvertrages enthalten das Verbot, bei Streitigkeiten, insbesondere bei Lohnstreitigkeiten, zu wirtschaftlichen Kampfmitteln, wie Streik, Aussperrungen usw. zu greifen. Dies Verbot ist in der Natur und dem innersten Wesen eines Tarifvertrags begründet. Jeder Tarifvertrag will dem wirtschaftlichen Frieden zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern dienen und ihn während seiner Dauer aufrecht erhalten. Den Arbeitern soll er für bestimmte Zeit eine sichere Arbeitsstelle mit auskömmlichen Löhnen, befriedigenden Arbeitsbedingungen, den Arbeitgebern aber ebensolange die Sicherheit ungestörter Fabrikation und die Möglichkeit einer gleichmässigen Preiskalkulation gewährleisten. Soweit der beklagte Verband in den §§ 15 und 16 des Tarifvertrags die Einhaltung des Wirtschaftsfriedens durch seine Mitglieder, d. h. zugesagt hat, dass sie auch bei Lohnstreitigkeiten weiterarbeiten und nicht in den Streik treten würden, hat er lediglich Handlungen und Unterlassungen Dritter versprochen. Damit hat er nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen übernommen:

- a) die negative Vertragspflicht, die Anstiftung oder Anreizung zur Arbeitsniederlegung und jede Unterstützung oder Förderung eines von den Arbeitern im Gegensatz zu § 15, Abs. 3, des Tarifvertrags beschlossenen oder begonnenen Streiks zu unterlassen;
- b) die positive Vertragspflicht, mit allen ihm zu Gebote stehenden Verbandsmitteln für den Wirtschaftsfrieden zu wirken und seine Mitglieder von der Eröffnung eines Arbeitskampfes abzuhalten.

Andererseits hatte durch die Friedensklausel die Klägerin unmittelbar sich selbst zur Abstandnahme von wirtschaftlichen Kampfmitteln verpflichtet. Diese Verpflichtung enthielt aber doch nur einen Verzicht auf ihre angriffsweise Anwendung. In der Verteidigung wollte und konnte sie sich ohne Gefährdung des eigenen Betriebs nicht beschränken. Sie durfte die Arbeiter nicht aussperrern, um in den durch den Tarifvertrag geregelten Angelegenheiten eine Aenderung zu ihren Gunsten herbeizuführen oder bezüglich der monatlich zu vereinbarenden Löhne den Arbeitern ihren Willen aufzuzwingen. Aber die §§ 15 und 16 hinderten die Klägerin nicht, die ihr als Angriffsmittel versagten Kampfmassnahmen verteidigungsweise zu benutzen und auszunutzen, und zwar gleichviel, ob der Arbeitnehmerverband die Friedenspflicht verletzte oder ob die Arbeiter wider seinen Willen ihr durch Streik den Arbeitskampf aufnötigten.

Sodann wird ausgeführt, dass passive Resistenz in diesem Falle Bruch des Wirtschaftsfriedens ist, mit folgenden Gründen: Die Arbeiter erschienen zwar in der Fabrik, übten aber passive Resistenz aus, d. h. standen in den Räumen herum, plauderten und

arbeiteten trotz wiederholter Ermahnungen der Aufseher und anderer Angestellten der Klägerin entweder gar nicht oder so wenig, dass eine ordnungsmässige Aufrechterhaltung des Betriebs unmöglich war. Ob das auf Grund eines Beschlusses vom Tage vorher oder einer erst am 8. April getroffenen Abrede geschäht, ist unerheblich. Die passive Resistenz bedeutete einen Bruch der Arbeitsverträge, welche die Arbeiter, auch abgesehen von ihrer etwaigen Friedenspflicht, dazu verpflichteten, während der vertraglichen Arbeitszeit ihre Arbeitskraft voll in den Dienst der Klägerin zu stellen. Sie stand aber auch mit dem in § 15 des Tarifvertrages abgegebenen Verbandsversprechen in schroffem Widerspruch. Zwar ist in ihm die passive Resistenz als verbotenes Kampfmittel nicht ausdrücklich aufgeführt. Aber der in dem Bescheid vom 30. April 1923 geäußerten Ansicht des Reichsarbeitsministers (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1923, S. 530), dass passive Resistenz kein Streik sei, kann nicht beigeprlichtet werden. Sie ist sogar schlimmer als ein Streik. Denn sie will die Streikwirkung ohne nachteilige Folgen für die Arbeiter erreichen. Sie hängt der tatsächlichen Arbeitsniederlegung das Mäntelchen der Vertragstreue um, um neben dem Druck auf den Arbeitgeber den Arbeitnehmern den Lohn ohne Gegenleistung von ihrer Seite zu erhalten und um, wenn der Arbeitgeber sich zur Wehr setzt, den Anschein zu erwecken, als seien die Arbeiter die Angegriffenen und nicht die Angreifer. Passive Resistenz ist daher ein unlauteres Kampfmittel, ein verschleierter Streik.

Anmerkung. — Die Unzulässigkeit der Anwendung von Mitteln des Arbeitskampfes bei tariflicher Schiedsklausel behandelt in gleichem Sinne das Urteil des Landgerichts Hamburg vom 26. Mai 1925 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 145).

2. Auslegung der Massregelungsklausel.

Urteil des Kammergerichts Berlin vom 6. Februar 1925. (Schlichtungswesen, 1925, S. 72.)

Die Klausel „Massregelungen aus Anlass des Streiks finden nicht statt“ ist nach Treu und Glauben auszulegen. Sie gilt nur für die normale Beteiligung eines Arbeitnehmers am Streik, nicht für eine gegen das Strafgesetz verstossende Betätigung. Als solche ist anzusehen die Verhinderung Arbeitswilliger am Betreten der Arbeitsstätte durch Streikposten, weil sie eine Nötigung im Sinne des § 240 des Strafgesetzbuches enthält.

Anmerkung. — Vgl. „Mitwirkung der Arbeiterschaft im Betrieb“, 1 (S. 32), und „Gesamtarbeitsverträge“, 9 (S. 58).

3. Haftung der Streikleiter und Miturheber des Streikes für Streikschäden :

a) DEM ARBEITGEBER GEGENÜBER

Urteil des Oberlandesgerichts Hamm vom 4. März 1925. (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1886, Zif. 6.)

Die Beklagten berufen sich darauf, dass der H.-Streik ein Sympathiestreik zu Gunsten der in D. Streikenden gewesen sei. Zwar ist ein Sympathiestreik an sich noch nicht sittenwidrig. Aber daraus darf nicht gefolgert werden, dass jeder Sympathiestreik ohne Rücksicht auf die besonderen Umstände des Falles erlaubt sei. Andererseits kann es unerörtert bleiben, ob der Schluss der Kläger zutreffend ist, der D.-Streik sei sittenwidrig gewesen, deshalb sei dies auch der H.-Streik gewesen. Die Sittenwidrigkeit eines Streiks kann sich ergeben aus seinem Grunde, aus dem zu seiner Herbeiführung und Durchführung angewandten Mitteln und aus seinem Zweck. In letzterer Beziehung ist nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsgerichts die Unsittlichkeit auch dann zu bejahen, wenn der erstrebte Erfolg zwar an und für sich sittlich erscheint, aber zu den dem Gegner zugefügten Nachteilen in keinem Verhältnis steht. Ob diese Voraussetzung im gegenwärtigen Falle gegeben ist, kann dahingestellt bleiben. Jedenfalls war der Streik nach dem angewandten Mittel, nämlich infolge der Verweigerung der Notstandsarbeiten im Hochofenbetriebe, nach Lage der besonderen Umstände sittenwidrig. Denn wie überzeugend ausgeführt wurde, entstand durch die Verweigerung der Notstandsarbeiten eine Explosionsgefahr, die nicht auf andere Weise zu beseitigen war, weil ein Hochofen nicht plötzlich ausser Betrieb gesetzt werden kann.

Das Verhalten der Beklagten 1 bis 3 war auch mitursächlich für den infolge des Streiks der Klägerin entstandenen Schaden. Der Beklagte 1 war die Seele des Streiks. Die Beklagten 2 und 3 haben sich als Mitglieder der Streikleitung vorgestellt und in dieser angeblichen Eigenschaft verhandelt. Beide sind ferner, was für ihre Beteiligung am Streike bezeichnend ist, in den Betrieb der Klägerin eingedrungen und haben versucht, die Belegschaft zu weiterer Einstellung der Arbeit zu veranlassen. Somit sind die Voraussetzungen des § 826 des Bürgerlichen Gesetzbuches gegeben (Schadenersatzpflicht).

b) DRITTEN GEGENÜBER

Urteil des Reichsgerichts vom 9. Juli 1925. (Kartenauskunftei des Arbeitsrechts vom 1. Dezember 1925. Karte Streik: Haftung der Streikleiter.) Dasselbe Urteil findet sich in: Schlichtungswesen, 1925, S. 238.

Die Miturheber und Leiter eines Streiks der Eisenbahnbeamten haften Dritten für den ihnen aus dem Streik erwachsenden Schaden

auf Grund des § 823, Abs. 2, des Bürgerlichen Gesetzbuches in Verbindung mit der Verordnung des Reichspräsidenten vom 1. Februar 1922 betreffend das Verbot der Arbeitsniederlegung durch Beamte der Reichsbahn.

4. Streikarbeit :

a) IM PRIVATEN ARBEITSVERHÄLTNIS

Urteil des Landgerichts Elberfeld vom 14. Oktober 1924. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 354.)

Es besteht keine Verpflichtung der Werkmeister, die Arbeit streikender Arbeiter fertigzustellen. Ihre Weigerung ist kein wichtiger Grund zur sofortigen Entlassung.

In gleichem Sinne entscheidet auch das Urteil des Gewerbegerichts Altona vom 11. Juni 1925 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 205), wo eine solche Verpflichtung eines Untermeisters verneint wird.

b) IM BEAMTENVERHÄLTNIS

Urteil des Reichsgerichts vom 17. März 1925. (Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1925, S. 274, Nr. 72; Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1878.)

Der Beamte ist verpflichtet, für die Dauer eines vorübergehenden Notstandes des Staates auch eine nicht in den Bereich seines regelmässigen Dienstes fallende Arbeit, d. h. also eventuell auch Streikarbeit, zu verrichten. Die Uebernahme einer solchen Arbeit fällt dann ebenfalls unter seine Amtspflicht. Eine Aufforderung zur Verweigerung der Streikarbeit ist strafbar gemäss § 110 des Strafgesetzbuches.

5. Aufforderung zum Streik von Seeleuten unter Kontraktbruch ist strafbar.

Urteil des Landgerichts Hamburg vom 17. November 1924. (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1925, S. 93.)

Der Angeklagte hat das im Blatt 1 der Akten befindliche Flugblatt, in welchem die Seeleute zu einem allgemeinen Streik, der am 3. April 1924 einsetzen sollte, aufgefordert werden, zugestandenemassen zum Zwecke der Drucklegung und Verteilung aufgesetzt. Das Flugblatt ist im April 1924 in Hamburg und anderen deutschen Seehäfen verteilt worden. In dem Flugblatt, welches auf diese Weise durch den Angeklagten verbreitet worden ist, wird durch die Aufforderung zum Streik zum Ungehorsam gegen Gesetze insofern aufgefordert, als die Bestimmungen der §§ 96 II Zif. 4, 100, 101 der Seemannsordnung das Verlassen des Schiffes

ohne Erlaubnis und die Gehorsamsverweigerung gegenüber den Vorgesetzten unter Strafe stellen. Die Berufung des Angeklagten darauf, dass diese Bestimmungen rechtsungültig seien, weil sie mit der in Art. 159 der Reichsverfassung gewährleisteten Vereinigungs-Freiheit nicht vereinbar seien, geht fehl, weil die in Art. 159 gewährleistete Vereinigungsfreiheit keineswegs das Recht zum Kontraktbruch einschliesst.

Darin übereinstimmend das Urteil des Oberlandesgerichts Hamburg, das dabei ausführt :

Nach den Feststellungen des Vorderrichters hat der Angeklagte in einem öffentlich verteilten Flugblatt die Seeleute zum Streik aufgefordert, er hat damit gerechnet, dass wenigstens ein Teil dieser Leute die Arbeit ohne Kündigung niederlegen werde, und er hat weiter damit gerechnet, dass die vertragswidrige Arbeitniederlegung unvermeidlich zu Verstössen gegen die §§ 96 II Zif. 4, 100, 101 der Seemannsordnung führen werde. Hierin ist ohne Rechtsirrtum die Aufforderung zur Begehung strafbarer Handlungen durch Verbreitung von Schriften gesehen worden.

VERFAHREN IN ARBEITSRECHTSSACHEN

1. Möglichkeit, durch Satzungsänderung die Tarifberechtigung und damit die Parteifähigkeit im Schlichtungsverfahren auszuschliessen ? (Sogenannte gewillkürte Tarifunfähigkeit.)

Entscheidung des Schlichtungsausschusses im Regierungsbezirk der Kreishauptmannschaft Dresden vom 22. Mai 1925. (Schlichtungswesen, 1925, S. 110.)

Im vorliegenden Falle war die Frage zu prüfen, ob während des Bestehens eines Tarifvertrages ein Arbeitgeberverband durch Satzungsänderung seine Tarifberechtigung aufheben kann. Diese Frage hat der Schlichtungsausschuss verneint. Jeder Tarifvertrag enthält auch beim Fehlen einer ausdrücklichen Bestimmung ohne weiteres stillschweigend für beide Parteien die Verpflichtung, während seiner Geltungsdauer nichts zu unternehmen, was seine Durchführung ganz und teilweise unmöglich macht. Dabei ist es rechtlich ohne Bedeutung, ob der Tarifvertrag auf einer freien Vereinbarung beruht, oder ob es sich um einen sogenannten Zwangstarif handelt. Deswegen konnte der Schlichtungsausschuss der vorgenannten Satzungsänderung während der Laufdauer des Manteltarifvertrags keine Wirksamkeit zusprechen, vielmehr hielt er sich zur Abgabe eines Schiedsspruches über die Höhe der Gehaltsätze in dem vorliegenden Streik für durchaus berechtigt

Die Möglichkeit des Ausschlusses der Tariffberechtigung durch Satzungsänderung wird nur mit Wirkung auf Neuabschlüsse von Tarifverträgen anerkannt.

Anmerkung. — Vgl. hierzu „Koalitionsrecht“, 5 (S. 29) und „Gesamtarbeitsverträge“, 2 (S. 50).

2. Abänderung eines Schiedsspruches im Schlichtungsverfahren nur nach erneuter Verhandlung.

Entscheidung des Schlichters in Magdeburg. (Schlichtungswesen, 1925, S. 46.)

Der Schlichtungsausschuss W. hatte in einem Schiedsspruch über die Löhne in der W.'er Industrie den Abstrich für ländliche Orte, ohne dass über diesen Punkt verhandelt worden war, so festgesetzt, wie nach Angabe eines Gewerkschaftsvertreters bisher zwischen den Parteien eine Vereinbarung über diesen Punkt bestanden hatte. Nach Verkündung dieses Spruches bemängelte der Vertreter der Arbeitgeber, dass der Lohnabstrich nicht den bisherigen Abmachungen hierüber entsprach. Der Schlichtungsausschuss änderte darauf seinen Spruch dahin, dass der Lohnabstrich in der von den Arbeitgebern bisher anerkannten Weise geregelt wurde. Die von den Arbeitnehmern beantragte Verbindlichkeitserklärung des Schiedsspruches wurde vom Schlichter mit folgender Begründung abgelehnt: Der Schiedsspruch ist zwar kein Urteil, sondern nur ein der Rechtskraft entbehrender Vorschlag des Schlichtungsausschusses zu einer Gesamtvereinbarung. Gleichwohl sind im geltenden Recht zwingende formale Vorschriften für sein Zustandekommen enthalten. Insbesondere ist vorgeschrieben, dass der Schiedsspruch schriftlich abzufassen, vom Vorsitzenden zu unterzeichnen und zu verkünden ist; sind diese Vorschriften erfüllt, so liegt ein Schiedsspruch im Sinne des Gesetzes vor. Änderungen in seinem materiellen Inhalt können nunmehr nur durch Vereinbarung der Parteien oder aber, wenn der Schiedsspruch keine bindende Kraft erlangt hat, in einem neuerlichen Verfahren erfolgen. Dass aber der Schlichtungsausschuss seinen eigenen Spruch ohne Einleitung eines neuen Verfahrens materiell abändert, sei es auch im unmittelbaren Anschluss an das erste Verfahren und noch vor der schriftlichen Ausfertigung des Spruches, entspricht grundsätzlich nicht dem geltenden Recht, das den materiellen Abschluss des Schlichtungsverfahrens durch die formelle Verkündung des Schiedsspruches klar zum Ausdruck bringen will. Es ist sicher auch ein praktisches Bedürfnis, dass nicht etwa infolge einer ohne weiteres gegebenen Abänderbarkeit eines Schiedsspruches der Anreiz geschaffen wird, die Klärung des Sachverhaltes im Schlichtungsverfahren selbst hinauszuzögern und, zum Beispiel durch immer neue Abänderungsanträge, Verwirrung zu stiften. Auch wenn der Spruch noch von keiner Partei angenommen ist, also auch nicht Grundlage eines Antrages auf Verbindlichkeitserklärung sein kann,

wird daher eine Abänderung des Spruches wie im vorliegenden Falle nicht für zulässig erachtet werden können. Andererseits ergibt sich aber aus dem Rechtscharakter des Schiedsspruches, dem die Rechtskraft mangelt, dass der Schlichtungsausschuss in einem zweiten Verfahren in derselben Sache einen vom ersten Spruch durchaus abweichenden fällen kann, wenn nur vorher die Verfahrensvorschriften eingehalten sind.

3. Grenzen der Nachprüfung der Gültigkeit von Schiedsspruch und Verbindlichkeitserklärung durch die Gerichte.

Vorbemerkung. — Vergleiche zu dieser Frage auch das Urteil des Reichsgerichts vom 8. Juli 1924 (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1924, S. 359). Weitere Angaben siehe Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. V, S. 162; Bd. IV, S. 140 und 180; Bd. III, S. 269.

Urteil des Landgerichts Arnsberg vom 24. Februar 1925. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 183.)

Das Gesetz selbst hat die Frage, in welchen Fällen eine Verbindlichkeitserklärung absolut nichtig ist, nicht geregelt. Sie ist aus allgemein rechtlichen Gesichtspunkten zu beantworten. Es handelt sich bei der Verbindlichkeitserklärung um einen Verwaltungsakt, aus dessen Natur sich die grundsätzliche Bindung auch für andere Behörden, insbesondere auch die ordentlichen Gerichte, ergibt. Unstreitige Voraussetzung für solche Bindung ist, dass die Verbindlichkeitserklärung von der örtlich zuständigen Stelle im Rahmen ihrer sachlichen Zuständigkeit erlassen ist. Mitunter wird noch die weitere Voraussetzung gefordert, dass im vorausgegangen Schlichtungs- und Verbindlichkeitsverfahren wesentliche Verfahrensmängel nicht vorgekommen sind. Die Prüfung hat sich deshalb darauf zu erstrecken, ob etwa ein Mangel der erstbezeichneten Art vorliegt, und wenn dies verneint wird, ob ein wesentlicher Verfahrensmangel vorgekommen ist und dieser die Verbindlichkeitserklärung absolut nichtig macht.

Was die erstere Voraussetzung betrifft, so soll nach Ansicht der Beklagten der Reichsarbeitsminister seine Befugnis, beziehungsweise sachliche Zuständigkeit, überschritten haben, weil er eine Aenderung des Schiedsspruchs im Sinne des § 25 der Ausführungsverordnung zur Schlichtungsverordnung vorgenommen habe, ohne dass die Zustimmung der Arbeitgeberseite dazu vorgelegen habe. Diese Ansicht ist irrig. Aus der Begründung der Verbindlichkeitserklärung geht zwar hervor, dass der Reichsarbeitsminister eine Aenderung des Schiedsspruchs im Sinne der eben genannten Bestimmung hat vornehmen wollen. Es geht aber auch weiter daraus hervor, dass er die Abänderung deshalb vorgenommen hat, weil er das Vorliegen der in § 25 geforderten Zustimmung beider Parteien zur Aenderung geprüft und bejaht hat.

Es ist nun weiter zu prüfen, ob etwa aus dem Gesichtspunkte des Fehlens der zweiten oben aufgestellten Voraussetzung die Verbind-

lichkeitserklärung nichtig ist. Hier ist zu sagen, dass die Prüfung der Frage, ob das Vorliegen eines wesentlichen Verfahrensmangels die Verbindlichkeitserklärung absolut nichtig macht, *in concreto* deshalb unterbleiben kann, weil tatsächlich ein wesentlicher Verfahrensmangel gar nicht vorliegt. Es ist an keiner Stelle der in *Frage kommenden Norm vorgeschrieben*, in welcher Form die in dem genannten § 25 verlangte Zustimmung der Parteien zur Aenderung erklärt werden muss, beziehungsweise wie sie festzustellen ist. Es muss deshalb angenommen werden, dass es im pflichtgemässen Ermessen des Reichsarbeitsministers steht, auf welche Weise er sich die Ueberzeugung von der Zustimmung verschafft, und dass er insbesondere auf Grund konkludenten Verhaltens einer Partei diese Zustimmung folgern darf.

ARBEITERSCHUTZ UND ARBEITSRECHT FÜR BESTIMMTE BERUFSGRUPPEN

Anwendbarkeit der besonderen Entlassungsschutzvorschriften während der Demobilmachungszeit auf ausländische Arbeiter.

Urteil des Reichsgerichts vom 10. Oktober 1924. (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 225.)

Der Berufsungsrichter erwägt: Die Demobilmachungsgesetzgebung sei geboren aus der Not des deutschen Vaterlandes, aus dem Notstand, in den dieses durch den unglücklichen Kriegsverlauf und die plötzliche Demobilmachung gekommen war. Damals habe es gegolten, den deutschen Arbeiter und Kriegsteilnehmer unterzubringen, um ihn vor Hunger und Arbeitslosigkeit zu schützen. Zu diesem Zweck habe der Gesetzgeber die deutschen Unternehmer und Betriebe belastet. Für deren Belastung zu Gunsten ausländischer, zumal auch im Ausland wohnender Arbeitnehmer habe kein Anlass bestanden. Ja, es wäre damals, nach dem Zusammenbruch, widersinnig gewesen, die Einstellung des deutschen Arbeiters und Kriegsteilnehmers durch Beschränkung der Kündigung ausländischer Arbeitnehmer zu erschweren und dem deutschen Arbeitgeber Lasten zu Gunsten des Auslands aufzuerlegen. Diesen Erwägungen ist durchaus beizutreten.

Anmerkung. — Ueber die Strafbarkeit bei Seeleuten, vgl. „Arbeitskämpfe“, 5 (S. 72).

SCHUTZ DER ARBEIT DER FRAUEN, JUGENDLICHER UND KINDER UND DER SCHWERBESCHÄDIGTEN

1. Gelten die Schutzvorschriften für Schwerbeschädigte, wenn der Arbeitgeber bei der Einstellung die Schwerbeschädigten-Eigenschaft nicht gekannt hat?

a) Urteil des Landgerichts Göttingen vom 6. Februar 1924. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 315.)

Das Schwerbeschädigtengesetz kommt auch dann zur Anwendung, wenn dem Arbeitgeber beim Vertragsschluss die Schwerbeschädigteneigenschaft nicht bekannt war. Der Arbeitgeber kann aber unter Umständen den Vertrag wegen Irrtums oder arglistiger Täuschung anfechten (§§ 119, 123 des Bürgerlichen Gesetzbuches).

In gleichem Sinne entscheidet das Landgericht Elberfeld durch Urteil vom 9. Dezember 1924 (an gleichem Orte).

b) Urteil des Gewerbegerichts Berlin vom 27. November 1924. (Gewerbe und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 315.)

Der Arbeitgeber kann einem Schwerbeschädigten, der seine Schwerbeschädigteneigenschaft verschwiegen hat, ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle kündigen, wenn er seiner zahlenmäßigen Einstellungspflicht genügt hat.

2. Schwerbeschädigte und Streik.

Urteil des Landgerichts Bremen vom 9. April 1924. (Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1924, S. 429.)

Ein Beschluss der Belegschaft, nicht zu arbeiten, lag nicht vor, der überwiegende Teil der Belegschaft arbeitete vielmehr und wollte arbeiten. Auch auf dem Boden des Klägers war die Stimmung keineswegs einheitlich. Hier wurde zwar der Versuch gemacht, die Arbeit niederzulegen um durch dieses Beispiel auch die übrigen Arbeiter zur Niederlegung zu bewegen. Trotz dieses Versuchs wurde aber auch hier von einzelnen stellenweise gearbeitet, so dass keine Rede davon sein kann, dass die Aufnahme der Arbeit oder eine Erklärung der Arbeitswilligkeit aus Solidaritätsrücksichten nicht hätte gefordert werden können. Der Zustand war so, dass es darauf ankam, welche Auffassung sich durchsetzen würde, ob die Verweigerung oder die Aufnahme der Arbeit, und wer da nicht arbeitete, schloss sich vollkommen freiwillig und

auf seine Gefahr ohne faktischen oder moralischen Druck der Arbeitsverweigerung an. Es fragt sich nun, ob der Kläger lediglich aus Anlass eines Streiks entlassen worden ist und daher einen Anspruch auf Wiedereinstellung hat.

In dieser Beziehung kommt es vor allem darauf an, was unter Streik im Sinne des Schwerbeschädigtengesetzes zu verstehen ist, und sodann, ob die Begriffsmerkmale des Streiks vorliegend gegeben sind. Im Schwerbeschädigtengesetz ist eine Begriffsbestimmung nicht enthalten; der Streik ist aber auch kein eigentlicher Rechtsbegriff, sondern eine Erscheinungsform des Wirtschafts- und Lohnkampfes. Im Anschluss an das einschlägige arbeitsrechtliche Schrifttum ist der Streik im Sinne des Schwerbeschädigtengesetzes aufzufassen als die gemeinsame, verabredete, irgendwie organisierte Arbeitsniederlegung einer Vielheit, durch die Gemeinsamkeit der Arbeit zusammengehöriger Arbeitnehmer, um hierdurch wirtschaftliche oder soziale oder politische Forderungen für die Beteiligten oder werktätige Personen durchzusetzen. Erforderlich ist nicht, dass die Arbeitsniederlegung nach Anweisung der zuständigen Organisation und nach ordnungsmässigem Beschluss der Mehrheit der Belegschaft durchgeführt ist. Massgebend ist vielmehr der gemeinsame Wille der Arbeiterschaft, der auch ohne besonderen Beschluss in die Erscheinung treten kann; es muss dem Arbeitgeber dieser gemeinsame, geschlossene Wille und nicht nur der Wille der einzelnen Arbeiter entgegentreten. Die gemeinsame Verbundenheit zur Erreichung eines bestimmten Zwecks setzt aber eine Organisation wenigstens insoweit voraus, als für die Arbeiterschaft das Wort führende und handelnde Personen vorhanden sein müssen.

Das Verhalten der Arbeiter des betreffenden Packbodens erschöpft sich nun in Handlungen, die zwar nach der Absicht der Beteiligten zu dem Druckmittel eines Streiks führen sollten, aber nicht dazu geführt haben, weil der Anschluss der übrigen Arbeiter ausgeblieben ist. Die Versuche, einen Streik herbeizuführen, sind nur insoweit gediehen, dass die 150 Arbeiter des Packbodens zwar an ihren Plätzen standen, aber nicht arbeiteten im Gegensatz zu dem Verhalten der übrigen Arbeiter der Beklagten, insbesondere der übrigen Packböden, und im Gegensatz zu dem Verhalten des zur Vertretung der Arbeiterschaft berufenen Betriebsrats. Die Arbeiter des betreffenden Packbodens hatten zwar den gemeinsamen Willen nicht zu arbeiten, aber sie bildeten nur einen Teil der Arbeiterschaft der Beklagten, die im Verhältnis zu der ganzen Arbeiterschaft nur als einzelne anzusehen waren, und es fehlte ihnen jede Organisation; es waren keine Vertreter da, die der Beklagten den Willen und insbesondere die Forderungen der Arbeiter überbringen konnten. Es handelte sich also noch nicht um einen Streik, sondern nur um einen Versuch eines Teils der Arbeiter der Exportabteilung der Beklagten, durch das Beispiel der passiven Resistenz auf die übrigen Arbeiter einzuwirken und sie so zum Streik zu veranlassen. Auch nach der Entstehungsgeschichte erscheint es gerechtfertigt, einen derartigen Versuch

einer Zahl von Arbeitern einen Streik herbeizuführen, nicht als Streik im Sinne des Schwerbeschädigtengesetzes aufzufassen. § 13, Abs. 3, des Schwerbeschädigtengesetzes bezweckt, den Schwerbeschädigten die Nachteile fernzuhalten, die ihnen als Streikbrecher daraus erwachsen, dass sie sich unter Verletzung der Koalitions-moral mit den anderen Arbeitnehmern nicht solidarisch erklären. Diese gewerkschaftliche gegenseitige Rücksichtnahme kann aber nur dann als berechtigt anerkannt werden, wenn die Mehrheit des Betriebes den Streik will, und ihr gegenüber der Ausschluss eines Einzelnen einen Treubruch bedeuten würde. Wenn aber eine den Streik bestimmende Mehrheit nicht vorhanden ist, kann sich der Schwerbeschädigte, ohne die Gefahren ernstlicher Schikane von seiten der die Arbeit verweigernden Minderheit fürchten zu müssen, davon fernhalten. Schliesst sich der Schwerbeschädigte freiwillig den Massnahmen an, die zur Herbeiführung eines Streiks getroffen sind, so wird er durch die Solidarität der Arbeiterschaft nicht gezwungen, und ihm steht im Falle der Entlassung der Schutz des § 13, Abs. 3, nicht zur Seite; Kläger ist nicht aus Anlass eines Streiks entlassen, sondern aus Anlass eines von ihm mitunternommenen verunglückten Versuchs, einen Streik herbeizuführen.

Anmerkung. — Mit dieser Frage befassen sich auch die im Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXX, S. 315, kurz wiedergegebenen Urteile des Gewerbegerichts Hamburg vom 5. Juni 1924 und vom 5. September 1923:

1. Die Wiedereinstellung eines Schwerbeschädigten nach einem Streik kann nicht deshalb verweigert werden, weil er als Streikposten tätig war (Urteil vom 5. Juni 1924).

2. Der infolge einer Aussperrung entlassene Schwerbeschädigte kann von der Zeit der Entlassung bis zur Wiedereinstellung keinen Lohn beanspruchen (Urteil vom 5. September 1923).

Die Frage der Behandlung der Schwerbeschädigten bei Aussperrung erörtern folgende ebenda wiedergegebenen Urteile:

1. Urteil des Gewerbegerichts des Landkreises Königsberg vom 28. März 1924. Zur Kündigung Schwerbeschädigter bedarf es auch im Falle der Aussperrung der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.

2. Urteil des Landgerichts Magdeburg entscheidet ebenso.

3. Urteil des Gewerbegerichts Hannover vom 12. Mai 1924: Bei einer Aussperrung der gesamten Belegschaft kann auch den Schwerbeschädigten vorbehaltlich ihres Wiedereinstellungsanspruchs ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle fristlos gekündigt werden.

Vgl. darüber auch „Arbeitskämpfe“, 5 (S. 72).

ARBEITSNACHWEIS UND ARBEITSLOSENFÜRSORGE

1. Ausschluss von Arbeitgebern von der Zuweisung von Arbeitnehmern.

Bescheid der Reichsarbeitsverwaltung vom 20. Januar 1925. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 61.)

„Der erste Entwurf eines Arbeitsnachweisgesetzes (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1921, S. 26) sah in § 46 Bestimmungen vor, nach denen satzungsgemäss Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus einem wichtigen Grunde von der Benutzung des Arbeitsnachweises ausgeschlossen werden konnten. Diese Bestimmungen sind von den gesetzgebenden Körperschaften nicht in das Gesetz übernommen worden. Es besteht also zur Zeit keine gesetzliche Grundlage dafür, einen Arbeitgeber grundsätzlich vom Arbeitsnachweis auszuschliessen. Andererseits verpflichtet § 40, Abs. 1, des Arbeitsnachweisgesetzes den Arbeitsnachweis, den richtigen Mann an die richtige Stelle zu vermitteln. Der Arbeitsnachweis hat also die Pflicht, sich ein Urteil darüber zu bilden, ob eine Arbeitsstelle für die angeforderten Arbeitskräfte derart geeignet ist, dass ihre Annahme den Arbeitssuchenden zugemutet werden kann. Ist dies nicht der Fall, so hat der Arbeitsnachweis genau wie im Falle von § 41, Abs. 2, Satz 1, des Arbeitsnachweisgesetzes die Vermittlung abzulehnen. Ich bemerke dabei, dass es trotzdem unter Umständen gerechtfertigt sein kann, eine Stelle, die nicht einwandfrei ist, einem Arbeitnehmer anzubieten. Doch wird dann der Arbeitsnachweis nach § 43 des Arbeitsnachweisgesetzes den Arbeitnehmer auf die Besonderheiten der Stelle aufmerksam machen müssen, und eine daraufhin erfolgte Verweigerung des Arbeitsantritts braucht nicht die Entziehung der Erwerbslosenunterstützung nach § 13 der Verordnung über die Erwerbslosenfürsorge nach sich zu ziehen.“

2. Vermittlung von zugereisten Arbeitnehmern aus Bezirken mit Aussperrung oder Ausstand.

Bescheid der Reichsarbeitsverwaltung vom 21. September 1925. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 564.)

„Bei Ausständen und Aussperrungen, die ausserhalb des Bezirks des öffentlichen Arbeitsnachweises ausgebrochen sind, sind die Voraussetzungen des § 42 des Arbeitsnachweisgesetzes nicht gegeben. Die Herkunft aus einem Gebiet, in dem in dem betreffenden Berufe in grösserem Umfange Ausstand oder Aussperrung herrscht,

und die Eigenschaft als Streikender oder Ausgesperrter sind aber als besondere Eigenschaften eines Arbeitssuchenden anzusehen, über die nach § 43 des genannten Gesetzes dem Arbeitgeber auf Verlangen Auskunft zu geben ist, falls diese Tatsachen dem Arbeitsnachweis amtlich bekannt geworden sind, etwa durch eigene Angaben der betreffenden Arbeitnehmer im Verkehr mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen. Eine Verpflichtung der öffentlichen Arbeitsnachweise, besondere Erkundigungen über Ausstände oder Aussperrungen in anderen Bezirken vorzunehmen, besteht nicht.“

3. Entfernung ausländischer Arbeiter aus nicht genehmigten Arbeitsstellen.

Bescheid des Preussischen Ministers des Innern vom 20. August 1925. (Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1925, S. 409.)

„Zwangsbefugnisse zur Durchführung der Bestimmungen der Verordnung des Präsidenten der Reichsarbeitsverwaltung über die Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeiter vom 2. Januar 1923, insbesondere zur Entfernung von ausländischen Arbeitern, die entgegen den gesetzlichen Bestimmungen von den Arbeitgebern beschäftigt werden, stehen den Landesarbeitsämtern nicht zu. Diese haben nur die Möglichkeit, gegen Arbeitgeber, die ausländische Arbeiter ohne Genehmigung beschäftigen, Strafanzeige auf Grund des § 19 der genannten Verordnung zu erstatten. Die Entfernung derartiger zu Unrecht beschäftigter ausländischer Arbeiter ist dagegen nur im Wege polizeilicher Zwangsmassnahmen möglich. Die gesetzliche Grundlage für das Vorgehen der Polizeibehörden bietet § 132 des Preussischen Landesverwaltungsgesetzes in Verbindung mit den Bestimmungen der auf Grund von § 26 des Arbeitsnachweisgesetzes erlassenen Verordnung des Präsidenten der Reichsarbeitsverwaltung über die Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeiter vom 2. Januar 1923.“

4. Erwerbslosenfürsorge für entlassene Strafgefangene.

Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 17. Februar 1925 an den Preussischen Minister für Volkswohlfahrt. (Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1925, S. 128.)

„Entlassene Strafgefangene können in der Erwerbslosenfürsorge, bei aller Rücksichtnahme auf ihre schwierige, mit neuen sittlichen Gefahren verbundene Lage, nicht günstiger gestellt werden, als beispielsweise andere Arbeitnehmer, die ihre Arbeit durch eigene Schuld oder wegen einer berufsüblichen Arbeitslosigkeit verloren oder freiwillig aufgegeben haben. Sie können, wie diese, erst nach einer gewissen Zeit, in der sie sich vergeblich um andere Arbeit bemüht haben, in die Erwerbslosenfürsorge aufgenommen werden.“

5. Kein Familienzuschlag zur Erwerbslosenunterstützung für den rechtskräftig geschiedenen Ehegatten des Erwerbslosen.

Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 12. Juni 1925. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 285.)

„Der Begriff des „Angehörigen“ in der Erwerbslosenfürsorge, der zum Beispiel im § 3, Abs. 2, der Verordnung vom 16. Februar 1924 vorkommt, ist dem Sprachgebrauche des täglichen Lebens entnommen. Rechtskräftig geschiedene Ehegatten noch als Angehörige anzusehen, muss ich daher ablehnen. Diese Auffassung ist auch sachlich wohl begründet. Bei unbefangener Würdigung des Fürsorgezwecks wird man es nicht als eine Aufgabe der Erwerbslosenfürsorge bezeichnen können, dass sie Mittel zur Erfüllung von Unterhaltspflichten zur Verfügung stellt, die auf schuldhaftem Verhalten des Erwerbslosen beruhen und einer Person gegenüber bestehen, mit der den Erwerbslosen sonstige Beziehungen wenigstens in der grossen Mehrzahl der Fälle nicht mehr verknüpfen.“

6. Krankenversicherungspflichtige Beschäftigung als Voraussetzung für den Bezug der Erwerbslosenunterstützung.

Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 9. März 1925. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 129.)

„Nach § 4, Abs. 1, der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924 (Reichsgesetzblatt, Teil I, S. 127) wird die Erwerbslosenunterstützung Erwerbslosen nicht gewährt, die in den letzten 12 Monaten vor Eintritt ihrer Unterstützungsbedürftigkeit weniger als drei Monate hindurch eine Beschäftigung ausgeübt haben, in der sie gegen Krankheit pflichtversichert waren. Daraus ergibt sich:

1. Auf die Dreimonatsfrist ist diejenige Zeit anzurechnen, während deren ein Arbeitnehmer, obwohl das Arbeitsverhältnis zu Recht bestand, z. B. wegen unrechtmässiger Entlassung vorübergehend verhindert war, die Beschäftigung tatsächlich auszuüben. Für dieselbe Zeit sind auch Beiträge zur Erwerbslosenfürsorge zu entrichten (§ 34, Abs. 1, der Verordnung über die Erwerbslosenfürsorge).

2. Einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gleich zu achten und deshalb ebenfalls auf die obige drei Monatsfrist anzurechnen ist die Zeit, während deren ein Arbeitnehmer, nachdem er die für seine Krankenversicherungspflicht massgebende Verdienst- oder Einkommensgrenze überschritten hat, noch versicherungspflichtig bleibt, weil er nach § 165 b der Reichsversicherungsordnung erst mit dem ersten Tage des vierten Monats nach diesem Zeitpunkt aus der Versicherungspflicht ausscheidet. Auch hier bleibt die Beitragspflicht bestehen.

Dagegen halte ich es nicht für begründet, den Bezug einer Entschädigung auf Grund des § 87 des Betriebsrätegesetzes mit einer

versicherungspflichtigen Beschäftigung gleichzustellen. Denn das Beschäftigungsverhältnis findet hier seinen Abschluss, und auch die Beitragspflicht zur Krankenversicherung wie zur Erwerbslosenfürsorge hört auf. Es würde auch eines inneren Grundes entbehren, etwa die Höhe der Entschädigung als Massstab für die Zeit zu nehmen, die angerechnet werden soll.“

7. Unterbrechung des Unterstützungsfalles in der Erwerbslosenfürsorge durch Straf- oder Untersuchungshaft.

Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 17. Juli 1925. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 326, Nr. 85.)

„Ich bin mit Ihnen der Auffassung, dass es eine unbillige Härte wäre, wenn jede, auch eine ganz kurzfristige Haft, den Unterstützungsfall beenden würden. Es scheint mir vertretbar, dass bei einer Unterbrechung durch Haft von nicht mehr als einer Woche der alte Unterstützungsfall ohne neue Wartefrist fortgeführt wird. Die Frist von einer Woche entspricht meines Wissens der Praxis, wie sie sich auf dem Gebiete der Gelegenheitsarbeit (§ 7, Abs. 4, der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge) entwickelt hat, und zwar in Anlehnung an Nr. I 1 der Bekanntmachung vom 17. November 1913 (Reichsgesetzblatt, S. 762) zu § 168 der Reichsversicherungsordnung.“

8. Berechnung der Höchstdauer der Erwerbslosenunterstützung.

Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 8. Dezember 1924. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 2.)

„Hat ein Erwerbsloser die Höchstdauer der Unterstützung, die nach § 18 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge für ihn in Betracht kommt, einmal erreicht, so scheidet er damit aus der Erwerbslosenfürsorge aus und kann erst wieder unterstützt werden, wenn er erneut die Voraussetzungen des § 4, Abs. 1, der genannten Verordnung erfüllt, also neuerdings eine mindestens dreimonatige krankenversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat. Ausserdem bleibt selbstverständlich aber auch dann § 18 zu beachten; d. h. es ist die Unterstützung auch trotz des Nachweises der inzwischen ausgeübten Beschäftigung zu versagen, wenn dem Erwerbslosen die Unterstützung innerhalb der letzten 12 Monate, zurückgerechnet von jedem Tag, für den sie erneut begehrt wird, während der zulässigen Höchstdauer bereits bewilligt worden war“.

Anmerkung. — Vgl. dazu auch das Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 8. Juli 1925 (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, S. 309).

9. Krankenversicherung Erwerbsloser.

Grundsätzliche Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 7. Mai 1925. (Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1925, S. 361.)

Das Reichsversicherungsamt hat in der grundsätzlichen Entscheidung vom heutigen Tage in der Beschwerdesache der Stadtgemeinde Z. gegen die Allgemeine Ortskrankenkasse daselbst des näheren dargelegt, unter welchen Voraussetzungen nach § 20 der Verordnung vom 16. Februar 1924, eine Versicherung der Erwerbslosen bei den Krankenkassen zustande kommt. Danach bedarf es einmal einer Erklärung der Gemeinde an eine der im § 20, Abs. 1, bezeichneten Krankenkassen, dass sie ihr die Krankenversicherung der Erwerbslosen übertrage; durch diese Erklärung wird die allgemeine rechtliche Grundlage für die Versicherung der Erwerbslosen durch diese Krankenkasse geschaffen. Zur Entstehung eines Versicherungsverhältnisses zwischen der Kasse und dem einzelnen Erwerbslosen bedarf es sodann noch der Anmeldung des Erwerbslosen bei der Kasse, die die Gemeinde zur Vermeidung seines Ausschlusses von der Versicherung innerhalb der aus § 20, Abs. 2, Satz 1, der Verordnung und Art. 7 der Ausführungsvorschriften des Reichsarbeitsministers vom 25. März 1924 (Reichsgesetzblatt, Teil I, S. 376) sich ergebenden Meldefrist zu bewirken hat.

Zur Abgabe der erstgenannten für die Versicherung der Erwerbslosen grundlegenden Erklärung kann die Gemeinde im Rechtswege nicht gezwungen werden, da § 20, Abs. 1, nur vorschreibt, dass sie die Erwerbslosen gegen Krankheit versichern solle. Mit Unrecht hat aber das Versicherungsamt hieraus gefolgert, dass die Gemeinde, wenn sie sich zu einer Versicherung der Erwerbslosen gegen Krankheit entschliesst, nach ihrem Ermessen darüber bestimmen könne, welche Erwerbslosen sie zur Versicherung bringen wolle, dass sie also der Kasse auch die Versicherung nur eines Teils der Erwerbslosen, etwa der verheirateten, übertragen könne. Dem steht entgegen, dass nach dem ausdrücklichen Wortlaut des § 20, Abs. 1, alle von der Gemeinde unterstützten Erwerbslosen zur Versicherung gebracht werden sollen. Diese Fassung der Verordnung ist absichtlich gewählt worden, um zu verhindern, dass die Gemeinde eine Auswahl unter den Versicherungswagnissen trifft und der Kasse lediglich die ungünstigen Wagnisse aufbürdet, während sie die Versorgung der sonstigen Erwerbslosen für den Krankheitsfall selber übernimmt. Die Gemeinde ist also lediglich vor die Wahl gestellt, entweder der Krankenkasse die Versicherung aller von ihr unterstützten Erwerbslosen zu übertragen, oder von der Krankenversicherung der Erwerbslosen gänzlich abzusehen und die für diesen Fall in § 20 der Verordnung bestimmten Folgen auf sich zu nehmen; die Uebertragung der Versicherung nur eines Teiles der Erwerbslosen auf die Krankenkasse ist dagegen nicht zulässig.

Anmerkung. — Nach dem Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 19. Mai 1925 (Reichsarbeitsblatt, aml. Teil, 1925, S. 261) ist der Grundlohn bei der Krankenversicherung der Erwerbslosen unter Zugrundelegung von 7 Wochentagen zu berechnen.

10. Beitragspflicht zur Erwerbslosenfürsorge bei Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses (sogenannte Werksbeurlaubung).

Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 23. Januar 1925. (Reichsarbeitsblatt, amtl. Teil, 1925, Nr. 19. S. 61.)

„Erleidet ein Beschäftigungsverhältnis Unterbrechungen insbesondere in der Form der sogenannten Werksbeurlaubung oder des Aussetzens, so ist die Frage, ob und für welche Zeit noch Beiträge zur Erwerbslosenfürsorge zu tragen sind, nach denselben Grundsätzen zu beantworten wie die Frage nach der Beitragspflicht zur Krankenversicherung. Denn nach § 35, Abs. 1, der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924 sind die Fürsorgebeiträge als Zuschläge zu den Krankenkassenbeiträgen und mit diesen zu entrichten. Für das Gebiet der Krankenversicherung hat sich das Reichsversicherungsamt in einem Bericht vom 25. Juni 1924, dem ich mich anschliesse, gutachtlich, wie folgt, geäußert: Voraussetzungen der Versicherungspflicht nach § 165, Abs. 1, der Reichsversicherungsordnung ist grundsätzlich das Vorliegen eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses. Wie lange letzteres besteht, bestimmt sich nach tatsächlichen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten; massgebend ist insbesondere das Fortbestehen der Verfügungsmacht des Arbeitgebers über den Beschäftigten. Das Beschäftigungsverhältnis kann somit beendet sein, während das Dienstvertragsverhältnis noch weiterläuft. Von einer Fortdauer der Verfügungsmacht des Arbeitgebers wird man regelmässig dann nicht sprechen können, wenn der Betrieb stillgelegt wird, ohne dass seine Wiederaufnahme in absehbarer Zeit bestimmt zu erwarten ist. Abgesehen von der fehlenden Verfügungsmacht des Arbeitgebers wird in diesen Fällen ein die Versicherungspflicht begründendes Beschäftigungsverhältnis trotz des gegebenenfalls fortbestehenden Dienstvertrages auch um deswillen nicht mehr angenommen werden können, weil kein Entgelt mehr gezahlt wird. Zwar wird nach den Entscheidungen 1933 und 2789 (Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts, 1914, S. 813; 1924, S. 84) die Versicherungspflicht nicht dadurch berührt, dass für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit kein Entgelt gezahlt wird.

Solche Fälle bilden aber immer nur die Ausnahme (bei vorübergehender Erkrankung, bei Beurlaubung, vorübergehender Stilllegung des Betriebes). Regelmässig wird, falls ein Betrieb auf nicht absehbare Zeit stillgelegt wird, mit der Stilllegung auch das die Versicherungspflicht begründende entgeltliche Beschäftigungsverhältnis erlöschen. Für den Krankheitsfall hat alsdann, falls die Arbeiter des stillgelegten Betriebes nicht anderweit versicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben, die Erwerbslosenfürsorge einzutreten, und zwar beginnt die Mitgliedschaft zur Erwerbslosenversicherung mit dem Tage, für den die Erwerbslosenunterstützung erstmalig gezahlt werden darf; § 212 der Reichsversicherungsordnung gilt alsdann nicht (§§ 9, 20 Abs. 2, 24 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924 — Reichsgesetzblatt, Teil I, S. 127.)“

VERSICHERUNGSWESEN

1. Erkältung als Betriebsunfall.

Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 24. November 1923. (Breithaupt: „Sammlung von Entscheidungen des Reichsversicherungsamts, der Landes- und Oberversicherungsämter und anderer Entscheidungen aus dem Gebiete der Arbeiter- und Angestelltenversicherung“, 1925, S. 26.)

Insbesondere ist die Erkältung als ein „Unfall“ im Sinne der Reichsversicherungsordnung aufzufassen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsversicherungsamts erfordert der Begriff des Unfalls, dass die Schädigung der Gesundheit auf ein plötzliches, d. h. zeitlich bestimmbares, in einem verhältnismässig kurzem Zeitraum eingeschlossenes Ereignis zurückzuführen ist. Es ist nicht notwendig, dass ein geradezu augenblickliches Geschehnis vorliegt; es genügt, dass die Schädigung innerhalb einer, durch wesentliche Pausen nicht unterbrochenen Arbeitsschicht erfolgt; demnach ist das Erfordernis der Plötzlichkeit noch erfüllt, wenn eine mehrere Stunden dauernde Einwirkung einen schädigenden Einfluss auf den Körper gehabt hat. Das Reichsversicherungsamt hat demgemäss in zahlreichen Entscheidungen ausgesprochen, dass Gesundheitsschädigungen durch Witterungseinflüsse Unfälle darstellen können; insbesondere sind mehrfach Erkrankungen infolge Erkältungen bei der Betriebstätigkeit als Betriebsunfälle angesehen worden. Eine Erkältung unter gegebenen Umständen als „Unfall“ anzuerkennen, ist umso begründeter, als Erkältungen regelmässig einem kurzdauernden ungünstigen äusseren Einfluss zuzuschreiben sind, und, wie ein ärztliches Gutachten darlegt, nach „hunderttausendfacher klinischer Erfahrung fast immer plötzlich“ erfolgen. Führt eine solchergestalt entstandene Erkältung in ihren Auswirkungen oder durch Hinzutritt ungünstiger Nebenumstände ausnahmsweise zu längeren oder dauernden Schädigungen des Körpers oder zum Tode, so handelt es sich um die entschädigungspflichtige Folge eines Betriebsunfalls.

2. Frage der Ehelichkeit eines Kindes bei der Unfallversicherung und Hinterbliebenenversorgung. Massgeblichkeit des Bürgerlichen Rechts und des Internationalen Privatrechts.

Revisionsentscheidung des badischen Landesversicherungsamts vom 8. Juli 1925 zu § 1259 Reichsversicherungsordnung. (Breithaupt: „Sammlung von Entscheidungen des Reichsversicherungsamts, der

Landes- und Oberversicherungsämter und anderer Entscheidungen aus dem Gebiete der Arbeiter- und Angestelltenversicherung“, 1925, S. 436.)

Die Antragstellerin Bertha W. in K. hat am 29. Oktober 1900 in der Schweiz mit dem österreichischen Staatsangehörigen Wilhelm W. die Ehe geschlossen. Durch rechtskräftiges Urteil des Landesgerichts Wien vom 5. Oktober 1921 wurde die Ehe aus alleinigem Verschulden der genannten Ehefrau von Tisch und Bett getrennt. Während der Dauer dieser Ehe gebar die Bertha W. in Freiburg i. Br. in den Jahren 1907, 1908 und 1913 drei Kinder. Die Bertha W. behauptet nun, diese Kinder seien nicht von ihrem Ehemanne, sondern von dem Gipsler Karl W. aus R. erzeugt, mit dem sie nach der tatsächlichen Trennung von ihrem Ehemann seit 1906 dauernd bis zu seiner Einziehung zum Heer ausserehelich zusammengelebt habe. Sowohl der genannte Karl W. wie der Ehemann Wilhelm W. haben diese Behauptungen in beglaubigten Erklärungen bestätigt. Der Ehemann hat die Ehelichkeit nicht angefochten, die Anfechtungsfrist ist nach allen in Betracht kommenden Rechten längst abgelaufen; der Ehemann lebt noch, Karl W. ist 1916 an einer Kriegsverletzung gestorben. Die Antragstellerin meint, durch diese Urkunden sei festgestellt, dass diese drei Kinder uneheliche Kinder des Karl W. seien, und sie verlangt deshalb für sie Waisenrente auf Grund des Reichsversorgungsgesetzes und der Reichsversicherungsordnung.

Nach § 1259 Reichsversicherungsordnung erhalten Waisenrente: die ehelichen Kinder eines verstorbenen Versicherten und die vaterlosen (ehelichen oder unehelichen) Kinder einer versicherten Frauensperson; den ehelichen Kindern werden gleichgestellt: die für ehelich erklärten, die an Kindesstatt angenommenen, Stiefkinder und Enkel unter gewissen Voraussetzungen, endlich uneheliche Kinder, wenn die Vaterschaft des Verstorbenen festgestellt ist. Die hier verwendeten Bezeichnungen entstammen sämtlich dem Bürgerlichen Recht und finden nur dort ihre Erklärung, dem öffentlichen Recht ist diese nicht zu entnehmen. Die herrschende, im Schrifttum und in der Rechtsprechung der Obergerichte vertretene Auffassung geht denn auch dahin, dass die bezeichneten Voraussetzungen der Waisenrente nur nach Bürgerlichem Recht zu beurteilen sind. Auch die Rechtsprechung steht durchweg auf diesem Standpunkt; vergleiche insbesondere die Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 1. Oktober 1917, in „Entscheidungen und Mitteilungen des Reichsversicherungsamts“, Bd. IX, S. 301, Nr. 127, wo ausdrücklich gesagt ist: „Die Ehelichkeit eines Kindes richtet sich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches“.

Da der Ehemann der Kindesmutter österreichischer Staatsangehöriger ist, so ist nach den Regeln des internationalen Privatrechts zu prüfen, welches Privatrecht hier anzuwenden ist. Das Deutsche Bürgerliche Gesetzbuch überlässt bei Ausländern dem Heimatrecht die Bestimmung der anzuwendenden Rechte

(Art. 18 und 19 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuch). Das massgebende Heimatrecht ist hier das österreichische Bürgerliche Gesetzbuch; dieses verweist auf das am Wohnsitz des ehelichen Vaters zur Zeit der Geburt der Kinder oder zur Zeit der Anfechtung der Ehelichkeit geltende Recht. Da Wilhelm W. seit 1906 in der Schweiz wohnt, sind Art. 252 f. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches anzuwenden. Diese Bestimmungen sind inhaltlich gleich denen des Deutschen Bürgerlichen Gesetzbuches mit der Ausnahme, dass die Fristen anders gesetzt sind; darauf kommt es aber hier nicht mehr an, da die Anfechtungsfrist (für die Anfechtung der Ehelichkeit) hier auf alle Fälle und nach beiden Rechten abgelaufen ist, denn Wilhelm W. hat spätestens am 22. Februar 1915 Kenntnis von der Geburt der Kinder gehabt.

3. Arbeitsunfähigkeit eines ungelerten Arbeiters im Sinne der Krankenversicherung.

Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 13. November 1924 zu § 182, Nr. 2, Reichsversicherungsordnung. (Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts, 1925, S. 34; Breithaupt: „Sammlung von Entscheidungen des Reichsversicherungsamts, der Landes- und Obergerichtsämter und anderer Entscheidungen aus dem Gebiete der Arbeiter- und Angestelltenversicherung“, 1925, S. 109.)

Arbeitsunfähigkeit liegt demnach schon vor, wenn der Erkrankte nicht oder doch nur mit Gefahr seinen Zustand zu verschlimmern, fähig ist, seiner bisher ausgeübten Erwerbstätigkeit nachzugehen. Es kann dahingestellt bleiben, ob dabei überhaupt ein Unterschied zwischen gelernten und ungelerten Arbeitern gemacht werden kann, wie ihn die beklagte Krankenkasse aufstellen will. Nach ihren Ausführungen soll bei einem ungelerten Arbeiter Arbeitsunfähigkeit dann nicht mehr vorliegen, wenn der Erkrankte zwar eine Beschäftigung, die seiner letzten Arbeit entspricht, nicht wieder aufzunehmen in der Lage, jedoch fähig ist, ohne Schaden für seine Gesundheit eine der bisherigen Beschäftigung zwar nicht gleiche, aber ähnlich geartete leichtere Erwerbstätigkeit auszuüben. Für diese Auffassung würde insbesondere die Erwägung sprechen, dass es einem gelernten Arbeiter während der satzungsmässigen Unterstützungsfrist nicht zugemutet werden kann, einen Berufswechsel vorzunehmen, während der ungelerte Arbeiter unter Umständen eher in der Lage ist, an Stelle seiner bisherigen einer leichteren Beschäftigung nachzugehen. Diese Erwägung trifft aber jedenfalls dann auch bei einem ungelerten Arbeiter nicht zu, wenn er eine bestimmte Tätigkeit, die an sich eine Vorbildung nicht erfordert, seit längerer Zeit ausübt, so dass sie ihm infolge der darin erworbenen Erfahrung, Geschicklichkeit und Anpassung an ihre besondere Verhältnisse gewissermassen zum Berufe geworden ist. Alsdann liegt kein Anlass vor, zwischen einem solchen ungelerten und einem gelernten Arbeiter hinsichtlich der Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit einen Unterschied zu machen.

4. Zur Frage des Invaliditätsbegriffes: Frage der dauernden Berufsunfähigkeit.

Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 9. Januar 1925 zu § 1255 Reichsversicherungsordnung und zu § 30 Angestelltenversicherungsgesetz. (Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts, 1925, S. 166; Breithaupt: „Sammlung von Entscheidungen des Reichsversicherungsamts, der Landes- und Oberversicherungsämter und anderer Entscheidungen aus dem Gebiete der Arbeiter- und Angestelltenversicherung“, 1925, S. 243.)

Eine Krankheit braucht, auch wenn sie tatsächlich den Betroffenen seit Beginn erwerbsunfähig gemacht hat, noch nicht notwendig von vornherein mit dauernder Erwerbsunfähigkeit verbunden gewesen zu sein. Es kommen häufig Fälle vor, in denen eine Person an einem Leiden erkrankt, das nicht nur seiner Natur nach vom Standpunkt der ärztlichen Wissenschaft als an sich heilbar bezeichnet werden kann, sondern auch nach der Art seines Auftretens, insbesondere bei dem Betroffenen nach vernünftigen Ermessen Aussicht auf Heilung bietet, gleichwohl aber statt des Eintritts einer solchen Heilung dauernde Erwerbsunfähigkeit herbeiführt. Dieser der Erwartung widersprechende ungünstige Ausgang kann durch den Hinzutritt besonderer, auch äusserlich erkennbarer Umstände oder Verschlimmerungen veranlasst sein. In solchen Fällen werden sich zwei verschiedene Krankheitsabschnitte deutlich abheben, von denen der erste bis zum Eintritt jener schädigenden Umstände reichende als ein Zustand vorübergehender, der zweite aber als ein Zustand dauernder Erwerbsunfähigkeit sich kennzeichnet. Es können aber auch jene schädigenden Umstände, die den zweiten Krankheitsabschnitt einleiten, auf mehr oder minder verborgenen, innerlichen Vorgängen beruhen, deren genaue Entwicklung im einzelnen sich zwar der Beobachtung des Arztes entzieht, auf deren wirkliches Vorhandensein dieser aber nach dem ganzen, der sachverständigen Voraussage nicht entsprechenden und ungewöhnlichen Verlauf der Krankheit mit ausreichender Sicherheit schliessen kann. Auch hier werden zwei Krankheitsabschnitte unterschieden werden müssen, hinsichtlich ihrer zeitlichen Abgrenzung wird das freie sachverständige Ermessen zu gelten haben und in Ermangelung anderer Anhaltspunkte derjenige Zeitpunkt als Beginn der dauernden Erwerbsunfähigkeit festzustellen sein, von dem ab der Arzt bei verständiger pflichtmässiger Beurteilung den Eintritt der Heilung oder der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit für ausgeschlossen erachtet. Diese, für das Gebiet der Invalidenversicherung entwickelten Grundsätze werden auch auf dem Gebiete der Angestelltenversicherung sinngemäss Anwendung zu finden haben.

5. Berufsunfähigkeit : Verweisung auf eine andere Berufstätigkeit.

Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 17. Dezember 1924. (Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts, Nr. 2866, S. 228.) Vgl. dazu grundsätzliche Entscheidung des Reichsversicherungsamts, Nr. 2865 (Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts), wonach zu prüfen ist, ob eine als Tänzerin Angestellte, nachdem sie für diesen Beruf unfähig geworden ist, nicht in Funktion als Bühnenmitglied (z. B. Choristin) verwendet werden kann.

Nach dem ärztlichen Gutachten des Dr. K. ist der Kläger zwar um mehr als 50 v. H. infolge Schwerhörigkeit in seiner Erwerbsfähigkeit beeinträchtigt. Dieser Gutachter hat aber bei seiner Schätzung offenbar nur den bisherigen Beruf des Klägers als Oberbuchhalter oder einen gleichwertigen Beruf berücksichtigt, denn er erwähnt ausdrücklich, dass der Kläger noch mechanische Schreibarbeiten verrichten könne. Der Kläger war nun bis Ende September 1923 als Oberbuchhalter beschäftigt. Dass er den Anforderungen des Berufs eines Oberbuchhalters oder Buchhalters mit Rücksicht auf seine Schwerhörigkeit nicht mehr gewachsen ist, bedarf keiner weiteren Erörterung und wird auch vom Kläger selbst nicht behauptet. Dabei ist davon auszugehen, dass Beruf im Sinne des § 30 des Angestelltenversicherungsgesetzes nicht nur das engere persönliche Arbeitsverhältnis des Versicherten bedeutet; sondern es ist, wie die Begriffsbestimmung der Berufsunfähigkeit im zweiten Satz des § 30 zeigt, eine gewisse Vergleichung mit anderen Versicherten vorzunehmen. Die Worte „seines Berufs“ im ersten Satz erlangen im Zusammenhang damit eine Begrenzung nach zwei Seiten. Sie bringen einerseits schon zum Ausdruck, dass eine Verweisung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht möglich ist, und andererseits, dass Beruf auch nicht in dem engen Sinn der konkreten Tätigkeit, sondern in dem weiteren Sinne von „Berufsgruppe“ zu verstehen ist. Was im Einzelfall sich als Berufsgruppe des Versicherten darstellt, kann dabei nur an Hand der Umstände des Falles entschieden werden. Hiernach ist im vorliegenden Falle zwar die Berufsunfähigkeit eines Oberbuchhalters nicht schon dann gegeben, wenn er die Stelle als Oberbuchhalter nicht mehr versehen kann, sondern es ist auch zu prüfen, ob er die Stelle eines Buchhalters, der nicht Oberbuchhalter ist, noch mit halber Arbeitskraft versehen kann, was hier, wie erwähnt, aber ebenfalls nicht zutrifft.

6. Befreiung von Ausländern von der Invalidenversicherung.

Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 8. Mai 1925. (Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts, 1925, Nr. 2879, S. 256.)

Der Gutsbesitzer Z. in K. hat in der Zeit vom 2. April bis 9. Oktober 1923 sieben polnische Saisonarbeiterinnen beschäftigt, die aus den durch den Vertrag von Versailles an Polen abgetretenen Teilen der ehemaligen preussischen Provinz Westpreussen stammen

und die polnische Staatsangehörigkeit besitzen. Invalidenmarken hat er für sie nicht verwendet. Nach dem Beschlusse des Bundesrats vom 21. Februar 1901, betreffend die Befreiung von Ausländern von der Versicherungspflicht nach dem Invalidenversicherungsgesetze, der auf Grund des § 4, Abs. 2, Satz 1, des Invalidenversicherungsgesetzes vom 13. Juli 1899 gefasst ist und nach Art. 104 des Einführungsgesetzes zur Reichsversicherungsordnung auch für die entsprechende Vorschrift des § 1233, Abs. 1, der Reichsversicherungsordnung fortgilt, unterliegen polnische Arbeiter russischer oder österreichischer Staatsangehörigkeit, welchen der Aufenthalt im Inlande nur für eine bestimmte Dauer behördlich gestattet ist, und welche nach Ablauf dieser Zeit in das Ausland zurückkehren müssen, der Invalidenversicherungspflicht nicht, sofern die Arbeiter in inländischen land- oder forstwirtschaftlichen Betrieben oder in deren Nebenbetrieben beschäftigt werden.

Dieser Beschluss würde, wenn man ihn streng nach seinem Wortlaut anwenden wollte, auf die hier in Frage kommenden sieben polnischen Zeitarbeiterinnen nicht zutreffen, da sie nicht die russische oder österreichische, sondern die polnische Staatsangehörigkeit besitzen. Eine derartige, rein wörtliche Auslegung des Beschlusses verbietet sich indessen mit Rücksicht auf seine Zweckbestimmung. Der genannte Bundesratsbeschluss bezweckt aber, die ausländischen Zeitarbeiter aus den östlichen und südöstlichen Nachbargebieten des deutschen Reiches, soweit sie dem polnischen Sprachgebiet angehören, von dem Versicherungszwang unter den dort näher bezeichneten Voraussetzungen auszuschliessen; der Hinweis auf die russische oder österreichische Staatsangehörigkeit hat nur die Bedeutung einer Herkunftsbezeichnung insofern, als dadurch klar gestellt werden soll, dass die Befreiung sich nicht auf solche polnische Zeitarbeiter erstrecke, welche die deutsche Reichsangehörigkeit besitzen. Demgemäss hat der genannte Bundesratsbeschluss dadurch, dass es infolge der Veränderung der politischen Verhältnisse z. Zt. polnische Arbeiter russischer oder österreichischer Staatsangehörigkeit kaum mehr geben wird, seine Bedeutung keineswegs verloren. Er ist vielmehr jetzt seinem Sinne entsprechend auf diejenigen Arbeiter polnischen Stammes anzuwenden, die aus einem der an den jetzigen östlichen und südöstlichen Grenzen des deutschen Reiches neu entstandenen Staaten zugewandert sind und die Staatsangehörigkeit eines dieser Staaten besitzen. Daher steht im vorliegenden Falle der Umstand, dass die bei dem Gutsbesitzer Z. beschäftigten Arbeiterinnen polnischer Zunge nicht die russische oder österreichische Staatsangehörigkeit besitzen und auch früher nicht besessen haben, der Anwendung des Bundesratsbeschlusses vom 21. Februar 1901 nicht entgegen. Sie sind vielmehr, da sie aus dem Gebiet der durch den Vertrag von Versailles an der Ostgrenze des deutschen Reichs neu gebildeten polnischen Republik stammen und deren Staatsangehörigkeit besitzen, versicherungsfrei, sofern die weitere Voraussetzung des Beschlusses auf sie zutrifft, dass ihnen der Aufenthalt im Inlande nur für eine bestimmte Dauer behördlich gestattet war.

ENGLAND

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES ARBEITSRECHTS

1. Unberechtigte Entlassung. — Arbeitsvertrag betreffend Massregelungen. — Bestimmung über die Untersuchung von Beschwerdepunkten. — Ungünstiges Ergebnis für den Angestellten. — Entlassung. — Ob der Angestellte zur Klage berechtigt war.

Justizabteilung des Geheimen Rats (Lord Buckmaster, Lord Atkinson, Lord Shaw und Lord Parmoor), 6. Juli 1925. — *Caven gegen Canadian Pacific Railway Co.* (41 T. L. R., 616; 133 L. T., 774.)

Der Sachverhalt ist der:

Caven hatte zu der Zeit der zu erwähnenden Zwischenfälle, die zu seiner Entlassung führten, seit vielen Jahren im Dienst der Canadian Pacific Railway Co. als Personenzugskondukteur gestanden.

Im November 1920 wurde zwischen der Eisenbahngesellschaft und ihren Kondukteuren sowie verschiedenen anderen Eisenbahnangestellten ein „Union Agreement“ genannter Kollektivarbeitsvertrag abgeschlossen, der „in Kraft bleiben sollte vorbehaltlich einer Kündigungsfrist von 30 Tagen für beide Parteien“. Es war unstreitig, dass dieser Vertrag das Dienstverhältnis regelte.

Die eine wichtige Frage in diesem Falle bezieht sich auf die Auslegung von Artikel 10, der Disziplin und Entlassung betrifft. Er lautet wie folgt:

Disziplin und Entlassung

Kein Eisenbahner soll gemassregelt oder entlassen werden, ehe sein Fall untersucht worden und er des Verstosses schuldig befunden und die Entscheidung gefällt worden ist. Er kann aber zwecks einer solchen Untersuchung für eine drei Tage nicht überschreitende Frist zurückgehalten werden, und wird in diesem Falle schriftlich benachrichtigt, dass er zu diesem Zweck zurückbehalten wird, und von den gegen ihn erhobenen Beschuldigungen in Kenntnis gesetzt. Er kann auf Wunsch sich des Beistandes eines anderen Angestellten bei Führung seiner Sache in der Untersuchung bedienen und wird eine Abschrift seiner Aussage bei der Untersuchung erhalten. Alle erheblichen und notwendigen

Zeugen müssen schriftlich geladen werden. Erscheinen sie, so sollen sie in Gegenwart des Beschuldigten gehört werden. Erscheinen sie nicht, so soll dem Beschuldigten eine Abschrift ihrer schriftlichen Aussage und ihrer Namen ausgehändigt werden. Will sich der Beschuldigte bei der Entscheidung nicht beruhigen, so wird er Gelegenheit haben, die Beweise nachprüfen zu lassen; er kann durch seinen Vertreter bei der höheren Dienststelle Berufung einlegen. Wird die Beschuldigung nicht bewiesen, so wird der Eisenbahner sofort wieder eingestellt und für den ganzen Zeitverlust nach Tarif entschädigt, erhält auch seine wirklichen erforderlichen Auslagen ersetzt.

Wird die Beschuldigung bewiesen, so werden dem Eisenbahner seine wirklichen erforderlichen Auslagen für die Zeit ersetzt, die er etwa über drei Tage hinaus von seinem Wohnort ferngehalten worden ist, aber nichts für den Zeitverlust noch für die Auslagen, wenn er nicht länger als drei Tage ferngehalten worden ist.

Anmerkung. — Es versteht sich, dass die Leute gemäss dieser Bestimmung nicht unnötig zurückgehalten werden und Zeitverlust erleiden sollen.

Wird ein Eisenbahner entlassen, so wird er binnen fünf Tagen entlohnt und erhält ein Zeugnis mit Angabe seiner Dienstzeit und seiner Stellung.

Der Berufungskläger Caven, der an dem Vertrage beteiligt war, war gewisser Unregelmässigkeiten beschuldigt worden. Es wurde eine Untersuchung angestellt, bei der er anwesend war, die ungünstig für ihn ausfiel und zu seiner Entlassung führte. Statt Berufung an die höhere Dienststelle einzulegen, wie in dem Vertrage vorgesehen, verklagte er die Gesellschaft wegen unberechtigter Entlassung und brachte vor, dass sie durch Ungenauigkeit und Unangemessenheit des Verfahrens bei der Untersuchung den Vertrag verletzt habe. Er behauptete, es sei rechtswidrig, einen Dienstvertrag von der ordentlichen Gerichtsbarkeit auszuschliessen, und dass der Kollektivarbeitsvertrag daher *nichtig* sei.

Entschieden wurde, dass keine der Gründe gegen die Rechtmässigkeit oder Angemessenheit der Untersuchung erwiesen worden sei, und dass die Klage daher zurückzuweisen war.

Lord Shaw zitierte bei Verkündung seines Urteils *Scott gegen Avery* (5 H.L.¹ Cases 811), worin Lord Cranworth (als Lord Chancellor) entschieden hatte, dass zwar Parteien nicht einen Vertrag schliessen, aus dem ein Klagrecht auf Auflösung desselben entspringt, und dann solch einen Fall den ordentlichen Gerichten entziehen können, dass es aber nicht gegen das Gemeinwohl verstösst, einen Vertrag zu schliessen, wonach keine Auflösung desselben stattfinden darf ohne vorheriges schiedsrichterliches Verfahren. Ist das geschehen und hat die vertragsgemässe Untersuchung für die Feststellung von Tatsachen oder Summen stattgefunden, so können dann die Parteien auf diese Feststellung eine gerichtliche Klage auf Vollstreckung oder eine andere Klage

¹ H. L. Abkürzung für „House of Lords“.

gründen. Wäre in diesem Falle die vertragsgemässe Untersuchung mit Erfolg angegriffen worden, so hätte natürlich eine gerichtliche Untersuchung der Frage der unberechtigten Entlassung folgen können. Aber der Angriff war völlig misslungen.

2. Gesetzliche Befugnis, Angestellte zu entlassen. — Recht einer öffentlichen Körperschaft, diese Befugnis vertraglich auszuschliessen.

King's Bench Division des Oberhofs (vor Richter Talbot), 25. Juni 1925.
— *Nicholson gegen den Städtischen Bezirksrat (Urban District Council) von Whistable.* (The Justice of the Peace, Bd. LXXXIX, S. 508.)

Der Kläger war Untersekretär des beklagten Rats, also einer kommunalen Selbstverwaltungsbehörde, mit einem Gehalt von £3 10s. 0d. per Woche gewesen und belangte den Rat auf Schadenersatz wegen widerrechtlicher Entlassung.

Das Öffentliche Gesundheitsgesetz von 1875, demzufolge der Kläger angestellt worden war, bestimmt in Abschnitt 189: „Jeder gemäss diesem Gesetz angestellte Beamte oder Angestellte kann von der städtischen Behörde nach Belieben entlassen werden“. Der Kläger erkannte an, dass bis November 1920 seine Anstellung nach Belieben des Rats beendet werden konnte.

Am 9. November 1920 beschloss der Rat, dass beim Arbeitsministerium die Ausstellung einer Ausnahmebescheinigung von der Arbeitslosenversicherung gemäss den Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1921 beantragt werden solle. Die erste Anlage, Teil II, dieses Gesetzes begreift unter anderen Arten von Beschäftigungen, die vom Gesetz ausgenommen sind, auch: „Beschäftigung bei kommunalen oder öffentlichen Behörden, wenn der Arbeitsminister bescheinigt, dass die Beschäftigung seiner Ansicht nach im Hinblick auf das gewöhnliche Verfahren des Arbeitgebers dauernder Art ist, dass der Beschäftigte drei Jahre Dienst in dieser Beschäftigung vollendet hat, und die anderen Umstände der Beschäftigung seiner Ansicht nach eine Versicherung gemäss dem Gesetze unnötig machen. Jedoch soll da, wo der Beschäftigte gemäss seinem Dienstvertrag der Entlassung nicht ausgesetzt ist (ausser wegen ungehörigen Verhaltens (*misconduct*) oder wegen Nachlässigkeit bei oder Unfähigkeit zur Erfüllung seiner Pflichten), die obige Bestimmung hinsichtlich der drei Dienstjahre keine Anwendung finden“.

Der Beschluss des Rates der städtischen Behörde (in Verbindung mit der Beantwortung der dem Rate vorgelegten Fragen in Form der vom Arbeitsministerium ausgestellten Ausnahmebescheinigung) lief auf die klare Feststellung hinaus, dass der Kläger damals gegen Entlassung, ausser im Falle ungehörigen Verhaltens oder der Nachlässigkeit bei oder Unfähigkeit zur Erfüllung seiner Pflichten, geschützt war.

Entschieden wurde durch den Richter, dass, was das Arbeitslosenversicherungsgesetz von 1921 anlangt, kein Anzeichen vorhanden war,

dass die Beschäftigung in rechtlicher Hinsicht eine dauernde war, und nicht anders als wegen ungehörigen Verhaltens oder Nachlässigkeit beendet werden konnte.

Der Kläger müsse sich daher allein auf den Beschluss des Rats vom 9. November 1920 stützen.

Man kann unmöglich sagen, dass solche Beschlüsse schon an sich einen Vertrag, an dem der Kläger beteiligt wäre, darstellen. Die Worte des Abschnitts 189 des Öffentlichen Gesundheitsgesetzes von 1875 sind durchaus eindeutig, und die städtische Behörde hat weder im November 1920 noch zu anderer Zeit die Befugnis, mit dem Kläger oder sonst wem einen Dienstvertrag abzuschliessen, durch den sie des Rechts beraubt würde, das ihr das Gesetz im öffentlichen Interesse ausdrücklich verliehen hatte, nämlich ihn nach Belieben zu entlassen. Es ist mit dem Wortlaut des Gesetzes ganz unvereinbar anzunehmen, dass die Behörde, trotzdem sie die Freiheit gehabt hätte, einen Vertrag von der Art des behaupteten abgeschlossen hätte.

Es ist ganz klar und oft entschieden worden, dass, wenn eine Körperschaft, die vom Gesetz nicht ermächtigt worden ist, einen bestimmten Vertrag zu schliessen, vorbringt, sie habe dennoch einen solchen Vertrag abgeschlossen, und sie nun daraus verpflichtet werden würde, gerade als ob sie tatsächlich die fragliche Befugnis hätte, dass dann das Gesetz, welches es für geraten erachtet hat, der Körperschaft die betreffende Befugnis zu verweigern, im Ergebnis wirkungslos würde; denn dann würde die Behörde in einem solchen Falle der Person, mit der sie es zu tun hat, einfach vorstellen, dass sie mit ihr einen bestimmten Vertrag abgeschlossen hätte, oder befugt sei, ihn abzuschliessen, und sie würde dann gerade so gebunden sein, als ob sie tatsächlich die Befugnis hätte, den Vertrag zu schliessen.

3. Unterscheidung nach dem Geschlecht. — Recht einer öffentlichen Körperschaft, weibliche Angestellte bei Heirat zu entlassen.

Berufungshof. (Der Master of the Rolls und die Lords Justices Warrington und Sargant.) — *Short gegen die Gemeinde Poole.* (Local Government News, Dez. 1925, S. 106; 1925, W. N., 92.)

Die Frage in diesem Falle war die, ob eine kommunale Unterichtsbehörde berechtigt war, die Klägerin, eine verheiratete Lehrerin im Dienste der Behörde, wegen ihrer Verheiratung zu entlassen und zwar gemäss ihrem Grundsatz, die Anstellung verheirateter Frauen zu verweigern und auf die Dienste von Lehrerinnen zu verzichten, wenn sie Männer heirateten, die in der Lage waren, sie zu unterhalten.

Das erstinstanzliche Gericht entschied zu Gunsten der Klägerin, und gewährte eine einstweilige Verfügung zum Zweck der Verhinderung der Entlassung.

Die Gemeinde Poole, die eine öffentliche Behörde mit den Aufgaben der Schulverwaltung ist, legte Berufung ein.

Der Master of the Rolls sagte bei Verkündung seines Urteils, dass die Berufungsklägerin kraft Abschnitt 3 des Unterrichtsgesetzes von 1921 innerhalb ihres Bezirks die kommunale Unterrichtsbehörde für den Zweck der Volksschulbildung darstellte, und gemäss Abschnitt 17 des gleichen Gesetzes beauftragt war, „alle öffentlichen Volksschulen innerhalb ihres Bezirks zu unterhalten und auf der Höhe zu halten“. Nach Abschnitt 148, Abs. 1, des Gesetzes „kann eine kommunale Unterrichtsbehörde die notwendigen Beamten, einschliesslich Lehrer, anstellen, um, solange es der Behörde beliebt, Dienst zu tun, und ihnen gegebenenfalls Gehalt oder Vergütung nach Ermessen zahlen, auch kann sie jeden dieser Beamten entlassen“.

Die damals unverheiratete Berufungsbeklagte wurde im Januar 1905 angestellt als geprüfte Hilfslehrerin bei der Mädchenabteilung der kommunalen Volksschule in Branksome Heath, und im März 1914 als stellvertretende Vorsteherin der Heatherlands-Gemeinschaftsschule in Parkstone, Poole. Ohne Frage hatte sie ihre Pflichten befriedigend erfüllt und war eine tüchtige Lehrerin. Am 6. August 1921 heiratete sie ihren jetzigen Ehemann, Mr. Short. Am 31. Juli 1924 bekam die Berufungsbeklagte zusammen mit anderen verheirateten Lehrerinnen im Dienst der Berufungsklägerin von deren Stadtssekretär eine Kündigung auf das Ende des nächsten Kalendermonats, was die erforderliche Kündigungsfrist darstellte. Es fragte sich, ob die Berufungsklägerin unter den gegebenen Umständen befugt war, diese Kündigung auszusprechen, und ob sie die Kraft hatte, den Dienstvertrag der Berufungsbeklagten zu beenden. Nach den Bestimmungen des Abschnitts 148, Abs. 1, schien es, dass die Befugnisse der Berufungsklägerin in keiner Weise beschränkt waren.

Es wurde aber angeführt, dass, so unbeschränkt die Befugnisse der Unterrichtsbehörde bei wörtlicher Auslegung des Gesetzes auch waren, doch Beweis dafür vorläge, dass die Berufungsklägerin sich durch Beweggründe habe leiten lassen und Ziele verfolgt hätte, die gänzlich ausserhalb ihres Bereichs als Unterrichtsbehörde lägen, so dass sie durch ihre Handlung der Kündigung am 30. Juli ihre Befugnisse überschritten habe. Am 6. Mai 1924 habe der Rat einem Bericht des Unterrichtsausschusses zugestimmt, der wie folgt lautete :

Der Ausschuss ist der Ansicht, dass in der Regel die Beibehaltung verheirateter Lehrerinnen in öffentlichen Volksschulen nicht rätlich sei, und empfiehlt, allen in den Gemeindeschulen angestellten verheirateten Lehrerinnen mitzuteilen, dass ihre Anstellung gemäss den Bestimmungen ihres Anstellungsvertrages gekündigt werden wird, wenn sie nicht den Ausschuss überzeugen können, dass ein genügender Grund für die Fortsetzung der Anstellung besteht, dass, wenn sie einen solchen genügenden Grund nicht angeben können, ihre Anstellung nach dem Ablauf von drei Monaten beendet sein wird ; auch möge den Leitern der nicht aus öffentlichen Mitteln unterstützten Privatschulen (*non provided schools*) empfohlen werden, ähnliche Schritte zu ergreifen.

Im Falle der Berufungsbeklagten wurde kein genügender Grund gefunden, den Unterrichtsausschuss zu überzeugen, dass ihre Anstellung fortgesetzt werden solle; daher wurde am 1. Juli 1924 durch den Rat beschlossen, zu kündigen, und diese Kündigung wurde am 30. Juli 1924 ausgesprochen. Daraufhin wurde am 19. August 1924 Klage eingereicht.

Die Berufungskläger bestritten nicht die Behauptung, dass sie eine gemäss dem Gesetz zur Ausübung gesetzlicher Befugnisse eingesetzte Behörde darstellten. Ein etwaiger Versuch, diese Befugnisse missbräuchlich, etwa infolge von Bestechung oder bösgläubig zu einem ungehörigen Zwecke auszuüben, würde nicht zugelassen werden können. Er wäre null und nichtig. Ebenso ein Versuch, die Befugnisse zu überschreiten.

Die Berufungskläger behaupteten, dass ausser wenn wie oben böser Glaube oder Bestechung erwiesen wäre, oder die Handlung eine Amtsüberschreitung darstelle, die Handlung des Rats nicht angegriffen werden könne, dass kein solcher Beweis geführt worden sei, und der Rat streng im Hinblick auf Unterrichtsbedürfnisse gehandelt habe. Hierauf wurde erwidert, dass der Rat in aller Regel keine verheirateten Frauen als Lehrerinnen beschäftigte, und wenn er einzelne Fälle prüfte, so geschah dies, um festzustellen, inwieweit die Ehemänner sie unterhalten konnten und unterhielten, doch nicht in Erwägung ihrer pädagogischen Eignung oder ihrer Fähigkeit, den Dienst fortzusetzen.

Nach Meinung seiner Lordschaft hatte die Beweisaufnahme für diese Behauptung keine Stütze erbracht. Der Brief des Rats an die Schulleiter müsse billig und ohne Hintergedanken und Vorurteile aufgefasst werden; die für sein Verfahren angegebenen Gründe beträfen die Tauglichkeit einer verheirateten Frau als Lehrerin und das immer schwierige Problem, eine genügende kontinuierliche Versorgung mit Lehrkräften zu sichern ohne den Bewerbern Zeitverlust zu verursachen. Es wurde nicht angedeutet, dass der Rat anders als gutgläubig gehandelt habe, und mag auch das Verhalten des Rats zweifelhaft sein, so sei doch das Ergebnis der Beweisaufnahme, wie er (der Richter) es auffasse, dass kein Beweis vorläge, dass der Rat andere Gesichtspunkte erwogen habe als solche, die zu seiner Unterrichtsaufgabe gehörten. Die in einzelnen Fällen gemachten Nachforschungen bezweckten lediglich, Härten zu mildern, selbst auf die Gefahr einer gewissen Verminderung der pädagogischen Leistungsfähigkeit hin.

So habe auch Lord Sumner im Falle *Roberts gegen Hopwood* (1925, A. C., 578) gesagt:

Es gibt viele Angelegenheiten, die der Gerichtshof nicht geneigt ist, in Frage zu ziehen. Obwohl er der höchste Richter über das ist, was für Gemeinderäte gesetzlich und ungesetzlich ist, nimmt er doch oft die Entscheidung der Gemeindebehörde einfach deshalb hin, weil er selber für die Abwägung des Werts der Entscheidung einer praktischen Frage gegen eine andere Entscheidung schlecht ausgerüstet ist.

Wo einer kommunalen Behörde ein Ermessen gegeben war, da sei es ihre Sache, es auszuüben, vorausgesetzt, dass ihre Handlung nicht eine Amtsüberschreitung darstelle oder ihre Befugnisse missbräuchlich oder bösgläubig ausgeübt würden. Würde die Ausübung des Ermessens angegriffen, so sei es Sache des Klägers zu beweisen, dass der Gerichtshof aus den angegebenen Gründen die Pflicht habe, einzuschreiten. Nach seinem (seiner Lordschaft) Urteil sei in dem vorliegenden Falle ein solcher Beweis nicht geführt worden. Solange das Ermessen ausgeübt und seine Grenze nicht überschritten würde, stünde der Kommunalbehörde die Entscheidung zu. Der Berufung solle unter Ersatz der Kosten beider Instanzen stattgegeben werden.

Lord Justice Warrington und Lord Justice Sargant verlesen Urteile im selben Sinne.

KOALITIONSRECHT (BERUFSVEREINE)

Verbindung Einzelner zur Wahrung ihrer Berufsinteressen.
 — Rechtmässigkeit eines gewerblichen Boykotts. — Einmischung in die Angelegenheiten eines Dritten. — Absicht der Schädigung. — Ob wesentlich oder nicht.

House of Lords (vor Viscount Cave (als Lord Chancellor), Lords Atkinson, Dunedin, Sumner und Buckmaster). — *Sorrell gegen Smith und Gen.* (1925, A. C., 700.)

Der Sachverhalt ist folgender :

Der Berufungskläger (Sorrell) war ein Zeitungskleinhändler, der bis zum 27. Februar 1922 seine Zeitungen von einem Zeitungsgrosshändler in Firma Ritchie Brothers erhielt. Am 27. Februar 1922 übertrug er seine Kundschaft auf einen anderen Grosshändler in Firma Watson & Sons. Diese Uebertragung geschah infolge Ersuchens eines Berufsverbands, zu dem er gehörte, und der Grund war der, dass Watson & Sons sich freundlich stellten zu dem von dem Berufsverband befolgten Bestreben, die Anzahl der Zeitungsverkaufsstellen in einem gegebenen Bezirk zu beschränken, wogegen Ritchie Brothers dieses Bestreben nicht billigten und Zeitungen an Kleinhändler lieferten, die in dem betreffenden Bezirk neue Läden ohne Erlaubnis des Berufsverbandes aufmachten. Der Berufsverband versuchte, sein Bestreben durchzusetzen, indem er seine Mitglieder veranlasste, ihre Kundschaft allen Grosshändlern zu entziehen, die den Kleinhändlern bei Oeffnung neuer Läden ohne Erlaubnis Zeitungen lieferten.

Der Beklagte war ein Ausschuss, der die Besitzer der führenden Londoner Tageszeitungen vertrat. Dieser Ausschuss war zu dem Schluss gekommen, dass die Politik des Berufsverbandes den Interessen des Zeitungsgewerbes abträglich war, und drohte daher auf Ersuchen von Ritchie Brothers, um den Kläger zu zwingen, seine Kundschaft zu dieser Firma zurückzubringen und von Watson & Sons wegzunehmen, nicht nur die direkte Lieferung von Zeitungen an Watson & Sons einzustellen, sondern er bedrohte auch W. H. Smith & Son, einen bedeutenden Zeitungsgrosshändler, dass die Lieferungen eingestellt würden, falls W. H. Smith & Son nicht seinerseits aufhören würde, Watson & Sons (mit den Zeitungen, die Watson nicht direkt bezog) zu beliefern, und dies alles solange Watsons den Kläger zu beliefern fortfahren würde.

Daraufhin klagte der Berufungskläger auf Erlass einer einstweiligen Verfügung, dass sich die Beklagten weder in Gemeinschaft noch sonst in das Recht des Berufungsklägers, vertragliche Beziehungen zu Watson & Sons fortzusetzen, und überhaupt in sein Recht, sein Geschäft nach Gutdünken zu betreiben, einzumischen oder einzumischen versuchen dürfen. Es wurde vom Gerichtshof festgestellt, dass die Beklagten (die, wie erinnerlich, nicht W. H. Smith & Son sind, sondern die gleichnamigen Mitglieder des Ausschusses von Zeitungsbesitzern und -direktoren) nur zum Zweck des Schutzes ihres Gewerbes so verfahren und von keinem Hassgefühle gegen den Kläger oder von einem Wunsch, ihn zu schädigen, angetrieben waren.

Entscheidung des Oberhauses :

Dass die Beklagten gegen den Kläger kein Unrecht begangen oder zu begehen gedroht hatten und die Klage daher abzuweisen war. Das Oberhaus befolgte und wandte an die Entscheidung des Berufungshofes im Falle *Ware & De Freville gegen Motor Trade Association* (1921, 3 K. B., 40). Eine ältere Entscheidung des Oberhauses im Falle *Quinn gegen Leatham* (1901, A. C., 495) lag tatsächlich anders.

Der Teil des englischen Rechts, der die Berechtigung einer Person betrifft, einer Beschäftigung nachzugehen oder sich in einem Gewerbe zu betätigen ohne Einmischung Dritter, ist (abgesehen von Materien, die das Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten von 1906 geregelt hatte) seit vielen Jahren in einem unentschiedenen Zustande gewesen. Die oben mitgeteilte Entscheidung des Oberhauses im Falle *Sorrell gegen Smith* ist daher von höchster Bedeutung. Die älteren einschlägigen Entscheidungen waren widerspruchsvoll, und es war fast unmöglich, sie miteinander in Einklang zu setzen (s. *Quinn gegen Leatham* (1901, A. C., 495), *Allen gegen Flood* (1898, A. C., 1), *Mogul S/S Co. gegen McGregor Gow* (1892, A. C., 25), *Ware & De Freville gegen Motor Trade Association* (1921, 3 K. B., 40). Das Oberhaus hat daher einen kühnen Schritt getan und, ohne Versuche all diese widersprechenden

Meinungen zu versöhnen, das Recht durch eine scharf formulierte Erklärung neu festgestellt.

Der Ausgangspunkt des Gerichtsgebrauchs in dieser Frage war die Entscheidung im Fall *Lumley gegen Gye* (1853, 2 E. and B., S. 217), dass die Einwirkung eines Dritten in das Vertragsverhältnis anderer, wenn sie zu einem Vertragsbruch mit wirklichem Vermögensschaden für eine der Vertragsparteien führte, einen Klaggrund auf Schadenersatz gegen den Dritten gewährte. Aber infolge der Entwicklung grosser Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände wurde die Lage verworren. War eine Klage gegeben, wenn kein Vertragsbruch vorlag, wohl aber einem Einzelnen oder einer Handelsgesellschaft infolge des vereinten Handelns mehrerer oder vieler anderer ein grosser Schaden zugefügt wurde? Das Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten von 1906 (Abschnitt 3) bestimmte ausdrücklich, dass die Handlung einer Person mit Rücksicht auf eine Arbeitsstreitigkeit oder zu ihrer Förderung nicht nur allein deshalb Gegenstand einer Klage werden kann, weil es eine andere Person zum Bruch eines Dienstvertrags veranlasst, oder weil es eine Einmischung in Beruf, Geschäft oder Beschäftigung einer anderen Person oder in ihr Recht, über ihr Kapital oder ihre Arbeitskraft nach Belieben zu verfügen, darstellt. Doch dies hat die Lage in vielen Hinsichten ungeklärt gelassen, da das Gesetz nur Schutz gewährte, wenn es sich um eine Arbeitsstreitigkeit handelte, und nicht klar machte, ob, abgesehen von Vertragsbrüchen und abgesehen von Arbeitsstreitigkeiten, eine Klage gegeben war.

Nach „common law“ sind Handlungen, die, von Einem begangen, klagbar sind, *a fortiori* klagbar, wenn von mehreren begangen, vorausgesetzt, dass ein wirklicher Schaden entstanden ist. Ferner ist da, wo eine Vereinigung ein Komplott (*unlawful conspiracy*) darstellt, offenbar eine Klage wegen ihrer unerlaubten Handlungen gegeben. Ein Komplott besteht in einer Verabredung von zwei oder mehreren Personen, eine unerlaubte Handlung oder eine erlaubte Handlung mit unerlaubten Mitteln zu begehen. Aber auch hier ist der Zweifel entstanden, ob eine Handlung, welche, falls von Einem begangen, erlaubt wäre, nicht durch Begehung durch mehrere klagbar würde, selbst wenn darin keine Einmischung in Vertragsverhältnisse läge. Eine Anzahl kann stören und zwingen, wo Einer das nicht kann, und es ist in einem grundlegenden Fall angenommen worden, dass Störung und Zwang durch eine Anzahl von Personen so unerträglich werden kann, dass sie, weil sie ein Ergebnis haben können, das Einer allein nicht erzielen könnte, klagbar werden können. Vergleiche z. B. die Bemerkungen von Lord Lindley in *Quinn gegen Leatham* (1901, A. C., auf S. 538) und Richter McCardie in *Pratt gegen British Medical Association* (1919, 1 K. B., 244). Infolgedessen scheint in einigen Fällen die Vorstellung zu herrschen, dass die Vereinigung allein einen genügenden Klaggrund für Entschädigungsansprüche bildet, selbst wenn keine unerlaubten Mittel angewendet waren, und kein Vertragsbruch bewirkt worden war,

vorausgesetzt, dass ein Vorsatz zu schaden betätigt worden war. Kurz, Vereinigung wurde der wesentliche Klaggrund. Diese Theorie wurde abgeschwächt durch die Entwicklung des Gedankens, dass ein *Rechtfertigungsgrund* als gute Verteidigung einer solchen Handlung geltend gemacht werden könne. Ein Rechtfertigungsgrund konnte nicht geltend gemacht werden, wo die Einmischung sich mittels unerlaubter Mittel, z. B. Gewalt, vollzog; aber abgesehen hiervon wurde angenommen, dass einem Anspruch wegen Einmischung in die Vertragsfreiheit die Tatsache entgegengehalten werden könnte, dass die Einmischung gerechtfertigt war.

So wurde im Fall *Mogul gegen McGregor Gow* (1892, A. C., 25) entschieden, dass eine Vereinigung von Gewerbetreibenden (*traders*) nicht Gegenstand einer Klage sei, obwohl die angewandten Methoden äusserst drastisch waren, da der Zweck der Vereinigung nicht Schädigung der Konkurrenz, sondern lediglich die Erreichung eines Monopols war. Und in dem späteren Fall *Ware & De Freville gegen Motor Trade Association* (1921, 3 K. B., 40) wurde entschieden, dass die Setzung des Namens eines Gewerbetreibenden auf eine schwarze Liste, weil er die Preise gedrückt habe, keine unerlaubte Handlung darstelle, weil diese Handlung *bona fide* zum Schutze der Berufsinteressen vorgenommen worden war. Aber es haben sich Richter in einigen Fällen (namentlich *Quinn gegen Leatham*, s. oben, und *Conway gegen Wade*, 1909, A. C., 506, Lord Loreburn, auf S. 511) in dem Sinne geäußert, dass, wenn in der Handlung einer Vereinigung von Gewerbetreibenden das Element unerlaubten Zwanges stecke, sich die Mitglieder nicht auf einen Rechtfertigungsgrund berufen könnten. Andererseits bemerkte Lord Justice Romer im Falle *Giblan gegen National Amalgamated Labourers' Union* (1903, 2 K. B., auf S. 619), dass, wo ein Vorsatz zu schädigen vorliegt, es für den Erfolg der Klage nicht wesentlich sei, zu beweisen, dass eine Vereinigung zwecks Begehung der angegriffenen Handlungen bestanden habe. In dem genannten Urteil sagte der gelehrte Lord Justice, dass, „wenn jemand, der kraft seiner Stellung oder seines Einflusses, die Macht hat, seinen Plan auszuführen, sich mit Erfolg vornimmt, einen anderen zu verhindern, in seinem Beruf eine Beschäftigung zu erlangen oder zu behalten, und zu diesem Zwecke in schädigender Absicht Drohungen oder einen besonderen Einfluss auf die Arbeitgeber oder auf die, die ihm Arbeit geben wollen, wirken lässt, und der Plan der war, dem Mann einen Aerger zuzufügen, oder bezweckte, ihn zur Zahlung einer Schuld zu zwingen, oder einen ähnlichen Zweck hatte, der die Handlungen gegen ihn nicht rechtfertigte, dass der Handelnde dann sich dem Manne schadenersatzpflichtig macht.“

Der Richter, der den Fall *Sorrell gegen Smith* in der ersten Instanz behandelte, hatte zu entscheiden, ob die Handlung der Zeitungsbesitzer, welche auf die Grosshändler drückten, um diese zu veranlassen, die Lieferung von Zeitungen an Sorrell einzustellen, eine unerlaubte, der Rechtfertigung bedürftig gewesen

sei, oder ob die Tatsache, dass die Zeitungsbesitzer nicht die Absicht hatten, Sorrell zu schädigen, sondern zur Wahrung ihrer Berufsinteressen handelten, eine Betrachtung ihrer Handlung als einer unerlaubten ausschloss. Der Richter schloss sich der ersten Ansicht an, es wurde aber seine Entscheidung durch den Berufungshof und letztlich durch das Oberhaus umgestossen, dessen Urteil, das wahrscheinlich historisch werden wird, die folgenden Rechtsgrundsätze aufstellte, die wir mit den Worten des Lord Chancellors Viscount Cave wiedergeben:

1. Die Verbindung von zwei oder mehreren Personen in der Absicht, einen Dritten zu schädigen, ist unerlaubt, und wenn sie Schaden für ihn zur Folge hat, klagebegründend.

2. Wenn der wirkliche Zweck der Verbindung der ist, nicht einen Dritten zu schädigen, sondern den Beruf der Verbundenen zu fördern oder zu schützen, so ist kein Unrecht begangen und keine Klage gegeben, auch wenn Schaden daraus erwachsen ist.

Der Unterschied zwischen beiden Arten von Fällen wird manchmal durch die Wendung ausgedrückt, dass bei der ersten Art nicht, wohl aber bei der zweiten Art, ein Rechtfertigungsgrund oder eine Entschuldigung für die Handlung gegeben ist.

Obwohl Satz 1 auf eine Verbindung von zwei oder mehreren Personen beschränkt ist, folgt nicht notwendig, dass das Dasein einer Verbindung für die Begehung eines Unrechts wesentlich ist. Was bei zweien unerlaubt ist, ist nicht bei einem erlaubt und, obwohl die Verbindung als Beweis der Absicht erheblich sein mag, so ist sie nicht wesentlicher Umstand für die Begründung der Klage.

Satz 2 setzt das Fehlen von unerlaubten Mitteln, wie Gewalt oder Bedrohung mit Gewalt oder Betrug, voraus. Die Drohung, Kundschaft oder Lieferungen zu entziehen, fällt nicht unter diesen Begriff. Wenn ein Gewerbetreibender seine Kundschaft entziehen kann, ohne dadurch das Recht zu verletzen, so kann er ebenso rechtmässigerweise seine Absicht ausdrücken, er werde sie entziehen, falls seine Wünsche nicht erfüllt werden, vorausgesetzt, dass der Zweck der Drohung die Förderung seines Berufsinteresses und nicht absichtliche Schädigung des Berufs eines Anderen ist.

Keinesfalls handelt es sich hierbei um eine Arbeitsstreitigkeit im Sinne des Gesetzes über Arbeitsstreitigkeiten von 1906. Der Streit besteht hier nicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen Arbeitnehmern untereinander, sondern zwischen Gewerbetreibenden.

Die anderen Lords of Appeal stimmten im wesentlichen mit den Ausführungen des Lord Chancellor überein, obwohl sie persönliche Unterschiede hinsichtlich ihrer Auffassung der genauen Rechtslage zum Ausdruck brachten.

Die Entscheidung *Sorrell gegen Smith* betrifft ein Rechtsgebiet, das heute häufig in enge Verbindung mit der Tätigkeit grosser Verbände von Arbeitgebern und -nehmern tritt. Ganz abgesehen von Handlungen zur Förderung von „Arbeitsstreitigkeiten“ oder im Bezug auf sie im Sinne des Gesetzes über Arbeitsstreitigkeiten von 1906, bezweckt ein grosser Teil gemeinschaftlichen Handelns den Zwang gegen Personen innerhalb und ausserhalb einer Gruppe

oder eines Verbandes, sich einer bestimmten Politik, die die Mitglieder derselben betreiben, anzupassen.

Verschiedene Kunstgriffe werden angewandt, um diese Anpassung zu erzwingen und zu sichern, und häufig greift man zu Schritten wie die Verbreitung von schwarzen Listen (d. h. Listen mit Namen von Personen oder Firmen, die boykottiert werden sollen), Streikdrohung, Lieferungssperre usw. Einige dieser Schritte mögen zum „gewerblichen Tode“ der betroffenen Partei führen, wie es ein gelehrter Richter kürzlich nannte, und es ist daher eine Frage von grosser praktischer Bedeutung, ob und unter welchen Umständen gegen die Verantwortlichen eine Klage gegeben ist.

EINZELARBEITSVERTRÄGE

1. Anspruch der Arbeiter auf besondere Vergütung während der Wartezeit.

Gewerbegericht. — Auf Anrufung der *National Union of Railwaymen*. (1925, Industrial Court Cases, Bd. VII, S. 24.)

Eine bestimmte Gruppe von Mechanikern, die bei der Southern Railway beschäftigt und in London wohnhaft waren, wurden angewiesen, eines Samstag abends mit dem Zuge 9.38 von London nach Maidstone zu fahren, um eine bestimmte Arbeit an einer Brücke vorzunehmen. Sie kamen kurz vor Mitternacht an, durften aber die Arbeit nicht vor Sonntag morgen 4 Uhr beginnen. Die Zeit zwischen Ankunft und Arbeitsbeginn brachten die Leute in einer Hütte nahe der Arbeitsstätte zu.

Die Frage, die als eine grundsätzliche aufgeworfen wurde, ging dahin, welcher Lohn den Leuten für die Wartezeit zwischen Mitternacht und Sonntag morgen 4 Uhr angemessenerweise gezahlt werden solle. Die Gesellschaft bezahlte zunächst eine Vergütung pro Mann von 1 sh. für Kost und 2 sh. für Logis, aber später den anderthalbfachen Stundenlohn.

Die Bestimmungen eines Schiedsspruches des Gewerbegerichts (Nr. 728) enthalten Regeln für die Arbeit und Lohnsätze von Leuten, die ausserhalb ihres Wohnorts arbeiten. Sie sind, wenn es die Umstände gestatten, zur Vergütung von Kost und Logis berechtigt. Aber dies deckt den vorliegenden Fall nicht. Ferner wird „Reisezeit“ an Sonntagen mit dem anderthalbfachen des gewöhnlichen Lohns bezahlt; aber in dem vorliegenden Falle kann die Wartezeit von mehr als 4 Stunden nicht gerechtfertigterweise

als Zeit, „die auf die Reise verwendet wurde“, angesehen werden. Die Leute sind doch tatsächlich nicht gereist, sondern haben in der Hütte gewartet.

Die Gewerkschaft beanspruchte, dass die Leute den doppelten Stundenlohn erhalten sollten, mit der Begründung, dass sie als gelernte Facharbeiter gereist und bereit zur Arbeit gewesen waren, daher die verbrachte Zeit als „Arbeitszeit“ angesehen werden sollte. Nach Schiedsspruch 728 (s. oben) soll die ganze Zeit zwischen Sonnabend mitternacht und Sonntag mitternacht, abzüglich der Reisezeit, mit dem doppelten des gewöhnlichen Satzes entlohnt werden. Aber die Leute haben zwischen Mitternacht und 4 Uhr morgens nicht gearbeitet, sondern gewartet.

Das Gericht *entschied*:

Dass die Umstände des Falles derart seien, dass die Regeln bezüglich Vergütung für Kost und Logis nicht anwendbar seien, und, da die fragliche Zeit tatsächlich nicht auf Reise oder Arbeit verwandt wurde, so seien auch die Regeln bezüglich Reisezeit oder Sonntagsarbeit nicht anwendbar. Das Gericht betrachtet einen anderthalbfachen Tageslohn als einen den Umständen nach billigen und angemessenen Lohnsatz.

2. Bezahlung von Eisenbahnern für Notstandsarbeit.

Gewerbegericht. — Auf Anrufung der *National Union of Railwaymen*. (1925, Industrial Court Cases, Bd. VII, S. 37.)

Punkt 4 der Anlage F zu Schiedsspruch Nr. 728 des Gewerbegerichts bestimmt, dass im Falle von Notstandsarbeit der Eisenbahner

Leute, die während der achtstündigen Arbeitsruhe, die unmittelbar auf ihre Ablösung folgt, zur Dienstleistung abgerufen werden, nach den einschlägigen Sätzen für Ueberstunden bei Tag oder Nacht bezahlt werden sollen, aber mindestens zwei Stunden gewöhnlichen Tagelohn erhalten müssen;

Leute, die nach Ablauf der achtstündigen Arbeitsruhe zur Pflichtarbeit abgerufen werden, sollen nach den einschlägigen Sätzen für Pflichtarbeit bei Tag oder Nacht bezahlt werden, müssen aber mindestens zwei Stunden gewöhnlichen Lohnes erhalten.

Bei Aufstellung obiger Bestimmung hatte das Gericht im Sinn, dass Arbeit infolge Abrufs zur Notstandshilfe als ausserhalb der normalen verrechneten Arbeitszeit liegend betrachtet und besonders entlohnt werden solle. Daher die Bestimmung bezüglich des Mindestlohnes. Der Satz, der für Notstandsarbeit gezahlt wird, entspricht den einschlägigen Ueberstundensätzen bei Tag oder Nacht mit einem Mindestmass von 2 Stunden gewöhnlichen Lohnes. Die wahre Bedeutung und Absicht bei dieser Bestimmung ist also, dass ein Mann, der zur Notstandsarbeit abgerufen wird, soviel Lohn erhalten soll, wie er erhalten hätte, wenn er nach Arbeits-

schluss bei seiner gewöhnlichen Arbeit geblieben wäre. Z. B. wenn der Arbeitsschluss um 5 Uhr nachmittags stattfindet und es in der betreffenden Werkstätte oder Depot üblich ist, ohne Essenspause gleich weiterzuarbeiten, und der Mann einem Abruf zur Nothilfe um 7 Uhr nachmittags entspricht (nachdem also die ersten zwei Stunden seit Arbeitsschluss abgelaufen sind), so kann er den anderthalbfachen Lohn beanspruchen. Wo es aber üblich ist, dass Ueberstunden leistende Arbeiter eine Essenspause einlegen, ehe sie die Ueberstunden beginnen, da würde die Ueberstunde erst nach Ablauf der Essenspause beginnen. Wenn z. B. Arbeitsschluss um 5 Uhr nachmittags ist und eine halbe Stunde Essenspause vor Beginn der Ueberstunden gewährt wird, so würden die ersten 2 Stunden von 5.30 nachmittags bis 7.30 nachmittags zum einundeinviertelfachen Satz und nachher zum anderthalbfachen Satz bezahlt werden. Sollte also ein Mann einem Abruf zur Nothilfe um 7 Uhr nachmittags entsprechen, so würde die erste halbe Stunde zum einundeinviertelfachen Satz und nachher zum anderthalbfachen Satz entlohnt werden.

3. Anspruch von Feuerwehrleuten auf freie ärztliche Behandlung während der Urlaubszeit.

Gewerbegericht. — *London Fire Brigade und London County Council.* (1925, Industrial Court Cases, Bd. VII, S. 21.)

Bis März 1920 war es die Pflicht des Londoner Grafschaftsrats, allen uniformtragenden Mitgliedern der Londoner Feuerwehr freie ärztliche Beratung und Behandlung zu gewähren ohne Rücksicht darauf, ob sich die Krankheit oder der Unfall „infolge des Dienstes“ oder sonst ereignet hatte.

Ende 1919 schloss der Rat mit der Vertretung (d. h. der Gewerkschaft) der Feuerwehr einen Vertrag ab, der u. a. auf eine Abänderung der bisherigen Bestimmungen insoweit hinauslief, dass uniformtragende Angestellte unterhalb des Ranges eines Wachoffiziers nicht länger in den Wachen wohnen mussten, sondern nach Belieben in jedem Bezirke wohnen durften. Die einschlägigen Bestimmungen des Rates bezüglich ärztliche Behandlung für das Feuerwehrkorps sind die folgenden:

245a. Uniformtragende Feuerwehrleute..., die innerhalb der Grafschaft London wohnen, sind berechtigt, ärztlichen Rat kostenlos von dem zuständigen Bezirksarzt zu erhalten, so oft sie ihn brauchen, und von dem Bezirksarzt mit solchen Heilmitteln und einfachen chirurgischen Verbänden versehen zu werden, die er für notwendig erachtet. Fachärztliche Beratung oder Behandlung soll auf Kosten des Londoner Grafschaftsrats nur in Fällen gewährt werden, in denen solche Behandlung durch in der Natur der Beschäftigung liegende Umstände nötig geworden ist, oder wo der Rat selber annimmt, dass die Umstände solche Behandlung erfordern.

245b. Bezüglich der ärztlichen Behandlung von uniformtragenden Feuerwehrleuten, die ausserhalb der Grafschaft wohnen, soll das folgende Verfahren eingeschlagen werden:

Der Rat soll angemessene Honorare des Privatarztes irgendeines uniformtragenden Feuerwehrmannes, der ausserhalb der Grafschaft wohnt, bezahlen, wenn die Krankheit oder der Unfall sich infolge oder als Ergebnis des Dienstes ereignet hat und im Falle, dass ein ausserhalb der Grafschaft wohnender uniformtragender Feuerwehrmann am oder vor dem 23. März 1920 in die Feuerwehr eingetreten ist, soll der Rat angemessene Honorare seines Privatarztes auch dann zahlen, wenn sich die Krankheit oder der Unfall nicht infolge des Dienstes ereignet hat.

Ein uniformtragender Feuerwehrmann, der auf einer Feuerwache tätig war und auch wohnte, wurde während seiner jährlichen Urlaubszeit ausserhalb Londons von einem Unfall betroffen. Er liess sich an Ort und Stelle ärztlich beraten und forderte nach seiner Rückkehr nach London Ersatz des Honorars des Arztes.

Es wurde auf seiner Seite vorgebracht, dass, obwohl er im Dienst innerhalb der Grafschaft London wohnte und die Bestimmung 245a auf ihn Anwendung fand, er dennoch während der Urlaubszeit ein „ausserhalb der Grafschaft wohnender uniformtragender Feuerwehrmann“ werde, in bezug auf den Bestimmung 245b sagt: „Der Rat soll angemessene Honorare seines Privatarztes auch dann zahlen, wenn sich die Krankheit oder der Unfall nicht infolge des Dienstes ereignet hat“. Der Rat behauptete demgegenüber, dass ein Mann auf Urlaub nicht als „ausserhalb der Grafschaft wohnend“ angesehen werden könne.

Das Gericht *entschied* :

Dass dieses Mitglied des Feuerwehrkorps, da es die Grafschaft zeitweilig zum Zwecke eines Urlaubs verlassen hatte, nicht beanspruchen kann, dass seine ärztlichen Auslagen ihm gemäss Bestimmung 245b vom Rat ersetzt werden.

4. Kündigung des Arbeitsverhältnisses. — Ob fristgerecht.

King's Bench Division des Oberhofs (Richter Roche), 1924. — *Costigan gegen Gray Bovier Engines, Ltd.* (41 T. L. R., S. 224; bestätigt im Berufungshof, 41 T. L. R., S. 343.)

Der Kläger trat die Stelle bei den Beklagten unter einem Vertrage an, demzufolge die Anstellung „als vom 11. September 1922 an geltend angesehen und von diesem Datum an für einen Zeitraum von 12 Kalendermonaten fortgesetzt werden soll und weiterhin, bis zu ihrer Beendigung durch schriftliche dreimonatige Kündigung, die seitens beider Parteien jederzeit zulässig sein soll“.

Artikel 4 des Vertrags bestimmte: „Die Gesellschaft soll berechtigt sein, diesen Vertrag jederzeit durch eine dem Geschäftsführer schriftlich mitzuteilende Kündigung aufzulösen“, wenn dieser

(also der Kläger) sich eines bestimmten, in dem Artikel angegebenen Verhaltens schuldig machte.

In dieser Lage belangte der Kläger die Beklagten für Entschädigung wegen widerrechtlicher Entlassung und Verlust von Gehalt und Tantième.

Am 13. Juli 1923 löste einer der Direktoren seinen Dienstvertrag durch dreimonatige Kündigung auf.

Von seiten des Klägers wurde geltend gemacht, dass laut Vertrag die Anstellung mindestens 15 Monate dauern sollte.

Das Gericht entschied, dass die Entlassung nicht widerrechtlich war, da nach Auffassung des Gerichts der Vertrag zwar nicht vor Ablauf der 12 Monate beendet, die notwendige dreimonatige Kündigung aber jederzeit während der 12 Monate ausgesprochen werden konnte, vorausgesetzt, dass sie sich über die 12 Monate hinaus erstreckte. In dem vorliegenden Falle war sie auf den 13. Oktober 1923 ausgesprochen, also 13 Monate nach Beginn der Anstellung.

Die Klage wurde abgewiesen.

GEHÄLTER UND LÖHNE

1. Gesetzlicher Anspruch auf Entlohnung in Geld. — Ob dieser durch einen niedrigere Bezahlung bei mangelhafter Arbeit vorsehenden Vertrag verletzt wird.

King's Bench Division des Oberhofs. (Vor Lord Hewart (Chief Justice) und den Richtern Sankey und Talbot.) — *Pritchard gegen James Clay, Ltd.* (Solicitors' Journal, Bd. LXX, S. 266; 1925, W. N., 285.)

Die Truck Acts sind eine Reihe von Gesetzen, die bezwecken zu verhindern, dass Löhne anders als in gesetzlicher Landeswährung bezahlt, und dass die Arbeitgeber in anderen als in bestimmt vorgesehenen Fällen Lohnabzüge machen.

Abschnitt 2, Abs. 1, des Truckgesetzes von 1896 bestimmt, dass ein Arbeitgeber nicht mit einem Arbeiter vertraglich ausmachen soll, dass der Arbeitgeber dem Arbeiter von der vertraglich festgesetzten Summe etwas abziehen darf, oder der Arbeiter dem Arbeitgeber etwas zahlen soll, für oder in bezug auf schlechte oder nachlässige Arbeit oder Beschädigung an dem Material oder sonstigem Eigentum des Arbeitgebers, es sei denn, dass bestimmte vorgesehene Bedingungen erfüllt seien. Diese Bedingungen erfordern unter anderem, dass ein Anschlag mit den Vertragsbestimmungen an der Arbeitsstätte aushängen muss, oder dass der Ver-

trag schriftlich und von dem Arbeiter unterschrieben sein muss.

Durch Abschnitt 2, Abs. 2, wird dem Arbeitgeber verboten, Abzüge zu machen oder Zahlungen anzunehmen, falls der Abzug oder die Zahlung nicht in Uebereinstimmung mit solch einem Vertrag steht; dem Arbeiter muss eine schriftliche Aufstellung über alle Handlungen oder Unterlassungen ausgehändigt werden, wegen derer Abzüge gemacht werden. Andere Abschnitte enthalten Strafbestimmungen für den Verstoß gegen diese Vorschriften.

Pritchard war durch die verklagte Gesellschaft auf Stücklohn angestellt. Seine Arbeit bestand darin, Eisenrohre zu gießen, und laut Arbeitsvertrag sollte er für untadelhafte Rohre $5\frac{3}{4}$ d. erhalten und eine geringere Zahlung für mangelhafte, wobei die Summe entsprechend dem Mangel schwanken sollte. Als Lohn für gewisse mangelhafte Rohre empfing P. weniger als $5\frac{3}{4}$ d. per Stück. Er zog es daraufhin vor, nach dem Truckgesetz zu klagen, weil der Abzug ungesetzlich sei, da die Bestimmungen des Gesetzes nicht erfüllt seien.

Der Arbeitgeber brachte vor, dass das Gesetz auf das in seinen Werken angewandte Lohnsystem nicht zutreffe, da tatsächlich von der vereinbarten Entlohnung keine Abzüge gemacht worden seien. Die Vereinbarung bezog sich auf Schwankungen der Summe; Abzüge von der vereinbarten Entlohnung hatten nicht stattgefunden.

Entscheidung (auf Berufung):

Die Abweichungen von dem vereinbarten Lohne waren Abzüge „für oder in bezug auf schlechte oder nachlässige Arbeit oder Beschädigung an dem Material oder sonstigem Eigentum des Arbeitgebers“ im Sinne von Abschnitt 2, Abs. 1, des Truckgesetzes von 1896; die Vereinbarung war ein klarer Versuch zur Umgehung des Gesetzes.

Lord Hewart (Chief Justice) bemerkte im Verlauf seiner Entscheidung:

Worin bestand der Vertrag mit dem Arbeiter in diesem Falle? War es ein Vertrag auf Herstellung unvollständiger und mangelhafter Rohre, oder war es ein Vertrag zur Herstellung vollständiger Rohre einer bestimmten Länge und frei von Mängeln? Es ist völlig klar, dass der Vertrag dahin ging, er soll für ein vollständiges 6 Fuss langes und mangelfreies Rohr den vereinbarten Lohn von $5\frac{3}{4}$ d. erhalten. Dies war die Grundlage des Arbeitsvertrages. Die Abweichungen von dieser Summe von $5\frac{3}{4}$ d. hängen davon ab, ob das gemachte Rohr mangelhaft war; mit anderen Worten, die Abweichungen hingen von der Leistung des Arbeiters bei Herstellung des Werks ab, ein genaues Beispiel von dem, was durch Abschnitt 2 des Truckgesetzes von 1896 verboten worden ist.

2. Die durch eine Ortsbehörde ihren Angestellten zu zahlende Summe. — Ausübung des ihr gesetzlich gewährten Ermessens. — Uebermässige Zahlungen. — Beanstandung durch den staatlichen Revisor.

Oberhaus (Lords Buckmaster, Atkinson, Sumner, Wrenbury und Carson). — *Roberts gegen Hopwood*. (1925, A. C., 578.)

Das Metropolis Management Gesetz von 1855 ermächtigt gewisse Ortsbehörden, ihren Angestellten solche Gehälter und Löhne zu zahlen, „als sie angemessen finden“.

Die hauptstädtische Gemeinde Poplar (einer der Londoner Selbstverwaltungskörper) begann in der Absicht, von der durch dieses Gesetz verliehenen Ermächtigung Gebrauch zu machen, im Mai 1920 ihrer untersten Schicht von Arbeitern, Männern wie Frauen, einen Mindestlohn von £ 4 per Woche zu zahlen. Dieser Mindestsatz wurde während des am 31. März 1922 endenden Geschäftsjahres fortgezahlt, wiewohl die Lebenshaltungskosten von 176% über dem Vorkriegsstand auf 82% gefallen waren. Der so bestimmte Satz überstieg erheblich die Vorkriegslöhne einschliesslich eines angemessenen Zuschlags, der die erhöhten Lebenshaltungskosten decken sollte, und überstieg auch die Sätze, welche das massgebende Arbeitsamt (*Industrial Board*) gemäss den Beschlüssen des Berufsrats (*Whitley Council*) festgesetzt hatte.

Der Gemeinderat Poplar erklärte, dass „der Rat und seine Vorgänger seinen Angestellten immer die Mindestlöhne gezahlt hatten, die sie als angemessen und vernünftig erachtet hatten, ohne sich an irgendeine äusserliche Lohnbestimmungsmethode zu binden, möge sich diese nun an den Gewerkschaftssatz, an die Lebenshaltungskosten, an die von anderen Orts- oder Landesbehörden gezahlten Sätze oder an sonst etwas halten“; ferner, dass „der Rat weder die Ansicht hatte noch hat, dass Löhne sich nur nach den Lebenshaltungskosten richten sollten. Er hat die Lohnfrage von Zeit zu Zeit sorgfältig erwogen und ist der Meinung, dass grundsätzlich eine öffentliche Behörde ein vorbildlicher Arbeitgeber sein solle, und dass ein Mindestsatz von £ 4 der geringste Satz ist, der im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit der Arbeiterschaft, im Hinblick auf die Pflichten einer öffentlichen Behörde ihren Steuerzahlern wie den Angestellten gegenüber, und im Hinblick auf die Kaufkraft des Lohnes und andere Erwägungen, die seine Entscheidungen in Lohnfragen betreffen, einem Erwachsenen gezahlt werden sollte“.

Der Gemeinderevisor (*District Auditor*) (ein selbständiger Beamter, der vom Gesundheitsministerium angestellt ist, um die Rechnungen der Ortsbehörden zu prüfen) ist durch Abschnitt 247, Abs. 7, des Öffentlichen Gesundheitsgesetzes von 1875 beauftragt, „jeden gesetzwidrigen Rechnungsposten zu beanstanden und ihn der Person aufzubürden, die die ungesetzliche Zahlung vorgenommen oder zu ihr ermächtigt hat...“

Der Gemeinderevisor kam zu dem Schluss, dass hinsichtlich der von dem Gemeinderat Poplar gezahlten Löhne „der Rat bei Ausübung seiner gesetzlichen Befugnis nicht genügende Aufmerksamkeit den Interessen der Steuerzahler, deren Gelder er verwaltete, geschenkt habe, dass er diesen Geldern unangemessene Lasten aufgebürdet habe, dass er Zahlungen gemacht habe, welche die zur Erlangung der erforderlichen Dienste und Aufrechterhaltung einer hohen Qualität notwendigen weit überstiegen, und welche in Wahrheit Geschenke an die Angestellten über die Entlohnung für die geleisteten Dienste hinaus darstellten, und dass die dafür verantwortlichen Personen damit eine nicht zu rechtfertigende Verschwendung des Steuerrfonds begangen, und willkürlich und gesetzwidrig gehandelt hätten“. Er beanstandete demgemäss Lohnzahlungen in Höhe von £ 5.000 in den Büchern des Rats für das Jahr 1921-1922 undbürdete diese Summe dem Bürgermeister und den gewählten Mitgliedern des Rats auf. Bei Schätzung dieser Summe legte der Kontrolleur die vom Rat 1914 gezahlten Löhne zu Grunde, rechnete einen den Lebenshaltungskosten entsprechenden Zuschlag dazu, und gewährte einen weiteren Spielraum von £ 1 per Woche.

Die Mitglieder des Rats beriefen gegen diese Aufbürdung an den Oberhof.

Entschieden wurde schliesslich durch das Oberhaus (unter Umstossung der Entscheidung des Berufungshofs und Aufrechterhaltung der erstinstanzlichen Entscheidung):

1. Dass das dem Rat durch das Metropolis Management Gesetz gewährte Ermessen verständig ausgeübt werden müsse;

2. dass der Rat, indem er, wie oben angegeben, die Löhne ohne Rücksicht auf den Marktpreis der Arbeitskraft festsetzte, sein Ermessen nicht richtig ausgeübt habe;

3. dass die Ausgaben zu einem rechtmässigen Zweck so unmässig sein können, dass sie unzweckmässig werden;

4. dass der Gemeinderevisor richtig verfahren sei und seine Beanstandung und Aufbürdung in Kraft bleiben müssen.

Lord Buckmaster sagte:

Eine Erklärung des Rats, die ich als sehr bedeutungsvoll für seine Sache ansehe, ist die, dass £ 4 per Woche der Mindestlohn für Erwachsenenarbeit sein soll, also ohne irgendwelche Rücksicht auf die Art der Arbeit. Das legt an Männer und Frauen einen Masstab an, nicht gemäss ihren Pflichten, sondern gemäss der Tatsache, dass sie erwachsen sind. Gerade dies veranlasst mich, zu denken, dass die Handlung des Rats nicht gebilligt werden kann, und dass er tatsächlich die Zahlung gar nicht als Lohn gemeint habe, denn er hat sowohl die Rücksicht auf die Leistung als auf die Kaufkraft der gezahlten Summen ausgeschaltet, obwohl er diese selber als einen wenn nicht entscheidenden so doch erheblichen Faktor angibt. Hätte er erklärt, dass er als Gemeinderat beschlossen habe, für die gleiche Arbeit ohne Rücksicht auf Geschlecht oder Beruf des Arbeiters den gleichen Lohn zu zahlen, so würde ich

es schwierig gefunden haben, zu sagen, dass dies nicht eine richtige Ausübung seines Ermessens gewesen sei. Er gründete aber seine Entscheidung nicht darauf, dass der Lohn der Arbeit sich nach dem vernünftig und sogar weitherzig bemessenen Wert der Arbeit richten müsse, sondern er stellte einen willkürlichen Grundsatz auf und setzte eine willkürliche Summe fest, was keine echte Ermessensausübung bedeutet.

Lord Atkinson sagte :

Ich stimme mit dem Revisor in dem Gedanken überein, dass der den Frauen gegebene „Lohn“ in Wahrheit grossenteils Geschenk und freiwillige Zuwendung, als Lohn verkleidet, darstellt, und daher ungesetzlich ist.

Lord Wrenbury sagte :

Das entscheidende Wort, auf das vor allem Gewicht zu legen ist, ist das Wort „Lohn“. Löhne sind in Geld ausgedrückte Gegenleistung für geleistete Dienste... Lohn für eine bestimmte Leistung ist diejenige Summe, die ein verständiger Mensch, auf Grund der Ermittlung des üblichen Satzes, der sich tatsächlich als in der fraglichen Branche gezahlt erweist, und gemäss dem Grundsatz, dass gute Arbeit am besten durch gute Löhne erzielt wird, als die angemessene Summe erachten würde. Die zu suchende Summe ist nicht die niedrigste, zu der die Leistung zu haben wäre, noch die höchste, die etwa ein hochherziger Arbeitgeber aus Gründen der Hochherzigkeit oder Menschenliebe aus seiner Tasche zahlen würde. Es ist eine Summe, die nicht auf Gründen der Menschenliebe beruhen oder ihretwegen vergrössert werden darf, auch nicht auf Gründen der kaufmännischen Erwägungen entbehrenden Hochherzigkeit. Es ist die Summe, die die vernünftige in Geld ausgedrückte Gegenleistung für geleistete Dienste darstellt. Was darüber geht ist kein Lohn mehr. Es ist ein Zuschlag zum Lohn, und zwar als freiwillige Zuwendung. Die Behörde soll nicht solche „Summen“, sondern solche „Löhne“ zahlen, als sie angemessen findet.

3. Versetzung von Lokomotivführern zur Rangierarbeit. — Lohnsatz.

Entscheidung des Reichslohnamts (*National Wages Board*), 22. Dezember 1924.

Die Landesgewerkschaft der Eisenbahner beanspruchte, dass Lokomotivführer, die 15 sh. per Tag bezogen, berechtigt wären, gemäss Beschluss des Reichslohnamts vom 18. Dezember 1923, ihre Bezahlung beizubehalten, wenn sie wegen verminderter Sehschärfe oder auf eigenen Antrag von der Hauptlinie zur Rangierarbeit versetzt würden, so dass ihre Bezahlung nicht herabgesetzt würde.

Das Amt kam zu dem Schluss, dass

1. die Bezahlung von Lokomotivführern, die wegen verminderter Sehschärfe zur Rangierarbeit versetzt würden, nicht herabgesetzt werden sollte ;

2. Lokomotivführer, die auf eigenen Antrag zur Rangierarbeit versetzt würden, sollen den für Führer von Rangierlokomotiven angemessenen Lohn erhalten.

4. Eisenbahner, die zeitweilig in einem niedrigeren Dienstgrad beschäftigt werden. — Spätere Wiedereinsetzung in einen höheren Dienstgrad. — Ob der Dienst in dem niedrigeren Grad bei Festsetzung der künftigen Bezahlung und des Dienstalters in Anschlag gebracht werden solle.

Entscheidung des Reichslohnamts (*National Wages Board*), 20. Januar 1925.

Nach verschiedenen Verträgen und Beschlüssen des Reichslohnamts werden Lokomotivführer und Heizer nach Tarifen bezahlt, bei denen der Lohnsatz mit der Zahl der Dienstjahre steigt.

Wenn es infolge flauen Geschäftsganges usw. nötig wird, die Zahl der Eisenbahner zu vermindern, so wird eine Anzahl von Lokomotivführern auf Heizarbeit beschränkt, aber sie behalten den Mindestsatz für Führer; eine Anzahl von Heizern wird zu Wagenreinigern herabgesetzt, behalten aber ebenfalls den Mindestsatz für Heizer, und das Personal an Wagenreinigern wird eingeschränkt. Wenn im Laufe der Zeit die Leute wieder eingestellt werden, so wird ihr Dienst in dem untergeordneten Zweige nicht für die Steigerung in dem höheren Dienstzweig in Anrechnung gebracht. Es wurde nun für Leute in diesen Dienstgraden beansprucht, dass Führer und Heizer, die auf Heizer- bzw. Reinigungsarbeit beschränkt worden waren, bei ihrer folgenden Wiedereinsetzung diejenigen Sätze erhalten sollten, die sie der Dienstzeit nach hätten beanspruchen können, wenn sie nicht versetzt worden wären.

Das Amt beschloss, dass, wenn ein Führer oder Heizer, der zeitweilig in einem niedrigeren Grade arbeitete, innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten wiedereingestellt würde, er in bezug auf künftige Bezahlung und Dienstalter so behandelt werden solle, wie wenn sein Dienst dauernd in seinem eigentlichen Dienstgrade stattgefunden hätte.

ARBEITERSCHUTZ UND ARBEITSRECHT FÜR BESTIMMTE BERUFSGRUPPEN

GESETZLICHER SCHUTZ DER BERGARBEITER

1. Gefährliche Grube. — Gesetzliche Anforderung in bezug auf Schliessung einer Grube. — Ob Eintrittsverbot sich auf Leute erstreckt, die zur Löschung eines Feuers eingelassen wurden.

King's Bench Division des Oberhofs (vor Lord Hewart, Chief Justice, und den Richtern Avory und Shearman). — *Wing gegen Pickering*. (1925, 2 K. B., 177.)

Das Kohlengrubengesetz von 1911 schreibt in Abschnitt 67 vor:

Abs. 1: Wenn zu irgendeiner Zeit derjenige, der zur fraglichen Zeit für die Grube oder einen Teil derselben verantwortlich ist, findet, dass infolge des Vorherrschens entzündbarer oder giftiger Gase oder aus irgendeinem anderen Grunde die Grube oder irgendein Teil derselben gefährlich ist, soll jeder Arbeiter aus der als gefährlich befundenen Grube oder deren Teil entfernt werden; ein Feuerwehrmann, Aufseher oder Stellvertreter, oder eine andere sachverständige Person, die der Direktor oder Unterdirektor hierzu ermächtigt hat, soll die als gefährlich befundene Grube oder deren Teil untersuchen; wenn die Gefahr von dem entzündbaren Gas stammt, so soll der Betreffende die Grube oder deren Teil mit einer geschlossenen Sicherheitslampe untersuchen und in jedem Fall einen ausführlichen und genauen Bericht über die Grube oder deren Teil erstatten; kein Arbeiter soll, es sei denn, soweit es nötig ist, zur Untersuchung der Ursache der Gefahr oder deren Beseitigung, oder zur Auskundschaftung in die als gefährlich befundene Grube oder deren Teil wieder zugelassen werden, bis dieselbe durch den Feuerwehrmann, Aufseher oder Stellvertreter als nicht mehr gefährlich gemeldet wird.

Abs. 2: Im Sinne dieses Abschnittes soll ein Ort für gefährlich gelten, wenn der Anteil des entzündbaren Gases im Luftraum dieses Ortes 2,5 Prozent oder mehr beträgt, oder falls er in einem Teil der Grube liegt, der mit ungeschützten Lichtern bearbeitet wird, falls der Anteil 1,25 Prozent oder mehr beträgt.

Die Grube in Maltby Main war gashaltig und es war nötig, einen Luftzug zu unterhalten, um zu verhindern, dass sich entzündbare Gase ansammelten. Kleine Brände und ernsthaftes Gasexplosionen ereigneten sich in einem Abschnitt der Grube und alle Arbeiter wurden aus der Grube zurückgezogen. Später wurden einige Leute einzig zu dem Zwecke wieder eingelassen, das Feuer abzulöschen und zu löschen, während keine weiteren Versuche,

Kohle zu gewinnen, gemacht wurden. Es war dem Beklagten (dem Vertreter der Maltby Main Colliery) und allen Beteiligten bekannt, dass die Errichtung der Abschlusswände in dem Sinne wirken würde, dass der Luftzug vermindert und die Gefahr der Ansammlung entzündbaren Gases vergrößert würde, welches in der Tat am 6. Tage der Wiederzulassung 2,5 Prozent des Luftraumes, in dem die Leute arbeiteten, überstieg. Keine Meldung über den Anteil der Gase wurde erstattet, und keine Anordnung, die Leute bei Erreichung eines übermässigen Anteils zurückzuziehen, wurde getroffen. Eine Explosion entzündbarer Gase erfolgte am 6. Tage nach Wiederzulassung der Leute zum Zwecke der Löschung des Feuers und 27 Arbeiter wurden getötet.

Auf Anklage des Vertreters durch den Grubenaufsichtsbeamten entschieden die Friedensrichter, dass das Kohlengrubengesetz von 1911 nicht verletzt worden sei. Auf Berufung an die King's Bench Division wurde

Entschieden: Dass, obwohl die Leute nur zu dem Zweck das Feuer abzdämmen und zu löschen wieder eingelassen worden waren, sie zurückgezogen hätten werden müssen, als die Grube wegen der Ansammlung entzündbarer Gase gefährlich befunden wurde. Die Bestimmungen von Abschnitt 67 des Kohlengrubengesetzes von 1911 beziehen sich ebenso auf Leute, die in eine Grube wieder eingelassen werden, um einer Gefahr im Sinne des Abschnitts entgegenzutreten, wie auf Leute, die unter gewöhnlichen Umständen in der Grube arbeiten. Durch Unterlassung der Zurückziehung der Leute hatte sich die für die Grube verantwortliche Person eines Verstosses gegen Abschnitt 75 des Gesetzes (der die Strafbestimmungen enthält) schuldig gemacht. Das Gesetz überlässt es nicht dem freien Ermessen der Beteiligten, soweit als möglich für die Sicherheit der gemäss Abschnitt 67 wieder eingelassenen Leute zu sorgen.

2. Das gesetzliche Verbot einer Handlung gilt sowohl für die Person, die die verbotene Handlung begeht, als für die Eigentümer und Direktoren der Grube.

King's Bench Division des Oberhofs (vor Lord Hewart, Chief Justice, und den Richtern Avory und Sankey). — *Morgan gegen Evans*. (1925, 42, T. L. R., S. 103.)

Eine grundsätzliche Frage erhob sich in diesem Falle, nämlich ob ein gesetzliches Verbot, durch das die Vornahme einer bestimmten Handlung in einer Kohlengrube bei Geldstrafe verboten wird, dahin zu verstehen sei, dass es sich lediglich auf die die Handlung tatsächlich begehende Person bezieht, oder ob es dahin aufzufassen sei, dass es die Leitung der Kohlengrube ist, der es verboten ist, die Handlung zu erlauben.

Abschnitt 43, Abs. 2, des Kohlengrubengesetzes von 1911 sieht vor: „Wo das Förderwerk (einer Grube) durch Schwerkraft oder mechanische Kräfte betrieben wird, soll niemandem erlaubt sein, in Reihen oder Zügen von Förderwagen zu fahren, ausgenom-

men a) wer in einer Reihe oder einem Zug zu dem Zweck fährt, um Wägen von dem Förderseil abzuhängen oder an dasselbe anzuhängen,... b) oder Leute, die bei Beginn oder Ende der Beschäftigung zu oder von der Arbeit befördert werden... oder c) der Lokomotivführer“.

Der Sachverhalt war der:

Die G. M. Kohlengrube war eine, auf die Abschnitt 43, Abs. 2, zutraf. Das Förderwerk wurde durch mechanische Kräfte, nämlich Dampfmaschine, Walze und Drahtseil betrieben.

Der Angeklagte E. war der Maschinist einer unter Tag aufgestellten Maschine, welche das Förderwerk auf einem Abhang antrieb, der zu dem Hauptstollen führte. Er fiel nicht unter die Ausnahmen a), b) oder c), die oben in Abschnitt 43, Abs. 2, erwähnt sind. Er wurde kurz vor Ende seiner Schicht unwohl und bat den H., einen Häuer, ihn in einem Förderwagen herunterzulassen. H. stimmte zu und übernahm die Maschine. Ein einzelner leerer Wagen wurde darauf an dem Seil befestigt. Drei Mann stiegen ein; D., ein Häuer, sass drinnen, der Angeklagte E. und ein Dritter, W., setzten sich jeder auf einen Puffer. H. liess den Wagen den Abhang hinunter, verlor aber die Gewalt darüber mit dem Ergebnis, dass der Wagen bis ganz hinunter sauste und D. getötet wurde, während der Beklagte und W. beschädigt wurden. Der Angeklagte hatte in bezug auf den Wagen weder etwas zu tun noch zu sagen, sondern war nur mit der Bedienung der Maschine beschäftigt. Anschläge mit dem Verbot solcher Fahrten hängen in der Grube aus.

Gegen E. wurde eine Anklage wegen verbotenen Fahrens auf einem Förderwagen unter Verletzung der Bestimmungen des Abschnittes 43, Abs. 2, des Kohlengrubengesetzes von 1911 erhoben.

Die Friedensrichter wiesen die Anklage ab.

Der Senat der King's Bench Division *entschied* auf Berufung, Verurteilung hätte erfolgen sollen.

Der Lord Chief Justice bemerkte im Verlauf seines Urteils, dass die erste zu entscheidende Frage die war, was die Worte „es soll niemandem erlaubt sein zu fahren“ usw. bedeuten. Ist das ein Verbot, das nur der Leitung die Erteilung der Erlaubnis dazu verbietet, oder schliesst es auch den einzelnen Arbeitnehmer ein, dem auf Grund von Abschnitt 43, Abs. 2, nicht erlaubt ist, in der erwähnten Art zu fahren? Es wurde angeführt, dass der Abschnitt meine, „Die Leitung soll niemandem erlauben“ usw., aber dieser Auslegung kann nicht beigetreten werden. Die richtige Ansicht ist, dass Abschnitt 43, Abs. 2, ein unbedingtes und unmittelbares Verbot für jedermann enthält, in Reihen oder Zügen von Förderwagen zu fahren, wenn das Förderwerk durch Schwerkraft oder mechanische Kräfte betrieben wird, ausser in den benannten Ausnahmefällen. Der Fall *Coltress Iron Company Ltd. gegen Baillie* (38 T. L. R., 267) lag anders.

3. Verpflichtung, Grubenbaue zu untersuchen, die wahrscheinlich Ansammlung von Grubenwasser enthalten. — Diese Verpflichtung als unbedingte erklärt. — Unzugänglichkeit nicht als Entschuldigungsgrund anerkannt.

King's Bench Division des Oberhofs (vor Lord Hewart, Chief Justice, und den Richtern Sankey und Talbot). — *Charlton gegen Tanner & John*. (1925, 42, T. L. R., S. 155.)

Die zu entscheidende Frage war, was die gesetzliche Bedeutung des Ausdrucks „untersucht und von Grubenwasser frei befunden“ sei, wenn davon in Verbindung mit Kohlengruben gesprochen wird.

Das Kohlengrubengesetz von 1911, Abschnitt 68, sieht vor, dass „wenn ein Grubenbau sich bis auf 40 yards einer Stelle, die sicher oder wahrscheinlich eine Ansammlung von Grubenwasser oder anderen Flüssigkeiten enthält, oder einem verlassenen Bau genähert hat (ausgenommen solche, die untersucht und frei von Ansammlungen von Wasser oder anderen Flüssigkeiten befunden worden sind)“, so soll der Bau die Weite von 8 Fuss nicht überschreiten und Bohrlöcher sollen in der in diesem Gesetzesabschnitt näher angegebenen Weise angelegt werden.

Ein Bau der K.-Kohlengrube hatte sich einem verlassenen Bau bis auf 40 yards genähert. Der Bau überschritt 8 Fuss Weite und Bohrlöcher wurden nicht angelegt. Ein Einbruch von Grubenwasser erfolgte und verschiedene Bergarbeiter wurden getötet. Die Beweisaufnahme ergab, dass der verlassene Bau wöchentlich von zuständigen Personen besucht worden war, die von beiden Enden aus hineingedrungen waren und keine Wassersammlungen gefunden hatten. Es war jedoch eine Strecke von 120-150 yards, aus einer Gesamtlänge von 1400 yards, die unzugänglich und nicht untersucht worden war. Anklage wurde gegen den verantwortlichen Leiter des Kohlengrubenunternehmens vor den Friedensrichtern erhoben, weil er gegen die Vorschriften des Gesetzes verstossen habe. Die Friedensrichter wiesen die Anklage aus dem Grunde ab, dass die verlassene Grube „im wesentlichen“ und „soweit als möglich“ untersucht und frei von der Ansammlung von Grubenwasser und anderen Flüssigkeiten befunden worden war.

Entschieden wurde auf Berufung:

Dass die Friedensrichter unrecht hatten. Das Gesetz enthalte keine Einschränkungen wie „im wesentlichen“ und „soweit als möglich“, sondern legt die Verpflichtung auf, die vorgeschriebenen Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen, ausser wenn die Gesamtheit des verlassenen Baus untersucht und daraufhin für frei von der Ansammlung von Grubenwasser usw. befunden worden ist. Blosser Schlüsse auf irgendwelche Teile des Baus dürfen nicht gezogen werden.

ARBEITSNACHWEIS UND ARBEITSLOSENFÜRSORGE

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

1. Unterstützungsanspruch. — Bergarbeiterstreik. — Angebliche Nichtbeteiligung der Antragsteller. — Beschäftigung mit leichter Arbeit infolge teilweiser Erwerbsunfähigkeit. — Behauptung, dass sie nicht zu einer beteiligten Gruppe oder -Kategorie gehörten.

Entscheidung des Unparteiischen für die Arbeitslosenversicherungsgesetze. — *Fall Nr. 1664.* (Heft 12, Jahrg. 1925.)

Die Antragsteller waren in einer Kohlengrube beschäftigt gewesen und verloren ihre Arbeitsstelle am 23. Juni 1925, als ein Streik der Arbeiter in den Anthrazitkohlengruben ausbrach. Ihre Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung wurden gemäss Abschnitt 8, Abs. 1, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 und Abschnitt 4, Abs. 1, des 2. Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1924 abgewiesen. Die Antragsteller waren früher Kohlenhauer gewesen, aber infolge erhaltener Beschädigungen bezogen sie eine Rente für teilweise Erwerbsunfähigkeit gemäss den Arbeiterentschädigungsgesetzen und waren mit solcher leichten Arbeit, als sie zu leisten imstande waren, beschäftigt gewesen. Für die Antragsteller wurde angeführt, dass sie weder als Einzelne noch als Gesamtheit an der Streitigkeit beteiligt waren, da sie, obwohl sie eigentlich zur Zeit des Streiks Untertagarbeiter waren, doch mit leichter Arbeit über Tag beschäftigt gewesen waren. Sie wurden daher sowohl von den Arbeitgebern als von der Gewerkschaft zu einer von den anderen Arbeitern verschiedenen Kategorie gerechnet und sollten nicht als in eine möglicherweise ausbrechende Streitigkeit verwickelt angesehen werden.

Ihre Gewerkschaften hatten ihnen geraten, nicht mit den anderen Grubenarbeitern gemeinsam die Arbeitseinstellung anzukündigen, und daraufhin hatten sie ihre Dienstleistung für jede Arbeit über Tage angeboten. Es wurde behauptet, dass die Antragsteller an der Streitigkeit weder teilnahmen noch unmittelbar an ihr interessiert waren.

Entschieden wurde durch den stellvertretenden Unparteiischen, dass der Unterstützungsanspruch abzuweisen sei.

Die Antragsteller verloren ihre Beschäftigung infolge einer auf einer gewerblichen Streitigkeit beruhenden Arbeitseinstellung. Alle Kohlenarbeiter, ausgenommen die Sicherheitsleute, nahmen

an der Streitigkeit teil. Es wurde unterstellt, dass die Antragsteller persönlich an der Streitigkeit weder teilnahmen, noch unmittelbar an ihr interessiert waren. Die zu entscheidende Frage war daher, ob sie zur Zeit der Arbeitseinstellung zu einer Gruppe oder Klasse gehörten, deren Mitglieder in diesem Sinn beteiligt oder interessiert waren.

Alle Antragsteller waren von Beruf Häuer, obwohl sie zur Zeit der Arbeitseinstellung infolge erlittener Unfälle in irgendeiner anderen Eigenschaft beschäftigt waren. Unter gewöhnlichen Umständen würde die Tatsache, dass sie zeitweise in irgendeiner anderen Eigenschaft beschäftigt waren, sie nicht aus der Gruppe der Häuer ausschliessen (Entscheidung Nr. 8823, Jahrgang 1920); aber der Unparteiische sah sich nicht in der Lage, diese Entscheidung auf die fraglichen Antragsteller anzuwenden, da es an Beweis dafür fehlte, dass ihre Verhinderung, Häuerarbeit zu leisten, nur zeitweilig war.

Ein neues Vorbringen ging dahin, dass wegen der besonderen Bedingungen ihres Dienstes die Antragsteller zur Zeit der Arbeitseinstellung nicht als zu einer beteiligten Gruppe oder Klasse von Arbeitern gehörig betrachtet werden konnten. Da es an Beweis fehlte, dass die Antragsteller nach erlittenem Unfall von den Arbeitgebern wieder eingestellt worden waren, um überhaupt keine Arbeit oder keine mit der Kohlengrube zusammenhängende Arbeit zu leisten, nahm der Unparteiische an, dass sie mit einer Arbeit beschäftigt waren, die gewöhnlich im Zusammenhang mit der Kohlengrube geleistet wurde und der von den gewöhnlichen Arbeitern geleisteten der Art nach ähnlich, wenn auch nicht notwendig dem Grade nach gleich war. Unter diesen Umständen gelang es den Antragstellern nicht, nachzuweisen, dass sie nicht zu einer Gruppe oder Klasse von Arbeitern gehörten, von der Mitglieder an der Streitigkeit teilnahmen.

2. Unterstützungsanspruch. — Antragsteller haben infolge Beitritts zu einer Gewerkschaft die Arbeitsstelle verloren. — Vor ihrer Entlassung bestand keine Streitigkeit.

Entscheidung des Unparteiischen für die Arbeitslosenversicherungsgesetze. — *Fall Nr. 1784.* (Heft 13, Jahrg. 1925.)

Die Antragsteller waren in einer Gummifabrik beschäftigt gewesen und verloren ihre Arbeitsstelle am 26. Juni 1925. Während ihrer Beschäftigung in der Fabrik wurden sie Mitglieder einer Gewerkschaft, da aber die Regeln der Firma einen Beitritt ihrer Arbeiter zu einer Gewerkschaft nicht zulassen, wurden die Antragsteller aus diesem Grunde entlassen. Ihr Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung wurde gemäss den Bestimmungen von Abschnitt 8, Abs. 1, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 (siehe oben) abgewiesen.

Es ergab sich, dass 12 Mann auf der Stelle entlassen worden waren, weil sie in die Gewerkschaft eingetreten waren. In den

Werken hing keine Bekanntmachung aus des Inhalts, dass die Leute keiner Gewerkschaft beitreten dürften. Die entlassenen Leute waren bedingungslos wieder eingestellt worden und noch Mitglieder ihrer Gewerkschaft. Ein Lohnstreik hatte nicht bestanden. Vor dem Schiedsgericht war angeführt worden, dass, da die Leute gegen die Regeln der Firma einer Gewerkschaft beigetreten waren, dies eine Arbeitsstreitigkeit darstelle und daher keine Unterstützung bewilligt werden könne.

Entschieden wurde durch den Unparteiischen, dass der Anspruch auf Unterstützung zugelassen werden müsse.

Die Antragsteller hatten ihre Arbeitsstelle infolge ihres Beitritts zu einer Gewerkschaft und nicht infolge einer auf eine gewerbliche Streitigkeit zurückzuführenden Arbeitseinstellung verloren. Es scheint, dass sie ohne vorangegangene Verhandlungen oder Drohung mit Entlassung für den Fall, als sie einer Gewerkschaft beiträten oder ihre Mitgliedschaft nicht aufgäben, entlassen worden sind. Es hat also tatsächlich vor ihrer Entlassung keinerlei Streitigkeit stattgefunden.

3. Unterstützungsanspruch. — Gewerbliche Streitigkeit. — Mittelbares Interesse daran infolge Mitgliedschaft an einem Gewerkschaftsbund. — Abweisung.

Entscheidung des Unparteiischen für die Arbeitslosenversicherungsgesetze. — *Fall Nr. 1237.* (Heft 8, Jahrg. 1925.)

Die Antragstellerin war eine Garniererin für Filzhüte und verlor ihre Arbeitsstelle infolge einer Arbeitseinstellung, die auf einer gewerblichen Streitigkeit in den Räumlichkeiten, in denen sie arbeitete, beruhte. Ihr Anspruch auf Unterstützung wurde gemäss den Bestimmungen von Abschnitt 8, Abs. 1, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 (erwähnt in Nr. 12, S. 128), abgewiesen. Vergleiche auch Abschnitt 47 (c) desselben Gesetzes.

Es wurde angegeben, dass die Streitigkeit sich auf die Hutmachergehilfen bezog, die Mitglieder einer Gewerkschaft waren, welche „Vereinigte Gesellschaft der Filzhutmachergehilfen“ hiess.

Infolge der Streitigkeit wurde die Antragstellerin, die in einer besonderen Abteilung als Garniererin beschäftigt war, und die Mitglied einer Gewerkschaft war, welche „Verband der Filzhutgarniererinnen und Wollzieherinnen“ hiess, arbeitslos. Sie behauptete, in keiner Weise an der Streitigkeit beteiligt zu sein, da diese auf eine von der ihren verschiedene Abteilung beschränkt war, und dass sie nicht Mitglied des in die Streitigkeit verwickelten Verbandes gewesen sei. Unter diesen Umständen beantragte sie, dass die Abweisung ihres Anpruches gemäss dem Abschnitte 4, Abs. 1, des 2. Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1924 aufgehoben werden möge.

Es wurde festgestellt, dass die Gesellschaft der Filzhutmachergehilfen und der Verband der Filzhutgarniererinnen und Wollzieherinnen verschiedene Organisationen waren. Aber die zweite Körperschaft zahlte Beiträge zu dem Allgemeinen Verbands der Gewerkschaften, dem beide Organisationen als Mitglieder angehörten. Ueberdies hatten die an der Streitigkeit beteiligten Leute von dem Allgemeinen Verbands der Gewerkschaften aus deren Fonds als Streikgelderzuschuss Geld erhalten.

Entschieden wurde durch den Unparteiischen, dass der Unterstützungsanspruch abgewiesen werden müsse.

Die Antragstellerin war an der Streitigkeit nicht unmittelbar interessiert oder beteiligt, noch waren Mitglieder der Gruppe oder Klasse, zu der sie gehörte, beteiligt oder unmittelbar interessiert. Aber sowohl die Organisation, zu der die Antragstellerin gehörte, als die Organisation, zu der die am Streik beteiligten Männer gehörten, waren Mitglieder des Allgemeinen Verbandes der Gewerkschaften. Jede Gewerkschaft, die Mitglied dieses Verbandes ist, trug zu den Fonds des Verbandes bei, die teilweise (wenn auch nicht ausschliesslich) zur Finanzierung von Streitigkeiten benutzt werden, in die irgendeine Mitglieds-Gewerkschaft verwickelt ist.

Die Fonds des Allgemeinen Verbandes bestehen daher zum Teil aus Beiträgen der Gewerkschaft, zu der die Antragstellerin gehörte, und ich sehe mich veranlasst, zu entscheiden, dass die Mitglieder dieser Gewerkschaft (mit Einschluss der Antragstellerin und anderer Personen der Gruppe oder Klasse, zu der sie gehörte) auf diese Weise die Streitigkeit finanzierten.

4. Unterstützungsanspruch. — Schliessung der Kohlengrube infolge Weigerung der Bergarbeiter, mit den Arbeitgebern über die Löhne zu verhandeln. — Frage, ob gewerbliche Streitigkeit.

Entscheidung des Unparteiischen für die Arbeitslosenversicherungsgesetze. — *Fall Nr. 1693.* (Heft 13, Jahrg. 1925.)

Die Antragsteller waren in einer Kohlengrube in Yorkshire als Kohlenhauer beschäftigt gewesen, als am 23. Juni 1925 eine Arbeitseinstellung auf den Gruben, in denen sie beschäftigt waren, erfolgte. Ihre Unterstützungsansprüche wurden gemäss den Bestimmungen des Abschnitts 8, Abs. 1 (siehe Nr. 12, S. 128), des Arbeitslosenunterstützungsgesetzes von 1920 abgewiesen.

Einige Zeit vor der Arbeitseinstellung hatten die Arbeitgeber wegen der hohen Produktionskosten gewisse Vorschläge zur Herabsetzung der Betriebskosten in den Gruben in Erwägung gezogen. In diesem Zusammenhang hatten sie vorgeschlagen, bei gewissen Kohlenhäuern die Zahlung per Tonne herabzusetzen. Um eine Herabsetzung im Wege der Uebereinkunft mit den Bergarbeitern zu erzielen, wurden den Leuten einzeln Vorstellungen gemacht, und später wurde um einen Ausschuss der Bergarbeiter ersucht, der mit den Arbeitgebern die Frage erörtern sollte. Die

Bergarbeiter enthielten sich aber eines Eintritts in die Verhandlungen und eine nachfolgende Mitteilung an den örtlichen Gewerkschaftssekretär blieb erfolglos.

Infolgedessen wurden am 16. Juni Mitteilungen ausgehängt, die die veränderten Stücklöhne angaben; diese sollten am 23. Juni in Kraft treten. An diesem Tage hielten die Leute eine Grubenversammlung und beschlossen die Arbeit einzustellen.

Es wurde festgestellt, dass die Bergleute die Aufforderung der Arbeitgeber aus dem Grunde nicht angenommen hatten, weil, wenn sie mit der Verwaltung zusammengetroffen und nicht zu einer Uebereinkunft gelangt wären, die spätere Arbeitseinstellung als Folge einer gewerblichen Streitigkeit hätte angesehen werden müssen, und sie daher nicht berechtigt gewesen wären, Arbeitslosenunterstützung zu beziehen. Es wurde demgemäss behauptet, dass, da die Bergleute nicht mit den Arbeitgebern unterhandelt hätten, eine Arbeitseinstellung in der Kohlengrube nicht als auf einer gewerblichen Streitigkeit beruhend angesehen werden konnte. Es wurde ferner behauptet, dass die Bergleute die Arbeit eingestellt hätten, da sie der Ansicht waren, dass die Arbeitgeber ihren Vertrag gebrochen hätten, indem sie den bis dahin in Kraft gewesenen Lohn tarif geändert hätten.

Die Arbeitgeber erklärten, dass Mitteilungen des Inhalts ausgehängt waren, dass die Leute mit der Verwaltung zusammen treffen und die wirtschaftliche Lage der Grube erörtern sollten, um in Sachen der herabgesetzten Stücklöhne zu einer Einigung zu gelangen. Am 15. Juli fand eine Zusammenkunft zwischen den Arbeitgebern und den Bergleuten statt und man kam überein, die Arbeit zu den geänderten Sätzen wieder aufzunehmen.

Entschieden wurde durch den Unparteiischen, dass ein Anspruch auf Unterstützung abzuweisen sei. Es scheine klar, dass aller Wahrscheinlichkeit nach eine Arbeitseinstellung hätte vermieden werden können, wenn die Leute oder ihre Vertreter die wiederholten Aufforderungen der Arbeitgeber, die vorgeschlagenen Bedingungen zu erörtern, angenommen hätten. Ihr Grund dafür, dies nicht zu tun, war der, dass, wenn die Leute sich getroffen hätten, um die Bedingungen zu erörtern und nicht zu einer Uebereinkunft gelangt wären, dies eine gewerbliche Streitigkeit dargestellt hätte, und man dies Ergebnis durch Nichthandeln zu vermeiden hoffte.

Seiner Meinung nach hatte aber die Weigerung der Bergleute, sich mit den Arbeitgebern zu treffen, in Kenntnis des Zwecks, zu dem die Zusammenkunft gewünscht wurde, ihre fortgesetzte Weigerung, dies nach Aushängung der Mitteilungen zu tun, und ihre Zusammenkunft am 23. Juni, nach der sie lieber ihre Arbeitslosenausweise verlangten statt zu den neuen Bedingungen die Arbeit fortzuführen, genau die gleiche Wirkung, als ob sie den Arbeitgebern eine Abordnung mit der Weisung gesandt hätten, die Forderung auf Herabsetzung der Löhne mit einem glatten und ausdrücklichen „Nein“ zu beantworten. Die Zurückweisung der Vorschläge auf Aenderung der Lohnsätze durch Handlungen

statt durch Worte, stellte eine gewerbliche Streitigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherungsgesetze dar.

5. Unterstützungsanspruch. — Streitigkeit zwischen Kohlen-grubeneigentümern und dem Bergarbeiterverband. — „Sicherheitsleute“ nicht unmittelbar interessiert, aber durch Einschüchterung an der Arbeit verhindert.

Entscheidungen des Unparteiischen für die Arbeitslosenversicherungsgesetze. — *Fall Nr. 1611.* (Heft 12, Jahrg. 1925.)

Die Antragsteller waren als Feuerwehrleute der Grube beschäftigt gewesen und verloren ihre Arbeitsstelle infolge einer Arbeitseinstellung, die auf einer Arbeitsstreitigkeit beruhte. Ihre Unterstützungsansprüche wurden gemäss den Bestimmungen des Abschnitts 8, Abs. 1, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 (siehe Nr. 12, S. 128) und Abschnitt 4, Abs. 1, des 2. Gesetzes von 1924 abgewiesen.

Ein allgemeiner Grubenarbeiterstreik war in den Anthrazitkohlengruben von Südwales ausgebrochen, aber die Antragsteller setzten, da sie „Sicherheitsleute“ waren, die Arbeit fort, bis sie schliesslich durch Einschüchterung seitens der Streiker zur Niederlegung der Arbeit gezwungen wurden. Die Streitigkeit bestand zwischen den Kohleneigentümern und dem Bergarbeiterverband, aber die Antragsteller waren nicht Mitglieder dieses Verbandes. Einige der Feuerwehrleute hatten nach Streikausbruch noch 8 oder 9 Tage und andere nahezu einen Monat gearbeitet.

Entschieden wurde durch den Unparteiischen, dass der Unterstützungsanspruch bewilligt werden solle.

Nach seiner Meinung stellte die Arbeitseinstellung seitens der Antragsteller nicht, wie vor dem Schiedsgericht behauptet worden war, eine neue Arbeitsstreitigkeit dar, die zu der ursprünglichen, schon erwähnten hinzugekommen wäre, sondern war nur ein Schritt der Streiker gegen ihre Arbeitgeber, in ihrem Bestreben, die allgemeine Arbeitsniederlegung wirkungsvoller zu machen. Die Antragsteller setzten ihre Arbeit zunächst fort, wurden dann aber daran von den Streikern gewaltsam gehindert. Es ist ihnen gelungen, nachzuweisen, dass sie an der Arbeitsstreitigkeit, welche die Niederlegung der Arbeit hervorrief, weder teilnahmen noch sie finanzierten, noch unmittelbar an ihr interessiert waren, und dass sie nicht zu einer Gruppe oder Klasse von Arbeitern gehörten, von welcher Mitglieder an der Streitigkeit teilnahmen oder sie finanzierten oder unmittelbar an ihr interessiert waren. Sie seien daher zur Unterstützung berechtigt.

6. Unterstützungsanspruch. — Wegen Heirat aus der Arbeitsstelle entlassene Frauen. — Ob diese ernsthaft Arbeit suchten.

Entscheidung des Schiedsrichters für die Arbeitslosenversicherungsgesetze. — *Fall Nr. 949.* (Heft 8, Jahrg. 1925.)

Abschnitt 7, Abs. 1, Nr. IV, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920, abgeändert durch Abschnitt 3 des 2. Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1924, bestimmt als eine der gesetzlichen Bedingungen, die erfüllt sein müssen, damit die Arbeitslosenunterstützung empfangen werden könne, dass der Antragsteller „ernsthaft Arbeit sucht, aber nicht imstande ist, eine passende Beschäftigung zu erlangen“.

Eine Anzahl junger Frauen, die als Fabrikarbeiterinnen beschäftigt gewesen waren, verliessen im März 1925 ihre Arbeitsstelle, um zu heiraten, und stellten bald darauf den Antrag auf Arbeitslosenunterstützung. Ihre Ansprüche wurden gemäss Abschnitt 7, Abs. 1, Nr. IV, abgewiesen. Es wurde angeführt, dass die fraglichen Arbeitgeber Frauen nicht erlaubten, nach der Heirat auf der Arbeitsstelle zu bleiben, und die Antragsteller daher andere Arbeit zu suchen genötigt waren. Sie behaupteten ernstlich nach Arbeit im Taglohn zu suchen, hatten auf Zeitungsanzeigen geantwortet und an verschiedenen Orten persönlich vorgesprochen. Die durchschnittlichen Einkommen ihrer Ehemänner waren sehr klein, sie hatten daher einen starken Anreiz, Arbeit zu finden. Andererseits war die Aussicht für verheiratete Frauen, im Bezirk Arbeit im Taglohn zu bekommen, sehr gering.

Gegen sie wurde angeführt, dass, wenn bekannt war, dass ein Arbeitgeber verheiratete Frauen nicht beschäftigte, eine Frau, die zu heiraten beabsichtigte, um die gesetzliche Bedingung ernstlicher Arbeitssuche zu erfüllen, zuerst eine andere Arbeitsstelle suchen sollte; im Falle sie sie nicht erlangen konnte, würde sie dann ihre Arbeitsstelle ohne Hoffnung auf Erlangung von Arbeitslosenunterstützung verlassen. Der Arbeitslosenunterstützungsfonds sollte nicht von Frauen in Anspruch genommen werden als Mittel, ihnen die Heirat mit Männern zu ermöglichen, deren Einnahmen zu ihrem Unterhalt nicht ausreichen.

Entschieden wurde durch den Unparteiischen, dass der Unterstützungsanspruch zugelassen werden müsse.

Alle Antragsteller waren gewillt, bei ihrer Beschäftigung zu verbleiben, aber waren hiezu nicht imstande, da ihre früheren Arbeitgeber verheiratete Frauen nicht beschäftigten; sie wurden daher entlassen. Es kann offenbar nicht als allgemeine Regel hingestellt werden, dass jung verheiratete Frauen nicht ernstlich Arbeit suchen, obwohl es Tatsache sein mag, dass einige nicht Arbeit suchen und sich auf dem Arbeitsnachweis nur einschreiben, um die Unterstützung zu erlangen. Es ist wohl bekannt, dass in gewissen Arbeiterkreisen verheiratete Frauen sich nach Arbeit

umsehen und in der Tat, wenn immer sie Arbeit bekommen können, so regelmässig wie ledige Frauen arbeiten, namentlich wenn die Einnahmen des Ehemannes gering sind. In solchen Fällen kann nicht vorausgesetzt werden, dass eine jung verheiratete Frau keine Arbeit wünscht, und nicht versuche, sie zu bekommen, eher das Gegenteil.

Es gibt aber manche Arbeiterkreise, in denen verheiratete Frauen gewöhnlich nicht ausser Hause auf Arbeit gehen, zumal wenn ihre Männer gute Löhne beziehen. In derartigen Fällen könnte ein Schiedsgericht, bei Beurteilung eines Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung, vernünftigerweise bestimmten Beweis dafür verlangen, dass eine Antragstellerin ernstlich Arbeit suche und nicht lediglich den Arbeitslosenunterstützungsfonds als Aussteuerkasse behandle. Aber in jedem Falle ist es Tatfrage, die unter Erwägung aller Umstände entschieden werden muss, ob die Antragstellerin ernstlich Arbeit suche oder nicht.

Es mag sein, dass manche Arbeitgeber verheiratete Frauen nicht beschäftigen (sei es, weil sie sich sagen, dass ihre Männer sie erhalten sollten; oder aus irgendeinem anderen Grunde), und dass infolgedessen eine Frau durch Heirat ihre Aussicht, Arbeit zu bekommen, vermindert. Aber dies erweist nicht, dass verheiratete Frauen, die vor ihrer Verheiratung für solche Arbeitgeber arbeiteten, nicht ernstlich Arbeit suchen oder zur Arbeit bereit sind.

Die Arbeitslosenversicherungsgesetze sprechen keinen Verlust des Anspruchs wegen leichtfertiger Heiraten aus, und der Unparteiische kann dem Argument nicht zustimmen, dass bei den bestehenden Gesetzen Frauen so lange bei der Beschäftigung bleiben sollten, bis ihre betreffenden Ehemänner genug verdienten, um sie zu erhalten.

7. Beschäftigung von Dockarbeitern in Gruppen nach einem System der Zusammenschliessung der Löhne („wage pooling scheme“). — Teilung der Einnahme mit der unbeschäftigten Gruppe. — Recht auf Unterstützung.

Entscheidung des Unparteiischen für die Arbeitslosenunterstützungsgesetze. — *Fall Nr. 962.* (Heft 8, Jahrg. 1925.)

Das 2. Arbeitslosenversicherungsgesetz von 1924, Abschnitt 1, Abs. 4, schreibt vor: „Wenn auch die Beschäftigung eines versicherten Beitragszahlers beendet ist, soll er nicht als arbeitslos im Sinne dieses Abschnittes gelten, für die Zeit, innerhalb deren er fortfährt, Lohn oder irgendeine Zahlung als eine im wesentlichen (*substantially*) entsprechende Entschädigung für den Verlust des Entgelts zu beziehen, welches er erhalten haben würde, wenn die Beschäftigung nicht beendet wäre“.

Der Antragsteller war einer von mehreren Dockarbeitern, die in sieben Gruppen arbeiteten. Infolge schlechten Geschäftsganges beschlossen die Arbeitgeber, auf die Dienste einer Gruppe zu verzichten; aber infolge eines Uebereinkommens unter den Arbeitern,

wurde ein Arbeitsplan verabredet, wonach immer eine Gruppe der Reihe nach eine Woche von sieben Wochen feierte. Nach diesem Plan wurde der gesamte Wochenlohn gleichmässig unter alle Gruppen geteilt, so dass die feiernde Gruppe einen zusammengeschossenen Lohn für die Woche, in der sie feierte, erhielt; d. h., die arbeitenden Leute traten den feiernden Leuten eine Summe ab, die einem Sechstel ihres Lohnes gleichkam.

Der Antragsteller beanspruchte Unterstützung für die Woche, während der er feierte, und die zu entscheidende Frage war, ob er in Anbetracht der Tatsache, dass er während dieser Woche einen zusammengeschossenen Lohn bezog, als arbeitslos gelten könne, trotz der Bestimmungen von Abschnitt 1, Abs. 4, des 2. Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1924 (s. oben).

Entschieden wurde durch den Unparteiischen, dass der Anspruch auf Unterstützung zugebilligt werden müsse.

Der Antragsteller habe in der Woche, in der er von seinen Arbeitskollegen Beiträge erhielt, nicht „fortgefahren, Lohn zu beziehen“. Löhne sind Zahlungen, die ein Arbeitgeber einem Arbeiter laut Dienstvertrag leistet. Die von dem Antragsteller empfangenen Summen waren aber Zahlungen, die die Arbeitsgenossen den Feiernden entweder freiwillig oder gemäss einem Versicherungsvertrag auf Gegenseitigkeit leisteten.

Ebensowenig habe der Antragsteller „Zahlungen bezogen als Entschädigung für den Verlust der Arbeitsstelle und im wesentlichen entsprechend dem Entgelt, welches er erhalten haben würde, wenn die Beschäftigung nicht beendet wäre“. Dem Betrage nach war die Zahlung nur sechs Siebentel des Entgelts, welches er erhalten haben würde, wenn er gearbeitet hätte, und sie wurde nicht geleistet „als Entschädigung für den Verlust der Arbeitsstelle“. Diese Wendung meint im Grunde eine Zahlung in Form von Schadenersatz für Verlust der Arbeitsstelle, und zwar geleistet von der Person, die zur Zahlung der Löhne verpflichtet gewesen wäre, wenn die Beschäftigung andauert hätte.

8. Vergebliche Versuche, angemessene Arbeit zu finden. — In ausländischem Hafen abgeheuerte Seeleute. — Weigerung neuen Heuervertrag von diesem Hafen ab zu unterzeichnen, mit der Begründung, sie würden nach Beendigung der Fahrt die Heimreise selbst zu zahlen haben.

Entscheidung des Unparteiischen für die Arbeitslosenversicherungsgesetze. — *Fall Nr. 25.* (Heft 1, Jahrg. 1925.)

Die Antragsteller waren als Segler und Schiffsheizer bis zum 28. Oktober 1924 beschäftigt gewesen. Der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung wurde aus dem Grunde abgewiesen, dass sie nicht der gesetzlichen Bedingung entsprochen hätten, wonach sie zwar ernstlich Arbeit suchen, aber nicht imstande sein durften, eine angemessene Beschäftigung zu finden.

Die Antragsteller hatten sich in Brixham (England) im September 1924 für eine zwei Jahre nicht übersteigende Reise anheuern lassen. Sie waren nach den Vereinigten Staaten und von dort nach Rotterdam gefahren, wo sie abgeheuert wurden. Allen wurde Wiederanstellung auf dem gleichen Schiff nach Amerika angeboten, aber sie lehnten ab. Der Kapitän hatte daraufhin, gemäss den Bestimmungen des Heuervertrages, ihnen die Reisekosten zu dem Hafen, in dem sie geheuert worden waren, d. h. Brixham, ausgezahlt.

Die Antragsteller leugneten, dass ihnen Wiederanstellung in Rotterdam angeboten worden sei, aber behaupteten, dass es in jedem Fall für sie unvorteilhaft gewesen wäre, sich für die fragliche Reise anheuern zu lassen, da dann Rotterdam der Anstellungshafen gewesen wäre und sie, wenn der Augenblick der Abheuerung gekommen wäre, in Rotterdam entlassen worden wären. Unter diesen Umständen würden sie eventuell ihre Rückbeförderung zu ihrem Heimathafen selber haben zahlen müssen.

Entscheidung des Unparteiischen :

Der Unterstützungsanspruch sei abzuweisen.

Der Kapitän entliess die Mannschaft in Rotterdam nach Beendigung der Reise, er war aber gewillt, die Antragsteller wieder anzustellen, und es lag kein Grund für sie vor, dies nicht anzunehmen. Ich gebe nicht zu, dass, wenn sie sich für eine weitere Reise hätten anheuern lassen, nach erneuter Rückkehr nach Rotterdam, sie die Rückbeförderung von diesem Hafen nach ihrem Heimathafen hätten selber zahlen müssen.

9. Tadelnswertes Verhalten („misconduct“). — Gemeindearbeiter, der keine Armensteuer zahlte. — Aus der Beschäftigung entlassen. — Kein tadelnswertes Verhalten.

Entscheidung des Unparteiischen für die Arbeitslosenversicherungsgesetze. — *Fall Nr. 176.* (Heft 2, Jahrg. 1925.)

Abschnitt 8, Abs. 2, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 bestimmt, dass ein versicherter Beitragsleister, der seine Beschäftigung infolge von tadelnswertem Verhalten verliert, oder der seine Beschäftigung freiwillig und grundlos verlässt, für einen gewissen Zeitraum keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben soll.

Der Antragsteller war von einer Gemeindebehörde, die die Regel aufgestellt hatte, dass kein Arbeiter in ihrem Dienst Ortssteuern schuldig bleiben dürfe, als Strassenreiniger beschäftigt. Er wurde entlassen, weil er „Zahlung seiner Steuern verweigert oder vernachlässigt habe“, nachdem er dreimal gerichtlich geladen und mit sieben Tagen Gefängnis wegen Nichtzahlung bestraft worden war. Der Antragsteller machte Unglücksfälle und Armut geltend.

Entschieden wurde durch den Unparteiischen: der Unterstützungsanspruch sollte zugbilligt werden. Nichtzahlung der Gemeindesteuer stellt den Umständen nach kein tadelnswertes Verhalten im Sinne des Gesetzes dar.

10. Arbeitsstreitigkeit. — Bedeutung. — Entlassung eines Maurerpoliers hauptsächlich wegen Materialmangels infolge Streits zwischen seinem Arbeitgeber und anderen Verbandfirmen. — Keine Arbeitsstreitigkeit.

Entscheidung des Unparteiischen für die Arbeitslosenversicherungsgesetze. — *Fall Nr. 217.* (Heft 2, Jahrg. 1925.)

Wegen Abschnitt 8, Abs. 1, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 siehe oben. Abschnitt 47 (c) des gleichen Gesetzes definiert eine Arbeitsstreitigkeit als eine Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, oder unter Arbeitnehmern untereinander, die mit ihrer Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung, oder mit den Bestimmungen oder Bedingungen der Beschäftigung irgendeiner Person zusammenhängt, gleichviel ob im Betriebe des Arbeitgebers, mit dem der Streit besteht, beschäftigt oder nicht.

Der Antragsteller, ein Maurerpolier, war seit ungefähr drei Monaten von einer Baufirma beschäftigt gewesen. Während des zweiten Teils dieses Zeitraumes brach ein allgemeiner Streit im Baugewerbe aus, infolgedessen die Firma ihre Arbeiter aussperrte. Der Antragsteller wurde indes weiter beschäftigt, bis er entlassen wurde, weil gewisse andere Firmen, die dem Unternehmerverband angehörten, sich weigerten, seinem Arbeitgeber Material zu liefern.

Entschieden wurde durch den Unparteiischen, dass der Verlust der Arbeitsstelle durch den Antragsteller nicht auf einer Arbeitsstreitigkeit in den Räumlichkeiten, in denen er beschäftigt war, sondern auf einem Mangel an Material, der seinerseits auf einer Streitigkeit zwischen seinem Arbeitgeber und gewissen anderen zu dem betreffenden Unternehmerverband gehörigen Firmen beruhte. Dies war also eine Streitigkeit unter Arbeitgebern, die nicht eine Arbeitsstreitigkeit im Sinne des Gesetzes darstellt.

11. Arbeitsstreitigkeit. — Behauptete Verletzung des Vertrages. — Kohlengrubenbesitzer bezahlen den Mindestlohn nicht. — Bergarbeiter behaupten, die Arbeitgeber hätten dadurch den Landestarifvertrag verletzt. — Verletzung nicht festgestellt.

Entscheidung des Unparteiischen für die Arbeitslosenversicherungsgesetze. — *Fall Nr. 281.* (Heft 3, Jahrg. 1925.)

Wegen Abschnitt 8, Abs. 1, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 (siehe Nr. 12, S. 128). Abschnitt 4, Abs. 1, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1924 bestimmt, dass Abschnitt 8, Abs. 1, des Gesetzes von 1920 sich nicht auf Fälle beziehen soll, in denen der versicherte Beitragszahler beweist, dass er an der Arbeitsstreitigkeit, welche die Arbeitseinstellung verursachte, weder teilnimmt, noch sie mit Geld unterstützt, noch unmittelbar an ihr interessiert ist; ferner, dass er nicht zu einer Gruppe oder Klasse

von Arbeitern gehört, deren Mitglieder an der Arbeitsstreitigkeit teilnehmen, oder sie mit Geld unterstützen oder unmittelbar an ihr interessiert sind; endlich, dass die Arbeitseinstellung einem Arbeitgeber zur Last fällt, durch dessen Verhalten die Bedingungen oder Bestimmungen eines Vertrages zwischen einer Gruppe von Arbeitgebern, bei denen die Arbeitseinstellung stattfindet, oder eines Landestarifvertrages verletzt werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer an einem der Verträge beteiligt sind.

Die Antragsteller waren Bergarbeiter, die am 9. November 1924 infolge einer Arbeitsstreitigkeit ihre Beschäftigung verloren hatten. Sie behaupteten, die Arbeitgeber hätten den Mindestlohn von 9 sh. 4 d. per Tag nicht gezahlt und dadurch die Bedingungen eines Landestarifvertrages verletzt.

Die Kohlengrubengesellschaft gab zu, dass die durchschnittliche Einnahme der Antragsteller kurz vor der Arbeitseinstellung weniger als 9 sh. 4 d. per Tag betragen hat, behauptete aber, dass die Leute mehr Kohle gefördert haben könnten und zu dem Zweck, eine höhere Bezahlung per Tonne zu erhalten, lässig gearbeitet hätten.

Entscheidung des Unparteiischen :

Die Arbeitslosenunterstützung sollte nicht zugebilligt werden. Die Antragsteller verloren ihre Beschäftigung durch eine auf einer Arbeitsstreitigkeit beruhenden Arbeitseinstellung. Sie behaupten, trotzdem während der Arbeitseinstellung zur Unterstützung aus dem Grunde berechtigt zu sein, dass die Eigentümer der Kohlengrube den Landestarifvertrag verletzt hätten, an dem sie und die Antragsteller beteiligt waren.

Es steht aber in dem Verträge nichts, das die Arbeitgeber verpflichtete, die Löhne bestimmter Leute auf dem Landesmindestsatz zu halten. Artikel 5 des Vertrages stellt den Lohnsatz fest, der verschiedenen Arbeiterklassen in jedem Bezirk zu zahlen ist. Er verpflichtet die Arbeitgeber nicht, den Verdienst per Tonne bestimmter Leute auf irgendeinem Mindestsatz zu halten. Dies ist durch das Kohlengruben-(Mindestlohn-)Gesetz von 1912 vorgesehen. Die Arbeitgeber scheinen mir daher nicht die Bedingungen des Landestarifvertrages verletzt zu haben.

12. Unmöglichkeit, angemessene Beschäftigung zu finden, und Arbeitsstreitigkeit. — Weigerung Streikbrecherarbeit zu tun. — Offene Stellen infolge von Arbeitsstreitigkeit.

Entscheidung des Unparteiischen für die Arbeitslosenversicherungsgesetze. — *Fall Nr. 59.* (Heft 1, Jahrg. 1925.)

Abschnitt 8, Abs. 1, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 bestimmt: „Ein versicherter Beitragszahler, der wegen Arbeitseinstellung infolge einer Arbeitsstreitigkeit in der Fabrik, Werkstätte oder anderen Stellen, in denen er beschäftigt war, seine Beschäftigung verloren hat, soll, solange die Arbeitseinstellung dauert, kein Anrecht auf den Empfang von Arbeitslosenunter-

stützung haben, es sei denn, er habe während der Arbeitseinstellung gutgläubig in seinem gewöhnlichen Berufe Arbeit gefunden, oder er sei dauernd zu einem anderen Berufe übergegangen.“

Ueber den abgeänderten Abschnitt 7 (1), IV, des gleichen Gesetzes siehe Nr. 6 (5. 123).

In der Abteilung für Walzen und Mercerisierung einer Textilmanufakturfirma brach eine Arbeitsstreitigkeit über die Frage aus, ob die Zahl der Leute, die zwei neue Maschinen bedienen sollten, welche kürzlich für das Walzverfahren aufgestellt worden waren, drei oder vier betragen sollte. Die Sache wurde gemäss den Bestimmungen einer zwischen Arbeitgebern und Arbeitern vereinbarten Schiedsordnung einem Sachverständigenausschuss zur Erledigung übergeben. Gemäss der Schiedsordnung waren die drei unmittelbar beteiligten Arbeiter, die aufgefordert worden waren, die Maschinen zu bedienen, berechtigt, ein Protestformular zu verlangen, um ihren Protest zu erklären, und während die Erledigung der Streitigkeit schwebte, die Arbeit fortzusetzen. Die drei Mann füllten das Protestformular aus, weigerten sich aber, solange die Erledigung schwebte, die Arbeit fortzusetzen. Die Arbeitgeber betrachteten die Arbeiterschaft in den Abteilungen für Walzen, Mercerisierung, Einweichung, Austrocknung, Bleichen und Färben als auswechselbar, und forderten die Arbeiter in diesen Abteilungen, jeweils zu dritt, unter Androhung der Entlassung, auf, die Maschinen in der Walzabteilung zu bedienen. Die Arbeiter weigerten sich, die Arbeit wurde eingestellt, und sie verloren ihre Arbeitsstelle.

Auf einen Antrag auf Arbeitslosenunterstützung, den einige Arbeiter stellten, die in anderen Abteilungen als denen für Walzen und Mercerisierung gearbeitet hatten, *entschied* der Unparteiische :

Der Anspruch solle zugelassen werden. Den Antragstellern könne aus ihrer Weigerung, die Arbeitsstellen von Leuten einzunehmen, die sich geweigert hätten, die Maschinen zu bedienen, kein Vorwurf gemacht werden. Es war nicht ihre Arbeit und sie waren berechtigt, sich zu weigern, Stellen auszufüllen, die infolge einer Arbeitsstreitigkeit offen waren.

ARBEITSAUFSICHT

Sicherheitsvorschriften. — Verpflichtung, eine gefährliche Maschine in bestimmter Höhe einzuhegen.

King's Bench Division des Oberhofs (vor Lord Heward, Chief Justice, und den Richtern Avory und Sankey). — *Atkinson gegen London and North Eastern Railway*. (Knight's Local Government Reports, XXIII, S. 702; 1925, W. N., 267.)

Das Fabrik- und Werkstättengesetz von 1901, Abschnitt 10, Abs. 1c, schreibt vor:

Alle gefährlichen Teile der Maschinerie und jeder Teil des Triebwerks müssen entweder sicher eingehegt sein oder wenigstens so aufgestellt oder so konstruiert sein, dass sie für jede in der Fabrik beschäftigte oder arbeitende Person ebenso sicher sind, als wenn sie sicher eingehegt wären.

Die angeklagte Eisenbahngesellschaft besass eine bestimmte Fabrik, in der eine Rohrschneidemaschine war, die durch eine auf einer wagrechten Welle befestigte Scheibe getrieben wurde. Welle und Scheibe waren etwa 13 Fuss über dem Boden der Werkstätte angebracht und in keiner Weise eingehegt oder geschützt. Der zum Antrieb der Rohrschneidemaschine benutzte Treibriemen ging von der Scheibe ab, und ein in der Fabrik beschäftigter Arbeiter versuchte ihn wieder aufzulegen, während die Welle lief. Bei diesem Versuch kam er zu Schaden.

Gegen die angeklagte Gesellschaft wurde von einem Fabrikinspektor wegen Verletzung von Abschnitt 10 des Fabrik- und Werkstättengesetzes (s. oben) Anzeige erstattet. Es wurde für die Angeklagten angeführt, dass die Transmission mit Rücksicht auf ihre Lage ungefährlich war, dass der beschädigte Arbeiter, indem er, während die Maschine lief, den Treibriemen von der Welle auf die Scheibe zu bringen versuchte, gegen die Vorschriften gehandelt habe, und dass irgendeine Schutzvorrichtung, welche zur Einhegung von Welle und Scheibe hätte benutzt werden können, in jedem Falle hätte entfernt werden müssen, ehe der Riemen auf die Scheibe gelegt hätte werden können.

Die Friedensrichter waren der Ansicht, dass bei der Lage der Welle, 13 Fuss über dem Boden, eine Einhegung überflüssig gewesen wäre und wiesen die Klage ab.

Auf Berufung an die King's Bench Division wurde *entschieden*:

Dass der Spruch der Friedensrichter nicht die Feststellung enthielt, dass die Maschinerie „so aufgestellt oder so konstruiert war, dass sie für jede in der Fabrik beschäftigte oder arbeitende Person ebenso sicher

ist, als wenn sie sicher eingehegt wäre“, dass das Gesetz keine Ausnahme für Maschinen enthält, die zufällig hoch über dem Boden angebracht wären, dass die Berufung daher zugelassen werden müsse und die Sache an die Friedensrichter mit der Anweisung, eine Verurteilung auszusprechen, zurückgehen müsse.

VERSICHERUNGSWESEN

ARBEITERENTSCHÄDIGUNG

I. Schadenersatzanspruch. — Unfall. — Ob ausserhalb des Dienstes erfolgt.

Barufungshof (vor dem Master of the Rolls und den Lord Justices Scrutton und Sargant). — *Borley gegen Ockenden*. (1925, 2 K. B., S. 325.)

Die Arbeiterentschädigungsgesetze schreiben vor, dass Arbeiter, die während ihrer Beschäftigung zu Schaden kommen, unter gewissen Umständen durch den Arbeitgeber entschädigt werden sollen.

Abschnitt 1 des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1906 bestimmt, dass, „wenn während irgendeiner Beschäftigung einem Arbeiter ein persönlicher Schaden zustösst, der aus oder im Lauf der Beschäftigung entsteht, der Arbeitgeber ... verpflichtet sein soll, eine Entschädigung zu zahlen...“ Eine sehr grosse Zahl von Fällen dreht sich um die Frage, ob der Unfall entstanden ist „aus oder im Lauf der Beschäftigung“. Eine Reihe gerichtlicher Entscheidungen hatte den Grundsatz aufgestellt, dass, wenn zur Zeit des Unfalles der Arbeiter gegen ein gesetzliches Verbot gehandelt oder gewisse Arten von Anweisungen verletzt hatte, die der Unternehmer gegeben hatte, um die Art der Arbeit und die Stelle der Leistung derselben zu bestimmen, dann nicht gesagt werden könne, der Unfall sei aus oder im Verlauf der Beschäftigung entstanden, und dass dann der Arbeitgeber *ceteris paribus* nicht haftbar sei. Fälle von Härte ergaben sich unter gewissen Umständen, wenn der Arbeiter bestrebt war, die Interessen des Arbeitgebers wahrzunehmen; um dem abzuweichen, erging Abschnitt 7 des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1923.

Durch Abschnitt 7 des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1923 wird bestimmt:

Im Sinne von Abschnitt 1 des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1906 soll ein Unfall, der den Tod oder eine schwere und dauernde Ver-

minderung der Arbeitskraft eines Arbeiters zur Folge hat, als aus oder im Laufe seiner Beschäftigung entstanden angesehen werden, wiewohl der Arbeiter zur Zeit des Unfalles gegen eine gesetzliche oder andere auf seine Beschäftigung bezügliche Bestimmung oder gegen Anordnungen seines Arbeitgebers oder dessen Vertreters verstossen hatte, oder wiewohl er ohne Auftrag seines Arbeitgebers handelt, falls die Handlung des Arbeiters im Interesse des Gewerbes oder Geschäftes der Arbeitgeber oder in Verbindung damit geschehen ist.

Sidney Robert Borley, ein Bursche von etwa 17 Jahren, war seit etwa 6 Monaten oder einem Jahre von Ockenden in dessen Geschäft (eine Schuhausbesserungswerkstatt) als Fertigmacher beschäftigt. Er wurde in den Räumlichkeiten von Ockenden, in denen das Geschäft betrieben wurde, beschäftigt, und seine Arbeitsstunden fielen mit der Zeit zusammen, während deren er in diesen Räumlichkeiten arbeitete.

Augenscheinlich war Borley bestrebt, einen höheren Lohn zu erwerben und er bezweckte, sich für den Beruf eines Schuhbesserers statt eines blossen Fertigmachers tauglich zu machen; er suchte daher Gelegenheiten, seine Kenntnisse zu verbessern; zu diesem Zwecke nahm er mit Zustimmung des Werkmeisters in zwei oder drei Fällen Schuhe nach Hause, um Erfahrung in der Ausbesserung zu sammeln. Dies kam Ockenden zu Ohren, und dieser verbot dem Burschen, Schuhe nach Hause zu nehmen; von da ab gab weder er noch sein Werkmeister ihm Gelegenheit dazu. Trotz dieses Verbots nahm er einige Schuhe nach Hause und am 15. April 1924 beschädigte er, während er sie ausbesserte, sein Auge mit einer Ahle derart, dass dieses Auge herausgenommen werden musste.

Der vor dem Gericht zu entscheidende Punkt war, ob die Handlung, aus der die Beschädigung entstanden war, „im Interesse des Gewerbes oder Geschäftes des Arbeitgebers oder in Verbindung damit geschehen ist“.

Der Master of the Rolls bezog sich in seinem Urteil auf den Fall *Barnes gegen Nunnery Colliery Co.* (1912, A. C. 44) und auf das Urteil von Lord Loreburn, der in diesem Falle sagte: „Wenn aber das, was er unvorsichtiger- oder ungehorsamerweise tat, der Art nach von allem, was man von ihm verlangte oder erwartete, verschieden war, und auch infolge eines wirklichen Verbotes aus seinem Dienste herausfiel, dann würde ich sagen, dass sich der Unfall nicht aus der Beschäftigung ergab“. Und Lord Atkinson sagte in derselben Sache: „In diesen unter das Arbeiterentschädigungsgesetz fallenden Fällen muss m. E. stets eine Unterscheidung gemacht werden zwischen einer sorglosen oder fahrlässigen Handlung, für die der Arbeiter angestellt ist, und einer Handlung, die ganz ausserhalb seiner Beschäftigung liegt und ohne Verbindung mit ihr steht“. Dieser Fall wurde 1912 entschieden und 1914 legte Lord Dunedin in einer Rede, zu der ihm die Beisitzer zustimmten, im Falle *Plumb gegen Cobden Flour Mills Co.* (1914, A. C. 62) Regeln fest, die seitdem in Fällen, in denen ein Unfall sich als Folge der Nichtbeachtung eines Verbotes ereignet hatte,

befolgt worden sind. Er sagte: „Der Trugschluss hierbei besteht darin, dass nicht auf die Tatsache geachtet wird, dass einige Verbote den Umfang der Beschäftigung festlegen und andere nur mit dem Verhalten innerhalb des Bereichs der Beschäftigung zu tun haben. Eine Verletzung eines Verbotes der letzteren Art lässt den Bereich der Beschäftigung unberührt und kann daher nicht einer Erlangung von Schadenersatz im Wege stehen. Eine Ueberschreitung der ersteren Art hat das Ergebnis, dass der Mann den Bereich überschritten hat“.

Lord Sumner sagte 1917 in der Klage von *Lancashire und Yorkshire Railway gegen Highley* (1917, A. C., 352): „Es gibt indessen m. E. einen Prüfstein, welcher immer und auf jeden Fall anwendbar ist, weil er sich unmittelbar aus den Gesetzesworten ergibt, und der im allgemeinen wirklich etwas Hilfe gewährt. Es ist dieses: Gehörte es zur Beschäftigung der beschädigten Person, das was ihre Beschädigung hervorrief, zu riskieren, zu dulden oder zu tun? Wenn ja, entstand der Unfall aus ihrer Beschäftigung. Wenn nein, nicht; denn etwas, dessen Riskierung oder Duldung oder Vornahme nicht zur Beschäftigung gehörte, kann nicht gut die Ursache eines aus der Beschäftigung entstandenen Unfalls sein“.

Es wurde für den Kläger angeführt, dass Entschädigung erlangt werden könne, wenn die Handlung im Interesse des Gewerbes oder des Geschäftes des Arbeitgebers oder in Verbindung damit geschehen ist, und dass, wenn diese letzten Worte zuträfen, Abschnitt 7 des Gesetzes im ganzen zuträfe. Ferner, dass es ein, wenn nicht der hauptsächliche Zweck des Klägers gewesen sei, das Geschäft des Arbeitgebers zu fördern; dass Abschnitt 7 nach seinem gewöhnlichen grammatischen Sinn ausgelegt werden müsse, endlich, dass dann so gut wie alle derartigen Handlungen darunter fielen.

Das Gericht trat dem nicht bei und sagte, „es sei augenscheinlich der Zweck von Abschnitt 7 allein der, unter Abschnitt 1 des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1906 gewisse Fälle zurückzuführen, die andernfalls aus ihm herausfallen würden, weil a) der Arbeiter gegen Bestimmungen, b) gegen Anordnungen oder c) ohne Anordnungen gehandelt habe. Infolgedessen konnte, wenn ein Arbeiter den Bereich seiner Beschäftigung überschritten hatte, er als dennoch unter Abschnitt 1 des Gesetzes von 1906 fallend angesehen werden, selbst wenn er eine der drei Kategorien übertreten hatte, immer vorausgesetzt, dass seine Handlung im Interesse des Gewerbes oder Geschäftes des Arbeitgebers oder in Verbindung damit geschehen ist“.

Mit anderen Worten sind durch Abschnitt 7 des Gesetzes von 1923 dem Arbeitgeber drei der Einreden entzogen worden, die ihm nach Abschnitt 1 des Gesetzes von 1906 offen standen (oben a, b, und c); aber die durch Abschnitt 7 auferlegte Bedingung muss erfüllt werden, nämlich, dass die Handlung im Interesse des Gewerbes oder Geschäftes des Arbeitgebers oder in Verbindung damit geschehen sein muss. Nach Ansicht des Gerichts

bedeutet dies, dass diese Handlung in Verbindung mit der Beschäftigung geschehen sein muss.

Nun hatte in tatsächlicher Hinsicht der Schiedsmann festgestellt, dass der Hauptgrund des Klägers der gewesen war, seine eigene Geschicklichkeit und seine Kenntnisse von der Ausbesserung von Schuhen zu entwickeln. Das Gericht war der Auffassung, dass, selbst wenn der Ausdruck „Geschäft des Arbeitgebers“ ausdehnend ausgelegt würde, die Handlung, mit der sich der Kläger abgab, überhaupt nicht im Verlauf seiner Beschäftigung erfolgt war und also nicht unter Abschnitt 1 des Gesetzes von 1906 fiel. Es ist unmöglich, die Einreihung von Handlungen, die früher unter den drei genannten Gesichtspunkten ausgeschlossen waren, unter Abschnitt 7 des Gesetzes von 1923 dahin zu verstehen, dass es auch eine Handlung eines Arbeiters, die überhaupt nicht in seine Beschäftigung fiel, einschliesse; es kommt nicht darauf an, dass er es „im Interesse des Gewerbes oder Geschäftes des Arbeitgebers oder in Verbindung damit getan haben mag“.

Die anderen gelehrten Lord Justices fällten ihre Urteile im ähnlichen Sinne.

Entscheidung: Dass die Handlung, die den Schaden verursachte, überhaupt nicht aus oder im Verlaufe der Beschäftigung des Klägers entstanden sei, und dass sein Anspruch zurückzuweisen sei.

2. Anspruch auf Entschädigung. — Ob der Unfall aus oder im Verlauf der Beschäftigung entstand.

Berufungshof (vor Pollock, Master of the Rolls, Warrington und Sargant). — *Jones gegen Tarr*. (41 T. L. R., 642, 133 L. T., 783.)

Abschnitt 1 des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1906 bestimmt: „Wenn während irgendeiner Beschäftigung einem Arbeiter ein persönlicher Schaden zustösst, der aus oder im Laufe der Beschäftigung entsteht, so soll der Arbeitgeber ... verpflichtet sein, eine Entschädigung zu zahlen...“; Abschnitt 7 des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1923 bestimmt weiter, dass im Sinne des Arbeitergesetzes von 1906 „ein Unfall, der den Tod oder eine schwere und dauernde Verminderung der Arbeitskraft eines Arbeiters zur Folge hat, als aus oder im Laufe seiner Beschäftigung entstanden angesehen werden soll“.

Der Sachverhalt ist der:

Der verstorbene William Jones war in einem nicht sehr tiefen Schacht einer Kohlengrube zusammen mit zwei anderen Leuten beschäftigt, einem namens Smith und einem anderen Burschen namens Gears, der der Adoptivsohn des verstorbenen William Jones war.

Sie wurden von dem Beklagten, Tarr, in dieser ihm gehörigen Grube damit beschäftigt, die Verkleidung des Schachtes auszumauern; während der Beschäftigung bei dieser bestimmten

Arbeit standen sie 5 Yards tief im Schacht auf einem Gerüst. Der Arbeitgeber stellte sämtliche Werkzeuge.

Es steht fest, dass während William Jones mit dieser Arbeit befasst war, er den Ziegelhammer vermisste. Etwa 50 Yards entfernt war eine andere Grube, die einem Mann namens Harriman gehörte. Der Bruder des Verstorbenen, Thomas Jones, wurde von Harriman in dieser Grube beschäftigt. William Jones beauftragte seinen Kollegen Smith, Gears zu Harriman's Grube zu geleiten und sich den seinem Bruder Thomas gehörigen Ziegelhammer geben zu lassen; er würde den Hammer wahrscheinlich auf der Sohle der Grube finden.

Smith und Gears gingen zu Harriman's Grube und Smith liess Gears hinab. Ehe er dies tat, untersuchte er nicht, ob in Harriman's Grube giftiges Gas in Form von Kohlenmonoxyd oder Nachschwaden vorhanden war. Gears fand den Ziegelhammer in der Grube, kehrte zum Förderkorb zurück und wurde gerade von Smith wieder hochgewunden, als er infolge Betäubung durch die Gase auf der Sohle von Harriman's Grube aus dem Korb fiel. Smith rannte sofort zu William Jones zurück und teilte es ihm mit. William Jones rannte daraufhin zu Harriman's Grube herüber und Smith liess ihn im Korb herunter, damit er versuche, seinen Adoptivsohn Gears zu retten. Als William Jones auf der Sohle von Harriman's Grube angelangt war, befestigte er ein Seil um Gears' Leib, wurde aber selber durch die giftigen Gase betäubt, mit dem Ergebnis, dass sowohl er als Gears ihr Leben durch die Nachschwaden auf der Sohle von Harriman's Grube verloren.

Evelyn Maude Jones, die Klägerin, Tochter von William Jones, verlangte gemäss dem Arbeiterentschädigungsgesetz eine Entschädigung von Tarr, dem Eigentümer der ersten Grube, mit der Begründung, dass sie abhängige Angehörige sei und Entschädigung für den Tod ihres Vaters beanspruchen könne, der, wie sie sagte, infolge eines Unfalls gestorben war, der aus und im Verlauf seiner Beschäftigung durch den Beklagten, Tarr, entstanden sei.

Die zu entscheidene Frage war, ob der Unfall aus oder im Verlauf der Beschäftigung entstanden war.

Das Gericht bezog sich auf den Fall *Barnes gegen Nunnery Colliery Co.* (1912, A. C., 44), wo Lord Atkinson gesagt hatte: „In diesen unter das Arbeiterentschädigungsgesetz fallenden Fällen muss m. E. stets eine Unterscheidung gemacht werden zwischen einer sorglosen oder fahrlässigen Handlung, für die der Arbeiter angestellt ist, und einer Handlung, die ganz ausserhalb seiner Beschäftigung liegt und ohne Verbindung mit ihr steht“.

Das Gericht nahm an, dass diese Unterscheidung noch immer als der wichtigste Prüfstein anzusehen sei.

Auch wurde auf den Fall *Plum gegen Cobden Flour Mills Co.* (1914, A. C., 62) Bezug genommen und die folgende Stelle aus dem Urteil von Lord Dunedin angeführt: „Der Trugschluss hierbei besteht darin, dass nicht auf die Tatsache geachtet wird,

dass einige Verbote den Umfang der Beschäftigung festlegen und andere mit dem Verhalten innerhalb des Bereichs der Beschäftigung zu tun haben. Eine Verletzung eines Verbots der letzteren Art lässt den Bereich der Beschäftigung unberührt und kann daher nicht einer Erlangung von Schadenersatz im Wege stehen. Eine Ueberschreitung der ersten Art hat das Ergebnis, dass der Mann den Bereich überschritten hat“. Wendet man dies auf den vorliegenden Fall an, so fragt es sich, wie kam Gears in Harriman's Grube?

Das Gericht nahm an, dass er dies tat, weil er von William Jones gesandt wurde, aber dieser sandte ihn nicht im Betriebe seines Arbeitgebers; er wurde nicht gesandt, um den Hammer zu finden, den Tarr beigestellt hatte, sondern er wurde von William Jones in der Hoffnung gesandt, dass er, wenn er zu einer gänzlich geschiedenen Grube ginge, in der Lage sein würde, von dem Bruder von William Jones einen Hammer zu entleihen, den, wie William Jones voraussetzte, sein Bruder ihm zu geben in der Lage sein würde.

Prüft man den Fall in dieser Weise, so ist es nach Ansicht des Gerichts unmöglich zu sagen, dass Gears zu dem Zeitpunkt, zu dem er den Hammer holen ging, noch im Betriebe Tarrs handelte. Das Gericht hat infolgedessen den Antrag des Klägers *abgewiesen* und entschied zu Gunsten des Arbeitgebers.

3. Anspruch auf Entschädigung „entstanden ... im Verlaufe der Beschäftigung“. — Verletzung von Arbeitern beim Ueberschreiten der Gleise der Eisenbahn des Arbeitgebers, ehe sie die Reise zur Arbeitsstätte antraten. — Freigestellter Gebrauch des Zuges.

Berufungshof (vor dem Master of the Rolls und den Lord Justices Scrutton und Sargant). — *Newton gegen Guest, Keen & Nettlefolds, Ltd.* (1925, 133 L. T., S. 26; 18, B. W. C. C. 1.)

Nach dem oben angezogenen Abschnitt 1 des Arbeiterentschädigungsgesetzes muss Arbeitern unter gewissen Umständen für persönlichen Schaden Entschädigung gezahlt werden, wenn der Unfall „aus oder im Verlauf der Beschäftigung entstanden ist“. Es ergeben sich viele schwierige Fragen hinsichtlich der Bedeutung dieser Wendung.

Newton war ein Arbeiter, der von der beklagten Gesellschaft Guest, Keen & Nettlefolds, Ltd., als Kohlenhauer beschäftigt war.

Die Kohlengrube war $3\frac{1}{4}$ engl. Meilen von seiner Wohnung entfernt auf einem mehr als 1000 Fuss über Meeresspiegel hohen Berge gelegen, und der Weg zu ihr war ein ungeschützter Bergpfad, über den im Winter dichter Nebel lagerte.

Die Arbeit begann um 7 Uhr vorm. und die Arbeitgeber stellten, um ihren Arbeitern den Beginn zu so früher Stunde zu ermöglichen, Züge bei, in denen die Grubenarbeiter zu der Kohlengrube

fahren konnten. Der Arbeiter (Newton) nahm den Zug gewöhnlich um 5.30 vorm. an der Haltestelle Penydarren, und als er eines Morgens das Gleis zu diesem Zwecke kreuzte, wozu er gezwungen war, wurde er von einer leichten Lokomotive niedergeworfen und erlitt Verletzungen, die zur Abnahme eines Beines führten. Diese Züge waren seit 30 Jahren beigestellt worden und wurden von der Great Western Eisenbahn gemäss einem Vertrage zwischen der Eisenbahngesellschaft und den Arbeitgebern betrieben, wobei die Wagen und die Haltestelle den Arbeitgebern gehörten.

Der Berufungshof *entschied* :

Dass die Fahrt mit den gestellten Zügen keine Notwendigkeit, sondern nur eine Sache der Bequemlichkeit war, und der Arbeiter daher nicht zu einer Entschädigung berechtigt war, denn der Unfall fiel nicht unter Abschnitt 1, Abs. 1, des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1906, da er nicht „aus oder im Verlaufe der Beschäftigung entstanden“ war.

4. Bedeutung der „Abhängigkeit“.

Berufungshof. — *Peart gegen Bolckow, Vaughan & Co.* (1925, 1 K. B., 399.)

Abschnitt 22 des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1923 bestimmt: „Im Sinne des Hauptgesetzes (Arbeiterentschädigungsgesetz von 1906) soll eine Person nicht als teilweise von einer anderen Person abhängig angesehen werden, wenn sie nicht teilweise abhängig war von Beiträgen dieser anderen Person für ihren ihrem Stande und ihrer Stellung angemessenen notwendigen Lebensunterhalt“.

Der Kläger war Vater eines Knaben von 14 Jahren, der durch einen aus und im Verlauf seiner Beschäftigung entstandenen Unfall getötet worden war; beschäftigt war er in der Kohlengrube der Beklagten als Aufräumer. Der Kläger verlangte Entschädigung, mit der Begründung, dass er von dem Verdienst des Verstorbenen teilweise abhängig war.

Der Kläger war ein Grubenarbeiter, der ausser freier Wohnung und Kohlen per Woche £ 3 11 sh. 0 d. verdiente. Sein ältester Sohn, 16 Jahre alt, arbeitete auch in der Grube und verdiente £ 1 0 sh. 6 d. per Woche. Der Verstorbene verdiente 15 sh. 3 d. per Woche. Weder die Mutter noch der jüngste Sohn, 11 Jahre alt, verdienten etwas. Es wurde anerkannt, dass der Verstorbene in schneller Steigerung zu höheren Löhnen aufgestiegen wäre, wenn er älter und erfahrener geworden wäre.

Der Richter des Grafschaftsgerichts hielt den Nachteil des Vaters im Sinne des Gesetzes zur Zeit des Todes für klein, aber in geringem Umfang lag zur Zeit des Todes Abhängigkeit vor; in Anbetracht der Tatsache, dass der Verstorbene damals erst 14 Jahre alt war und im normalen Verlaufe von Zeit zu Zeit wachsende Summen beigetragen haben würde, war der Richter der Ansicht, dass die

Summen von £50 und ferner die von £15, welche der Kläger für Begräbniskosten aufgewandt hatte, „billig und dem Schaden im Sinne des Gesetzes angemessen“ waren. Er sprach daher dem Kläger £65 zu.

Es ergab sich, dass der Grafschaftsrichter in seinem Urteil gesagt hatte, nach seiner eigenen Kenntnis des Lebens in Bergarbeiterfamilien in Durham und Yorkshire, die auf vielen Hundert Schiedssprüchen und Anordnungen von zu zahlenden Entschädigungen an Bergarbeiter beruhe, wüsste er zur Genüge, dass den Vater die Ernährung und Kleidung seines Sohnes weniger kostete als die Löhne des Verstorbenen ausmachten, und dass der Vater daher insoweit von den Einnahmen seines Sohnes abhängig war.

Der Berufungshof *entschied* auf Grund dieses Sachverhalts:

1. Der Grafschaftsrichter war berechtigt, seine private Kenntnis der örtlichen Umstände bei Fällung seiner Entscheidung zu verwerten;
2. Der Grafschaftsrichter war berechtigt, bei Bestimmung der angemessenen Entschädigungssumme, die Möglichkeit der Steigerung des Verdienstes des Knaben im Erlebensfalle, wie geschehen, in Anschlag zu bringen.

Der Berufungshof hielt daraufhin das Urteil des Grafschaftsrichters aufrecht.

5. Bedeutung des Ausdrucks „Abhängige“. — Ob uneheliche Kinder einbegriffen sind.

Berufungshof (vor dem Master of the Rolls und den Lord Justices Warrington und Atkin). — *Pritchard gegen Bettisfield Colliery, Ltd.* (1925, 2 K. B., S. 284.)

Nach dem Arbeiterentschädigungsgesetz sind die abhängigen Hinterbliebenen von Arbeitern, die infolge eines aus oder im Verlaufe ihrer Beschäftigung entstandenen Unfalls verstorben sind, berechtigt, vom Arbeitgeber Entschädigung zu verlangen.

Nach Abschnitt 13 des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1906 werden „Abhängige Hinterbliebene“ definiert als solche Angehörige der Familie des Arbeiters, die zur Zeit seines Todes ganz oder zum Teil von seinen Einnahmen abhängen oder abhängig sein würden, falls der Unfall ihn nicht unfähig gemacht hätte; falls der Arbeiter „als Vater oder Grossvater eines unehelichen Kindes ein solches Kind, das von seinen Einnahmen, wie oben, abhängt, hinterlässt, so soll solch ein uneheliches Kind einbegriffen sein“.

„Familienangehörige“ sind nach der Begriffsbestimmung des Gesetzes: Ehefrau, Ehemann, Vater, Mutter, Grossvater, Grossmutter, Stiefvater, Stiefmutter, Sohn, Tochter, Enkel, Enkelin, Stiefsohn, Stieftochter, Bruder, Schwester, Halbbruder, Halbschwester.

Abschnitt 2 des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1923 sieht vor: „wenn ein Arbeiter eine Witwe oder einen anderen Familien-

angehörigen (ausgenommen Kinder unter 15 Jahren) hinterlässt, die ganz oder teilweise von seinen Einnahmen abhängen, und ausserdem ein oder mehrere Kinder unter 15 Jahren, die in diesem Sinne abhängig waren, dann soll, wenn sowohl die Witwe oder der andere Familienangehörige als auch ein solches Kind oder solche Kinder (wie oben angegeben) sämtliche von den Einnahmen des Arbeiters ganz abhängig waren, mit Bezug auf jedes solche Kind ein bestimmter Zuschlag der Entschädigung hinzugefügt und als Teil derselben behandelt werden“.

Die grundsätzliche Frage in diesem Falle war die, ob der Zuschlag auch im Falle eines unehelichen Kindes, das in abhängiger Lage hinterlassen wurde, zulässig ist, oder ob er nur bei ehelichen Kindern zulässig ist.

Entscheidung:

Dass das uneheliche Enkelkind (unter 15 Jahren) eines Arbeiters, dem ein tödlicher Unfall zustösst, ein „Kind“ im Sinne des Gesetzes ist, so dass, wenn es ganz oder zum Teil in von des Arbeiters Einnahmen abhängiger Lage hinterlassen ist, die vermehrte Entschädigung zulässig wird.

6. Entschädigungsanspruch. — Teilweise Abhängigkeit. — Bedeutung dieses Ausdrucks.

Berufungshof (vor dem Master of the Rolls und den Lord Justices Warrington und Atkin). — *Kennedy gegen Horden Collieries, Ltd.* (1925, 2 K. B., 438.)

Das Arbeiterentschädigungsgesetz von 1925 sieht vor, dass für persönlichen Schaden, der aus oder im Verlauf der Beschäftigung entstanden ist, dem beschädigten Arbeiter, oder, falls die Beschädigung seinen Tod zur Folge gehabt hat, den von ihm abhängigen Hinterbliebenen oder zu deren Gunsten eine Entschädigung gezahlt werden soll. Die abhängigen Hinterbliebenen eines Arbeiters, die gemäss dem Gesetz, falls Tod die Folge war, eine Entschädigung beanspruchen können, sind „solche Angehörige der Familie des Arbeiters, die zur Zeit des Todes ganz oder zum Teil von den Einnahmen des Arbeiters abhängen oder abhängig sein würden, falls der Unfall ihn nicht dazu unfähig gemacht hätte...“ (Abschnitt 4, Abs. 1). Der Ausdruck „Familienangehörige“ ist durch Abschnitt 4, Abs. 3, genau umschrieben, aber schwierige grundsätzliche Fragen haben sich in bezug auf die gesetzliche Bedeutung des Begriffes der „teilweisen Abhängigkeit“ erhoben.

Diese Schwierigkeiten wurden nicht beseitigt durch den Erlass des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1925, dessen Abschnitt 4 (i) bestimmt: „Eine Person soll nicht als teilweise von einer anderen Person abhängig angesehen werden, wenn sie nicht teilweise abhängig war von Beiträgen dieser anderen Person für den ihrem Stande und ihrer Stellung angemessenen notwendigen Lebensunterhalt“.

Der Sachverhalt in obigem Falle, der zusammen mit zwei anderen dem Gericht unterbreitet wurde, ist zu verwickelt, als dass er hier auseinandergesetzt werden könnte; aber die Urteile des Berufungshofs enthalten bedeutende Bemerkungen über die Frage der teilweisen Abhängigkeit. Es wurde hervorgehoben, dass sich keine allgemein anwendbare Regel festlegen lasse, aber dass jeder Fall in seiner Eigenart betrachtet und auf Grund der erwiesenen Tatsachen entschieden werden müsse. Um aber festzustellen, was der „für Personen dieses Standes und dieser Stellung angemessene Lebensunterhalt“ sei, müsste die Tatsache, dass ein Familienvorstand eine bestimmte Ausgabenhöhe einhalte, als erster Anhaltspunkt bei Bestimmung der Lebenshaltung von Personen dieses Standes oder dieser Stellung benutzt werden. Mit anderen Worten müsste diese Ausgabenhöhe, falls sie nicht stark übertrieben sein sollte, oder durch andere Beweise als unmassgeblich dargetan wird, als Massstab zur Bestimmung der Frage der Abhängigkeit benutzt werden. Das Gericht stellte auch fest, dass „notwendiger Lebensunterhalt“ dahin verstanden werden müsse, dass darin alles einbegriffen sei, was zum Unterhalt einer bestimmten Person gemäss ihrer Lebensstellung erforderlich sei, so dass der Ausdruck das Gericht nicht notwendig zwingen würde, von seinen Erwägungen das zum Behagen und vielleicht sogar dem Luxus Dienende auszuschliessen. Es ist das eine, in jedem Einzelfall zu entscheidende Frage, über die keine allgemeine Regel aufgestellt werden könne.

7. Berufskrankheit. — Knieverletzung eines Bergarbeiters. — Anlegung eines Umschlags von Kuhmist durch die Frau. — Hinzutritt von Starrkrampf. — Unterbrechung des Kausalzusammenhangs.

Berufungshof (vor dem Master of the Rolls und den Lord Justices Warrington und Sargant). — *Williams gegen Graigola Merthyr Co., Ltd.* (1925, 17 B.W.C.C., S. 202.)

Abschnitt 8 des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1906 bestimmt:

Wenn der Bezirksarzt, der gemäss dem Fabrik- und Werkstattegesetz von 1901 für den Bezirk angestellt ist, in dem ein Arbeiter beschäftigt ist, bescheinigt, dass der Arbeiter an einer Krankheit leidet, die in der dritten Anlage zu diesem Gesetz aufgeführt ist, und dadurch ausser Stande gesetzt ist, an seiner Beschäftigungsstelle den vollen Lohn zu beziehen; oder... der Tod eines Arbeiters durch eine derartige Krankheit verursacht wird, und die Krankheit auf der Natur der Beschäftigung beruhte, in der der Arbeiter beschäftigt war..., so soll er oder die von ihm abhängigen Angehörigen zum Schadenersatz berechtigt sein...

Im Oktober 1923 wurde einem Bergarbeiter bescheinigt, dass er an subkutaner Bindegewebehautentzündung erkrankt war (eine in Anlage III des Arbeiterentschädigungsgesetzes von 1906 aufgeführte Krankheit) und wurde dieserhalb behandelt. Seine Frau machte ihm einen Umschlag von Kuhmist, was sie in ihrer Unwissenheit für ein Heilmittel hielt.

Später stach der Arzt, in Unkenntnis dieser Tatsache, das Knie auf. Starrkrampfbakterien, die von dem Mistumschlag zurückgeblieben waren, kamen in die Wunde, und der Bergarbeiter starb an Starrkrampf.

Der Grafschaftsrichter stellte fest, dass, wenn der Umschlag nicht angelegt worden wäre, der Mann wahrscheinlich leben würde, dass aber die Operation nicht durch den Umschlag notwendig geworden sei, und dass die Bakterien infolge der Operation in die Blutbahn hatten eindringen können. Er stellte daher fest, dass der Tod durch die ursprüngliche Krankheit verursacht worden war und billigte die Entschädigung zu.

Die Arbeitgeber legten aus folgenden Gründen Beschwerde ein :

1. Dass der Grafschaftsrichter einen Rechtsirrtum begangen habe, und dass er unrichtig festgestellt habe,

- a) dass zwischen der Krankheit und dem Tode ein ununterbrochener Kausalzusammenhang bestande habe ;
- b) dass der Tod durch die Krankheit im Sinne von Abschnitt 8 des Gesetzes verursacht worden sei ;
- c) dass der Tod durch einen Unfall, der aus und im Verlauf der Beschäftigung entstanden ist, verursacht worden sei oder als so entstanden angesehen werden müsse.

2. Dass gemäss dem vom Grafschaftsrichter festgestellten Tatbestande der Tod auf Unterbrechung des Kausalzusammenhangs (*novus actus interveniens*) beruhe und daher der Anspruch der abhängigen Angehörigen auf Entschädigung entfiele.

Das Gericht *entschied*, es liege genügender Beweis zur Unterstützung der Feststellungen des Grafschaftsrichters und keine irrige Rechtsbelehrung (der Jury) vor ; die Berufung der Arbeitgeber wurde daher abgewiesen.

8. Haftbarkeit eines im Ausland wohnenden ausländischen Arbeitgebers.

Berufungshof (vor Pollock, Master of the Rolls, und den Lord Justices Warrington und Atkin). — *Hunter gegen Städtische Hochseefischerei, Gemeinnützige Gesellschaft*. (1925, 2 K. B., 493.)

Die Arbeiterentschädigungsgesetze schreiben vor, dass unter gewissen Umständen ein Arbeitgeber, wenn einem Arbeiter bei irgendeiner Beschäftigung eine persönliche Beschädigung infolge eines Unfalls erwächst, der aus oder im Verlauf der Beschäftigung entstanden ist, verpflichtet sein soll, Entschädigung zu zahlen.

Eine grundsätzlich wichtige Frage erhob sich in diesem Falle in bezug auf die gesetzliche Haftbarkeit eines im Ausland wohnenden Arbeitgebers.

Der Berufungshof *entschied* :

Dass die Gesetze auf einen im Ausland wohnenden Ausländer anwendbar sind, der einen Arbeiter unter derartigen Bedingungen beschäftigt,

dass, wenn er in Grossbritannien wohnte, er verpflichtet wäre, gemäss den Gesetzen Entschädigung zu zahlen.

Der Gerichtshof behandelte auch gewisse Verfahrensfragen. Eine Schwierigkeit hinsichtlich des Verfahrens war entstanden mit Bezug auf Arbeiterentschädigungsgesetz 1906, Anlage II, § 11, der lautet:

Wenn irgendeine Prozesshandlung auf Grund dieses Gesetzes in einem Grafschaftsgericht oder durch den Richter oder den Hilfsrichter (*registrar*) eines Grafschaftsgerichts oder ihm gegenüber oder vor ihm vorgenommen werden soll, so soll, falls nicht das Gegenteil in der Absicht der Gesetze liegt, die Handlung nach näherer Bestimmung der Verfahrensregeln des Gerichts, in demjenigen Grafschaftsgericht, oder durch den Richter oder den Hilfsrichter desjenigen Grafschaftsgerichts, oder ihm gegenüber oder vor ihm vorgenommen werden, in dessen Bezirk alle Beteiligten wohnen, oder wenn sie in verschiedenen Bezirken wohnen, dessen Bezirk durch die Verfahrensregeln des Gerichts bestimmt ist, jedoch unbeschadet der etwa vorgeschriebenen Verschiebung der Zuständigkeit und in der von den Verfahrensregeln des Gerichts vorgeschriebenen Weise.

Beklagt war eine gemäss den deutschen Gesetzen eingetragene Gesellschaft, deren Liquidation in Deutschland stattfand.

Der Kläger war von der Beklagten als Kohlentrimmer an Bord der „Königsberg“ beschäftigt, als diese im Tyne Dock zu South Shields lag, und fiel am 15. Februar 1922, als er ein Gerüst errichtete, in eine Bunkerluke und beschädigte ein Knie.

In seinem Antrag auf schiedsgerichtliche Entscheidung gemäss den Arbeiterentschädigungsgesetzen von 1906-1923, erklärte er, dass er durch den Unfall vom 15. Februar 1922 bis zum 7. Juni d. J. gänzlich arbeitsunfähig geworden war, und dass die Beklagten ihre Haftpflicht anerkannten und ihm bis zu dem letztgenannten Zeitpunkt Entschädigung im vollen Umfange, entsprechend seiner gänzlichen Arbeitsunfähigkeit gezahlt hätten; er beanspruchte nunmehr die gleiche Entschädigung wiederum auf Grund gänzlicher Arbeitsunfähigkeit vom 16. Mai 1924 bis zum Zeitpunkt der Klageerhebung. Er gab die Adresse des Liquidators in Bremerhaven zwecks Zustellung einer Abschrift seines Antrags nebst Anzeige der Ladung an, die in der Tat durch Einschreibesendung erfolgt war.

Die Beklagte reichte eine Erwiderung ein, in der sie ihre Haftbarkeit aus verschiedenen Gründen bestritt:

Der Berufungskläger sei nicht von ihr beschäftigt; Entschädigung sei bereits gezahlt und der Anspruch befriedigt worden; der Berufungskläger sei von den aus dem Unfall herrührenden Beschädigungen geheilt worden; und seine Beschädigungen rührten von seinem wissentlich schwer fahrlässigen Verhalten (*serious and wilful misconduct*) her.

Zum Schluss brachte die Berufungsbeklagte vor, dass die englischen Gerichte zur Behandlung des Anspruchs auf schiedsgerichtliche Entschädigung nicht zuständig seien, da sie nicht der Gerichtsbarkeit der Gerichte unterstünde. Der letzte Punkt wurde

bei der schiedsgerichtlichen Verhandlung als prozesshindernde Einrede vorgebracht, und der Schiedsrichter ordnete die Zurückweisung des Antrags mit der Begründung an, dass das Gericht unzuständig sei; gegen diese Entscheidung hatte der Arbeiter Berufung eingelegt.

Die erste und wichtigste zu entscheidende Frage war, ob die Arbeiterentschädigungsgesetze auf einen im Ausland wohnenden Ausländer anwendbar seien, der einen Arbeiter in Grossbritannien unter derartigen Bedingungen beschäftigte, dass er, wenn er in Grossbritannien wohnte, verpflichtet wäre, gemäss den Gesetzen Entschädigung zu zahlen.

Die Geltung der Gesetze ist beschränkt auf Beschäftigung innerhalb der Landesgrenzen, und es ist kein auf internationale Courtoisie oder anderswie begründeter Grund ersichtlich, warum jene Bestimmungen sich nicht auf Ausländer erstrecken sollten, die ihre Tätigkeit auf dieses Land ausdehnen.

Das Gericht nahm an, dass solche Erstreckung auf Ausländer beabsichtigt war, wie aus den Bestimmungen der Arbeiterentschädigungsgesetze von 1906, Abschnitt 11, hervorgehe, die die Zurückhaltung von Schiffen vorschreiben, bis die Entschädigung gezahlt oder Sicherheit geleistet ist. Aus diesem Abschnitt ergebe sich klar, dass er sich sowohl auf ausländische Schiffseigentümer bezöge, wie auf britische.

Wenn das Gesetz auf ausländische Arbeitgeber anwendbar sei, so bleibe nur noch zu fragen, ob das Gesetz und die einschlägigen Verfahrensregeln einem Antragsteller gegen solche Arbeitgeber einen seinen Entschädigungsansprüchen entsprechenden Rechtsweg gäben. Der schwierigere Punkt in dieser Hinsicht schien dem Gericht die Bestimmung des für den Antrag zuständigen Grafchaftsgerichts zu sein. Die Schwierigkeit wurde durch den Wortlaut der Anlage II, Paragraph XI, zu dem Gesetz von 1906 hervorgerufen. Die Frage war indes schon in einem früheren Fall behandelt worden, in dem das fragliche Gericht entschieden hatte, dass die Worte: „wenn sie in verschiedenen Bezirken wohnen“, dahin verstanden werden sollten: wenn sie nicht in demselben Bezirk wohnten. Dieselben Worte wurden nach dieser Entscheidung in dem Gesetz von 1906 von neuem gebraucht, und gemäss der feststehenden Regel musste das Gericht annehmen, dass sie mit Kenntnis der schon auf sie angewandten gerichtlichen Auslegung so von neuem gebraucht worden waren.

In Uebereinstimmung mit dem so ausgelegten Paragraphen der Anlage war das Gericht der Auffassung, dass das Grafchaftsgericht in South Shields zuständig war.

Die einzige andere Frage war, ob die Verfahrensregeln Zustellung im Auslande gestatteten, und das Gericht sah keinen Grund, warum dies nicht der Fall sein sollte, nachdem einmal feststand, dass der Gesetzgeber beabsichtigt habe, im Ausland wohnende Ausländer, die in diesem Lande Arbeiter beschäftigten, haftbar zu machen. In dieser Hinsicht sollte kein Unterschied zwischen im Ausland wohnenden britischen und ausländischen Untertanen

sein; das Gericht nahm an, dass sowohl die Mitteilung über den Unfall, wie die über den Antrag auf schiedsgerichtliche Entscheidung und Verhandlung gemäss den Gesetzen und Regeln durch Einschreibsendung zugestellt werden könnten. Wenn die zuzustellende Urkunde über den ausländischen Untertan Zwangsgewalt oder ein sonstiges mit seiner ausländischen Staatsangehörigkeit unvereinbares Recht auszuüben bezweckte, wären vielleicht andere Erwägungen angebracht.

Hier bezog sich die Mitteilung aber lediglich auf den Antrag auf schiedsgerichtliche Entscheidung, der sich die Arbeitgeber durch die Tatsache, dass sie einen Arbeiter in diesem Lande beschäftigten, in bindender Form unterworfen hatten; infolgedessen konnte das Gericht keine Verletzung der feststehenden Grundsätze des englischen Rechts in bezug auf Zustellung im Ausland durch Zulassung der Zustellung im Ausland in solchen Fällen erblicken und war der Ansicht, dass der Wortlaut des Arbeiterentschädigungsgesetzes und der Verfahrensregeln solche Zustellung gestatteten.

Der Berufung des Arbeiters wurde daher stattgegeben.

VERSCHIEDENES

1. Invalidenfonds. — Zahlung durch die Gesellschaft. — Muss für Einkommensteuerzwecke als Ertrag gerechnet werden.

Berufungshof (vor Pollock, Master of the Rolls, und den Lord Justices Warrington und Eve). — *Rowntree gegen Curtis* (1925, 1 K. B., S. 328.)

In England unterliegen die Erträge von Handelsgesellschaften der Einkommensteuer gemäss den Einkommensteuergesetzen. Eine grundsätzliche Frage wurde in dem folgenden Falle behandelt, nämlich, ob bei Besserung der Erträge einer Gesellschaft ein Abzug für eine in den Invalidenfonds, der zum Nutzen der Angestellten der Gesellschaft eingerichtet worden war, geflossene Summe gemacht werden solle, oder ob der Betrag als aus dem Ertrag geleistete Ausgabe anzusehen sei.

Abschnitt 209, Abs. 1, des Einkommensteuergesetzes von 1918 bestimmt: „Bei Berechnung der Höhe des Ertrages oder Gewinnes für die Zwecke der Einkommensteuer dürfen keine anderen Abzüge als die in diesem Gesetze ausdrücklich aufgeführten gemacht werden“.

Durch Regel 3 in Anlage D, die sich auf die Erträge oder Verdienste aus Beruf oder Geschäft bezieht, ist angeordnet: „Bei

Berechnung des anzusetzenden Betrages des Ertrages oder Gewinnes soll keine Summe in bezug auf Ausgaben oder Auslagen abgezogen werden, wenn es sich nicht um Geld handelt, das ganz und ausschliesslich für die Zwecke des Berufs, Gewerbes, der Beschäftigung oder des Geschäfts ausgelegt oder ausgegeben wird“ oder in bezug auf „Kapital, das aus Beruf, Gewerbe, Beschäftigung oder Geschäft herausgezogen wird, oder Summen, die darin als Kapital angelegt worden sind oder werden sollen“.

Der Sachverhalt ist der:

Im Jahre 1919 waren die Erträge der Kläger gross genug, um ihnen zu ermöglichen, für die Invalidität ihrer Arbeiterschaft Fürsorge zu treffen. Sie legten daher aus den Erträgen dieses Jahres die Summe von £ 50.000 beiseite. Diese Summe wurde Treuhändern übergeben, die sie gemäss der Stiftungsurkunde verwalten sollten. In erster Linie sollte der Ertrag dieser Summe verwendet werden, aber unter gewissen Umständen konnte auch das Kapital herangezogen werden, um den Ansprüchen aus der Invalidität der Arbeiterschaft zu genügen.

Die dem Berufungshof zur Entscheidung vorliegende Frage war die, ob die Gesellschaft bei Bezeichnung des Betrages, von dem sie Einkommensteuer zu zahlen hatte, berechtigt war, jene £ 50.000 abzuziehen.

Bei Fällung des Urteils sagte der Master of the Rolls, es sei ganz klar, dass, um den Abzug vom Bruttoertrag zu rechtfertigen, gezeigt werden müsse, dass die abzuziehende Summe ganz und ausschliesslich für geschäftliche Zwecke ausgelegt oder ausgegeben worden sei — das heisst, also ausgelegt zum Zweck, Ertrag zu erzielen.

Es ist schon in einem früheren Falle entschieden worden, dass in bezug auf eine bestimmte Ausgabe eines Jahres ein Abzug gemacht werden kann, wenn es sich um eigentliche Werbungskosten handelt, selbst wenn die Ausgabe nicht nur die fraglichen 12 Monate des Einkommensteuerjahres, sondern auch eine Reihe von folgenden Jahren betraf und beanspruchen würde.

In einem anderen Falle war entschieden worden, dass, wenn ein Angestellter einer Gesellschaft berechtigt war, eine Jahresrente zu beziehen und die Gesellschaft zu der Ansicht kam, es würde geschäftlich richtiger sein, ihm statt dieses jährlichen Betrages eine einmalige runde Summe zur Ablösung der jährlichen Verpflichtung zu gewähren, so ist diese runde Summe als ganz und ausschliesslich zum Zweck der Erzielung des Ertrags ausgelegt anzusehen; die Gesellschaft ist demnach berechtigt, sie von ihrem Jahresertrag in Abzug zu bringen, ehe sie die Summe berechnet, von welcher sie Einkommensteuer zu zahlen hatte.

In tatsächlicher Hinsicht wurde festgestellt:

1. Dass Zahlungen zur Erhaltung ihrer Arbeiterschaft während der Invalidität eine dauernde geschäftliche Belastung des Geschäfts der klägerischen Gesellschaft darstellten;

2. dass der hauptsächliche Zweck der Zahlung von £ 50.000 an die Treuhänder der war, durch Beiseitstellung von Kapital einen

Fonds anzusammeln, dessen Ertrag für die Deckung dieser Zahlungen verfügbar sein sollte;

3. dass der tatsächliche Betrag der zu zahlenden Invalidenrenten zur Zeit der Stiftung nicht festgestellt worden war, überdies vom Zufall abhing und nicht festgestellt werden konnte.

Der Gerichtshof betrachtete die dritte tatsächliche Feststellung als besonders wichtig, da die runde Summe (von £ 50.000), die zur Deckung künftiger Zahlungen beiseitegestellt worden war, nicht auf einer gehörigen Grundlage festgesetzt worden war, aus dem einfachen Grunde, weil der Betrag der jährlichen Zahlungen unbekannt war.

Dem Gerichtshof schien, dass es auf Grund der ihm vorliegenden tatsächlichen Feststellungen unmöglich war, festzustellen, dass der Abzug angemessen sei, und notwendigerweise gemacht werden musste, um die Ertrags- und Gewinnrechnung aufstellen zu können. Vielleicht war es geschäftlich richtig gedacht; jedenfalls war die Stiftung durch Beweggründe der Wohltätigkeit und Rücksicht auf das Wohl der Angestellten bestimmt; aber eine ganz andere Frage war, ob sie angemessen und notwendig sei.

Entscheidung:

Dass die Stiftung von £ 50.000 nicht den in den Einkommensteuergesetzen enthaltenen Regeln genügt und nicht als ganz und ausschliesslich für geschäftliche Zwecke ausgelegtes oder ausgegebenes Geld betrachtet werden konnte, und sie daher in den für die Steuer in Anschlag gebrachten Ertrag eingerechnet werden müsse.

Die Berufung der Kläger wurde daher abgewiesen.

2. Pensionskasse. — Beiträge der Arbeitgeber. — Ob der Einkommensteuer unterworfen. — Kapitalauslage.

Berufungshof (vor Pollock, Master of the Rolls, und den Lord Justices Warrington und Scrutton). — *Atherton (Steuerinspektor) gegen British Insulated and Helsby Cables*. (1925, 1 K. B., S. 421.)

Die Beklagten betrieben ein Geschäft als Hersteller isolierter Kabel. August 1916 richtete die Gesellschaft zum Nutzen ihrer Angestellten eine Pensionskasse ein. Nach deren Plan verpflichtete sich jedes Mitglied, vom 31. März 1916 ab 5 Prozent des Gehalts beizutragen; die Gesellschaft trug einen der Hälfte der Beiträge der Mitglieder entsprechenden Betrag bei.

Da diese Einrichtung neu war und gewünscht wurde, dass die bereits 65-jährigen Angestellten sofort in den Genuss der Pension treten können sollten, trug die Gesellschaft ausserdem eine Summe von £ 31.784 zu dem Fonds bei; soviel war tatsächlich nötig, um solche Pensionen, ehe die Einrichtung sich selbst erhalten konnte, möglich zu machen. Die Leistungen der Kasse bestanden in einer Pension bei Austritt im Alter von 65 Jahren und Rückzahlung der Beiträge der Mitglieder nebst Zinsen in anderen Fällen.

Bei Berechnung ihres Ertrages zum Zwecke der Feststellung der Einkommensteuer in dem am 5. April 1918 endenden Geschäftsjahr verlangte die Gesellschaft Abzug der £ 31.784.

Der Gerichtshof stellte fest, dass die Beklagten nicht verpflichtet waren, Zahlungen zu leisten, und es wurde entschieden, dass es sich um einen für die Zwecke der Einkommensteuer unzulässigen Abzug handle. Die Zahlung bestand in der Auslage von Kapital und war nicht bestimmt, Ertrag und Gewinn zu erzielen.

3. Pensionen. — Gesetzliche Verpflichtung, Beamte beim Ausscheiden aus dem Dienst zu pensionieren. — Unmöglichkeit für eine öffentliche Körperschaft, solche Verpflichtung vertraglich auszuschliessen.

Berufungshof (vor Pollock, Master of the Rolls, und den Lord Justices Warrington and Sargant). — *Dewhurst gegen die Guardians (Armenräte) von Salford Union*. (1921, Knights Local Government Reports, Bd. XXIII, Nr. 6, S. 364.)

Das Pensionsierungsgesetz für die Beamten des Armenwesens von 1896 schrieb eine Pensionsordnung für gewisse Gruppen von durch kommunale Armenbehörden beschäftigten Beamten vor; Abschnitt 2 und 3 sehen vor, dass jeder Beamte bei Ausscheiden aus dem Dienst zu einer Pension berechtigt sein soll, deren Höhe einen vom Dienstalder abhängigen Prozentsatz seines Gehaltes, Lohnes oder seiner Dotation während der fünf unmittelbar vorangegangenen Jahre betrug. Abschnitt 10 bestimmt, dass die Pension dem Beamten bezahlt werden muss und weder abgehoben noch für seine Schulden oder Verpflichtungen in Anspruch genommen werden kann. Andere Abschnitte sehen vor, dass jeder Beamte oder Angestellte jährlich für Pensionszwecke einen Prozentsatz seines Gehalts oder Lohnes oder seiner Bezüge beitragen soll.

Der Kläger war von 1908 bis 1922, wo er ausschied, ein Beamter des Armenwesens, und während dieses Zeitraumes war der gesetzliche Betrag von 2 Prozent von seinem Lohne abgezogen worden. März 1918 beschloss die Armenbehörde, die ihn beschäftigte, ihrem Personal einen Kriegszuschlag zu den Löhnen zu zahlen, mit der von dem Kläger stillschweigend angenommenen Bedingung, dass für die Pensionierung davon kein Abzug gemacht werden solle, und dem Empfänger daraus hinsichtlich der Pension keine Rechte erwachsen sollten. Die Zuschläge wurden nun ohne Abzug gezahlt.

Später bot der Kläger dem Beklagten eine Summe an, die schätzungsweise den Betrag darstellte, der von dem Zuschlag hätte abgezogen werden sollen, und forderte daraufhin die entsprechende Pension. Die Beklagten wiesen die Summe zurück und, obwohl sie zugaben, dass die Zulagen „Bezüge“ im Sinne des Gesetzes darstellten, behaupteten sie, dass der Kläger in bezug auf diese Summen die Bestimmungen des Gesetzes vertraglich ausgeschlossen habe. Der Kläger bestritt, dass er dies tatsächlich beabsichtigt

habe und brachte vor, dass, selbst wenn er das getan hätte, ein solcher Vertrag einen Bruch zwingenden Gesetzesrechts und daher eine Amtsüberschreitung darstellen und nichtig sein würde.

Entschieden wurde durch den Berufungshof (unter Aufhebung des Urteils erster Instanz), dass die Zulagen, da sie einen Teil der Vergütung darstellten, bei Berechnung der Pension als solche in Anschlag gebracht werden müssten, und dass die bezügliche Vereinbarung als Versuch, zwingendes Gesetzesrecht vertraglich auszuschliessen, deshalb eine Amtsüberschreitung darstelle und nichtig sei. Obwohl das Gesetz kein ausdrückliches Verbot abweichender Verträge enthält, so kann auf seine Bestimmungen doch, da es einen nicht nur persönlichen oder privaten Vorteil zu gewähren beabsichtigt, nicht nach dem Belieben des betroffenen Beamten verzichtet werden.

Pollock, der Master of the Rolls, erklärte:

Ich halte es nicht für möglich, das Gesetz von 1896 dahin zu verstehen, dass es einzelnen Beamten einen sozusagen privaten und persönlichen Vorteil zu gewähren beabsichtigte, auf welchen diese nach Gutdünken und Belieben verzichten können. Es scheint mir, die Absicht war die, die Beamten des Armenwesens in dieselbe Lage zu versetzen, in welche Polizeibeamte, Beamte in Irrenanstalten und viele andere Personen im Interesse der Allgemeinheit versetzt worden sind, und das Publikum von dem niederdrückenden Anblick zu bewahren, dass ein Mann, der seine Aufgabe erfüllt und in den vergangenen Jahren seines Lebens eine verantwortliche Stellung bekleidet hat, unter Not und Armut leidet, weil keine angemessene Fürsorge getroffen worden ist, um ihm zu ermöglichen, seinen Lebensabend einigermaßen behaglich zu verbringen.

FRANKREICH

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES ARBEITSRECHTS

A. — EINSCHRÄNKUNGEN DER ARBEITSFREIHEIT AUF GRUND VON EINZELVERTRÄGEN

1. Arbeitsfreiheit. — Vertragliche Einschränkungen. — Dienstvertrag. — Konkurrenzklausel. — Rechtsfolgen. — Zwangsstrafen.

Cour d'appel Paris (4. Kammer), 23. April 1925. — *Société des Etablissements Barbet gegen Mariller*. (Gaz. Pal., 1925, 2, 416.)

1. Eine Klausel in einem Dienstvertrag, durch die sich der Angestellte verpflichtet, während zehn Jahren nach seinem Austritt keinen ähnlichen Beruf auszuüben, ist zulässig.

2. Stehen in dieser Klausel die Worte „bei Vermeidung von Schadenersatz“, so müssen diese nicht dahin ausgelegt werden, dass der Arbeitgeber im Fall der Verletzung der Klausel lediglich Schadenersatz fordern dürfe, sondern dass er berechtigt sein soll, die Naturalexekution durch Androhung von Zwangsstrafen zu betreiben.

„In Erwägung, dass das Gericht erster Instanz zwar mit Recht entschieden hat, dass Mariller, indem er einige Monate nach seinem Abschied von Barbet et Fils in die Konkurrenzfirma von Granger eintrat, die Vertragsklausel verletzt hatte, die eine Frist von zehn Jahren festsetzte, während der es ihm untersagt war, sich mittelbar oder unmittelbar in irgendeinem Industriezweige beschäftigen zu lassen, der dem Barbets ähnlich wäre; dass das Gericht aber trotzdem angenommen hat, es sei nicht zulässig, der Forderung Barbets auf Anwendung dieser Klausel stattzugeben, weil der Vertrag vom 17. Januar 1917 die Worte enthielt „bei Vermeidung von Schadenersatz“, und die Parteien somit von vornherein die Rechtsfolgen einer Verletzung dieser Klausel bestimmt hätten;

Aber andererseits in Erwägung, dass Barbet & Co. durch diese Worte sich lediglich das Recht vorbehalten wollten, im Falle, dass Mariller seine Verpflichtungen nicht erfüllte, Schadenersatz zu verlangen; dass man nicht zulassen könnte, dass Mariller, nachdem die Verurteilung zu Schadenersatz einmal ausgesprochen wäre, die Verbotsklausel um-

gehen, sich in Zukunft den gleichen Praktiken hingeben und dadurch den erwachsenen Schaden noch vergrößern könne; dass es unter diesen Umständen geboten ist, in diesem Punkte das angegriffene Urteil unter Zurückweisung der Anschlussberufung Marillers aufzuheben, da, wie auch die erste Instanz mit Recht entschieden hat, die Klausel zulässig ist; endlich, unter Bestätigung des Urteils hinsichtlich der Widerklage Marillers;

Aus diesen Gründen also

Hebt das Gericht das Urteil insoweit auf, als es abgelehnt hat, die im Verträge vorgesehene Verbotsklausel anzuwenden;

Erklärt es, in der Sache abändernd erkennend, dass Mariller binnen der Frist eines Monats nach Zustellung dieser Entscheidung verpflichtet ist: 1. seine Tätigkeit bei der Firma Granger oder die Gewährung irgendwelcher Mitarbeit einzustellen, unter Androhung einer Geldstrafe von 50 Fr. für jeden Tag des Verzuges während eines Monats...; 2. zu unterlassen, irgendeiner Konkurrenzfirma der Fabrik von Barbet oder irgendeiner ähnlichen Unternehmung während einer Frist von zehn Jahren von dem Aufhören seiner Tätigkeit bei Barbet ab, irgendwelche Mitarbeit zu gewähren; 3. bei Strafe von 1.000 Fr. für jeden Fall einer festgestellten Zuwiderhandlung zu unterlassen, sei es allein, sei es in Gemeinschaft, irgendwelche Patente der Wein- und Destillationsindustrie usw. zu nehmen oder zu verwerten;

Und verurteilt das Gericht Mariller, der Société Barbet die Summe von 10.000 Fr. als Schadenersatz zu zahlen...

Anmerkung. — Der erste Punkt entspricht der ständigen Rechtsprechung. Eine Reihe von übereinstimmenden Entscheidungen des Kassationshofs — 2. Juli 1900, D. P., 1900, I, 234 (Fall Nordenfelt); 14. März 1904, D. P., 1904, I, 613; 7. November 1906, D. P., 1912, I, 245 usw. — erklären, dass die Klausel des Verbotes der Ausübung einer kaufmännischen oder gewerblichen Tätigkeit grundsätzlich gültig sei, „vorausgesetzt, dass sie nicht ein allgemeines und unbedingtes Verbot enthält, d. h. sowohl in bezug auf die Zeit als auf den Ort unbeschränkt sei“.

2. Freiheit der Arbeit und des Handels. — Dienstvertrag. — Konkurrenzklausel. — Anstiftung zur Verletzung dieser Verpflichtung durch einen Dritten. — Haftung des Dritten als Anstifter oder Mittäter. — Zwangsstrafen.

Cour d'appel Paris (4. Kammer), 23. April 1925. — *Société des Etablissements Barbet gegen Granger.* (Gaz. Pal., 1925, 2, 416.)

1. Der ehemalige Angestellte eines gewerblichen Unternehmens, der es verlassen hat, um eine ähnliche Industrie zu gründen, und der alsbald einen Ingenieur jenes Unternehmens anstellt, der, wie er wusste, vertraglich verpflichtet war, während zehn Jahren nach seinem Austritt sich nicht in einem gleichartigen Gewerbe beschäftigen zu lassen, begeht ein Quasidelikt und ist zum Ersatz des dadurch verursachten Schadens verpflichtet.

2. Das Opfer dieses Zivilunrechts ist nicht nur auf die Schadensklage angewiesen. Es kann den Urheber der Abspenstigmachung

unter Androhung von Zwangsstrafen dazu verurteilen lassen, auf die Mitarbeit des abspenstig gemachten Ingenieurs zu verzichten.

„In Erwägung, dass das Gericht erster Instanz bei Zurückweisung der Klage der Berufungsklägerin sich darauf gestützt hat, dass aus den festgestellten Umständen des Falles sich kein Beweis für die Abspenstigmachung des Mariller ergeben hat ;

Aber andererseits in Erwägung, dass Granger, nachdem er im Februar 1919 den Vertrag aufgelöst hatte, der ihn mit Barbet & Co. verband, bei denen er Leiter der Kesselschmiede in Brioude gewesen war, in Paris eine Fabrik von Weinerzeugungs- und Destillierapparaten usw., ähnlich der Barbets, aufmachte; dass zwei Monate später Mariller das Haus Barbet verliess, wo er die Stellung eines Ingenieurs bekleidete, um bei Granger einzutreten ;

In Erwägung, dass am 11. Juli 1919 Barbet & Co. Granger mitteilten, dass Mariller ohne gesetzlichen Grund seinen Vertrag gebrochen habe und er (Granger) ihn nicht weiter beschäftigen dürfe; dass diese Aufforderung zwar nicht ausdrücklich die Verbotsklausel erwähnte, der zufolge Mariller während zehn Jahren nach Beendigung seiner Stellung sich weder mittelbar noch unmittelbar in irgendeinem ähnlichen Gewerbe beschäftigen lassen dürfte, Granger aber nicht umhin konnte, diese Klausel zu kennen; dass sie in allen Verträgen des Hauses Barbet, namentlich auch in seinem, enthalten war; dass er jedenfalls, angesichts des Wortlauts des Verbots, das ihm seine ehemaligen Arbeitgeber ausgesprochen hatten, sich vergewissern musste, ehe er Mariller in das Konkurrenzunternehmen einstellte, welches dessen genaues Rechtsverhältnis zu jenem war, was er sich wohl gehütet hat zu tun; dass er sich ebensowenig um den Inhalt der offiziellen Mitteilung bei Beginn der ersten Instanz gekümmert hat, die ihm ausdrücklich die Verbotsklausel bekanntgab; dass, indem er so handelte und die Mitarbeit des Mariller beibehielt, dessen Namens er sich bediente, wie das die Belegstücke erweisen, um an die eigenen Kunden Barbets zum Zweck der Bestellung von Apparaten System Granger-Mariller heranzutreten, Granger in schuldhafter Weise der Société Barbet einen Schaden verursacht hat, den das Gericht Anhaltspunkte hat, auf 2.000 Fr. zu bestimmen ;

Aus diesen Gründe also

Hebt das Gericht das Urteil insoweit auf, als es die Klage gegen Granger zurückgewiesen hat ;

... Erklärt es, dass Granger verpflichtet ist, binnen der Frist eines Monats nach Zustellung dieser Entscheidung bei Androhung einer Zwangsstrafe von 50 Fr. für jeden Tag des Verzugs während eines Monats..., auf die mittelbare oder unmittelbare Mitarbeit zu verzichten; aufzuhören den Namen Mariller zu gebrauchen...; aufzuhören mittelbar oder unmittelbar alle Patente zu verwerten, die er gemeinsam mit Mariller oder die Mariller allein genommen hat, und zwar unter Androhung einer Zwangsstrafe von 1.000 Fr. für jede festgestellte Zuwiderhandlung...”

Anmerkung. — Diese mit der vorigen zusammenhängende Entscheidung verstärkt die zur Sicherung der Naturalexécution der Konkurrenzklausel eingeführten Rechtsfolgen, indem sie eine Klage gegen den Dritten hinzufügt, der den Vertragsbruch ermöglicht oder herbeigeführt hat, indem er dem Angestellten die Mittel zur Verletzung der fraglichen Klausel verschafft und ihn in seinen Dienst eingestellt hat. Es ist dies eine Anwendung einer feststehenden Rechtsprechung des Kassationshofs.

3. Freiheit der Arbeit. — Recht auf freie Konkurrenz bei Beschaffung des Arbeitspersonals. — Seine Grenzen. — Aufreizung von Arbeitern zur Auflösung des Arbeitsvertrages. — Haftung des Aufreizers. — Unterordnung unter den Bestand eines laufenden Vertrages. — Ausländische Arbeiter. — Personalausweise.

Trib. civ. Avallon, 10. Dezember 1924. — *Compagnie française des Etablissements Gaillard gegen Millot & Co.* (D. H., 1925, 214; Gaz. Pal., 1925, I, 592.)

1. Jeder Gewerbetreibende hat das Recht, durch Anbieten höherer Löhne die Arbeiter anderer Gewerbetreibender anzuwerben. Diese Anerbietungen werden erst missbräuchlich und berechtigen erst dann zu Schadenersatz, wenn der Arbeitgeber in Kenntnis eines Arbeitsvertrages, der den Arbeiter an eine andere Firma fesselte, durch seine Machenschaften die unerlaubte Auflösung dieses Vertrages provoziert hat. Die Haftung des Aufreizers (*provocateur*) erstreckt sich nicht auf den Fall, in dem der Arbeiter angestiftet worden ist, seinen Vertrag nicht zu erneuern, oder einen Vertrag mit unbestimmter Dauer zu brechen — wenigstens, sofern es an dem Nachweis einer Schädigungsabsicht fehlt.

2. Die Personalausweise, die den angeworbenen Arbeitern durch Vermittlung des Büros für ausländische Arbeit ausgestellt werden, müssen Dauer und Beginn der von dem Arbeiter eingegangenen Arbeitsverträge enthalten. Der Haftung des Arbeitgebers ist Genüge geschehen, wenn er im Vertrauen auf diese Personalausweise abschliesst.

„In Anbetracht, dass... Millot & Co.... die Compagnie française des Etablissements Gaillard auf Zahlung von 10.000 Fr. Schadenersatz verklagt haben, weil ihnen das genannte Unternehmen elf ihrer Arbeiter abspenstig gemacht habe, dass sie zur Unterstützung ihrer Forderung behaupten,... der Direktor der Filiale des Unternehmens in ... habe mit italienischen Arbeitern, die der Gesellschaft Millot durch laufende Arbeitsverträge verpflichtet waren, eine Unterhaltung gehabt; dass er sie zur Auflösung ihrer Verträge bestimmt habe, indem er ihnen höhere Löhne versprach; dass infolge dieses Eingriffs elf Arbeiter... Millot & Co. verlassen hätten, um sich... in den Dienst der Etablissements Gaillard zu begeben...

In Anbetracht, dass es vor allem darauf ankommt, den Grundsatz der bürgerlich-rechtlichen Haftung selber zu prüfen, die den Etablissements Gaillard auferlegt werden könnte, und zu untersuchen, ob die Tatsachen, die ihnen Millot & Co. vorwerfen, falls erwiesen, ein Verschulden, ein Quasidelikt, das eine Haftung begründet, darstellten;

In Anbetracht, dass es unstreitig ist, dass jeder Gewerbetreibende das Recht hat, sich Personal zu suchen, wo immer er es findet, und vorteilhaftere Löhne oder Arbeitsbedingungen als bei anderen Gewerbetreibenden zu versprechen, wie ja auch jeder Arbeiter das Recht hat, sich seinen Arbeitgeber nach seinen Interessen frei zu wählen; dass, damit dies Recht ein Missbrauch werde, der Unternehmer in Kenntnis des Vorhandenseins eines Arbeitsvertrages, der den Arbeiter an eine

Konkurrenzfirma oder auch an einen Dritten band, missbräuchlich die unerlaubte Auflösung des Vertrages herbeigeführt und sich sozusagen zum Mitschuldigen des Arbeiters, der seinen Vertrag widerrechtlich aufgelöst hat, gemacht habe; dass in dem vorliegenden Fall bemerkt werden muss, dass es sich um zwei verschiedene Häuser gehandelt habe, eine Zementfabrik und einen forstwirtschaftlichen Betrieb; dass daher ein unlauterer Wettbewerb nicht in Frage kam; dass anlangend das Vorhandensein eines Arbeitsvertrages, der die abspenstig gemachten Arbeiter an die Gesellschaft Millet bände, diese anerkennt, dass acht unter ihnen gar keinen Arbeitsvertrag hatten; dass anlangend die drei anderen... sich aus den dem Gericht vorliegenden Auskünften ergibt, dass diese drei Arbeiter in Italien von der Gesellschaft Millot durch Vermittlung des Büros für ausländische Arbeit angeworben worden sind; dass, um den Arbeiter kommen zu lassen, Millot & Co. einen von dem Büro beigestellten Nachfragebogen ausgefüllt hätten, der zu seiner Sicherheit in der Hand des Arbeiters geblieben ist; dass in diesem Fragebogen die Gesellschaft Millot dem Arbeiter für neun Monate Arbeit mindestens zu den in der Nachfrage angegebenen Bedingungen zusichert; dass der Arbeiter keine Verpflichtung eingeht; dass er die Reise von Italien nach Frankreich auf seine Kosten machen muss; dass, wenn der Arbeitgeber ihm (Reise-)Vorschüsse gibt, er das Recht hat, im Fall der Abreise des Arbeiters sechs Tage Lohn zurückzubehalten; dass also ein Vertrag mit unbestimmter Dauer für den Arbeiter vorliegt, der in jedem Augenblick seine Verpflichtungen mittels der oben angegebenen Entschädigungsleistung beenden kann;

Dass ausserdem die Etablissements Gaillard bei Anwerbung der Arbeiter die ministeriellen Vorschriften über die ausländischen Arbeiter in Frankreich beobachtet haben; dass sie sich durch die Gendarmerie in S. die Personalausweise der elf Arbeiter haben vorlegen lassen und daraus feststellen konnten, dass bei acht überhaupt kein Arbeitsvertrag erwähnt war und bei drei ein Vertrag von beliebiger, also unbestimmter Länge; dass die Etablissements Gaillard sich also auf die Erklärungen der Arbeiter, sie hätten mit Millot & Co. keinen Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit, verlassen konnten; dass in der Tat eine allgemeine Verordnung des Ministers des Innern vom 30. Dezember 1921, um die Arbeitgeber in Stand zu setzen, ausländische Arbeiter in Kenntnis der Sachlage nur dann einzustellen, wenn diese von jeder Verpflichtung frei wären, vorgeschrieben hat, dass der den Arbeitern bei der Einreise notwendig auszustellende Personalausweis angeben solle, ob der Inhaber einen Arbeitsvertrag habe, welches seine Dauer und sein Beginn sei, wie auch den Namen des Arbeitgebers;

In Anbetracht also, dass die elf Arbeiter, da sie nicht durch einen Vertrag von bestimmter Dauer gebunden waren, die Gesellschaft Millot & Co. verlassen konnten; dass die Etablissements Gaillard, indem sie ihre Dienste verlangten und sie an sich knüpften, nichts Unerlaubtes begangen haben; dass sie vor allem nicht in der Absicht gehandelt hatten, Millot & Co. zu schädigen, vielmehr in der durchaus erlaubten und berechtigten Absicht, sich die Arbeiter zu verschaffen, deren sie bedürften...“

4. Freiheit der Arbeit und des Handels. — Aufreizung von Arbeitern, ihre Arbeitsverträge aufzulösen. — Haftung des Aufreizers. — Ausländische Arbeiter, die unter Aufsicht der Verwaltung eingeführt sind. — Personalausweise. — Durch sie gewährter Schutz gegen die Abspenstigmachung eingeführter Arbeiter.

Cour d'appel Chambéry, 13. Mai 1924. — *Société Léon Grosse gegen Société des Mines de Blanzay*. (D. H., 1924, 728.)

1. Das Recht des Arbeitgebers auf Ausführung seiner Arbeitsverträge ist gegen Anschläge Dritter ebenso geschützt wie die unmittelbar auf dem Gesetz beruhenden Rechte, und seine Verletzung begründet eine Klage auf Haftung.

2. Ein Arbeitgeber hat, ehe er ausländische Arbeiter anwirbt, die gemäss der Verordnung vom 6. Juni 1922 nach Frankreich eingeführt worden sind, die Pflicht, sich ihre Personalausweise vorlegen zu lassen und sich durch Einsicht in diese zu vergewissern, dass die Arbeiter nicht einem andern französischen Arbeitgeber gegenüber durch noch laufende Verträge gebunden sind.

„In Anbetracht, dass es feststeht, dass die Leiter der Société Grosse 29 polnische Arbeiter abspenstig gemacht haben, die die Société Blanzay gemäss den Bedingungen der Verordnung vom 6. Juni 1922 hatte nach Frankreich kommen lassen, wobei sie ihnen die Reisekosten vorschoss und mit ihnen einen Arbeitsvertrag auf bestimmte Dauer abschloss;

In Anbetracht, dass die Société Grosse behauptet, sie habe kraft des Grundsatzes der Handels- und Verkehrsfreiheit diese Arbeiter anwerben können, selbst wenn sie durch einen Arbeitsvertrag einem andern Arbeitgeber gegenüber gebunden waren, und dass man ihr aus der Auflösung eines Vertrages, an dem sie nicht teil hatte, keinen Vorwurf machen könne;

Aber anderseits in Anbetracht, dass dieser Grundsatz nicht in Frage kommt, und dass die Société Grosse nicht seine Anwendung zu ihren Gunsten fördern kann; dass es in der Tat stets ein Verschulden bedeutet, wenn man das Recht eines anderen wesentlich verletzt, gleichviel welches der Ursprung dieses Rechts sei, ob es auf Vertrag oder Gesetz beruhe; dass das Verschulden, welches die Haftung der Société Grosse erzeugt, nicht vertraglicher Natur ist, sondern ein Quasidelikt darstellt;

In Anbetracht, dass es sich in diesem Falle um einen besonderen Arbeitsvertrag handelt, um dessentwillen dem ausländischen Arbeiter die Einreise nach Frankreich gestattet worden ist; dass dieser ausländische Arbeiter, wenn er den Vertrag bricht, ohne seinen Personalausweis, der diesen Vertrag verzeichnet, visieren zu lassen, sich der Rückführung in das Einwanderungsbüro, zu dem seine Nationalität gehört, aussetzt;

In Anbetracht, dass ein anderer Arbeitgeber diesen ausländischen Arbeiter nicht anwerben darf, ohne sich vergewissert zu haben, dass er den Bestimmungen der Verordnung nicht zuwider gehandelt hat;

In Anbetracht, dass der Société Grosse ein Verschulden im Sinne des Artikels 1382 des Code civil zur Last fällt, indem sie jene polnischen Arbeiter angeworben hat, ohne ihre Personalausweise zu fordern, die ihr

gezeigt hätten, dass diese Arbeiter auf Kosten der Société de Blanzay nach Frankreich eingeführt worden sind und dieser gegenüber durch einen noch laufenden Arbeitsvertrag verpflichtet waren;

In Anbetracht, dass hinsichtlich des Betrages des Schadens, der durch die Summen erwachsen ist, die die Société de Blanzay vorgeschossen hatte, um diese Arbeiter nach Frankreich kommen zu lassen, kein Streit besteht;

Aus diesen Gründen also bestätigt das Gericht das Urteil des Tribunal de Commerce, das die Société Grosse verurteilt hat, der Société de Blanzay Schadenersatz zu zahlen...“

B. EINSCHRÄNKUNG DER ARBEITSFREIHEIT AUF GRUND GEWERKSCHAFTLICHEN ZWANGES ODER DER VERTEIDIGUNG GEGEN DIESEN ZWANG

5. Arbeitsfreiheit. — Schwarze Listen. — Verrufserklärungen. — Streikender Arbeiter. — Rundschreiben des Dienstherrn an andere Arbeitgeber. — Anzeige der vorangegangenen Vorgänge in bezug auf den Arbeiter. — Zeugnis. — Angaben darin. — Artikel 24, Buch I des Code du Travail. — Einschränkende Auslegung.

Cour d'appel Paris (1. Kammer), 3. Mai 1924. — *Fromenti gegen Guerrin und Gen.* (Gaz. Pal., 1924, 2, 7.)

Die Bestimmung des Artikels 24, Buch I des Code du travail, der dem Arbeiter gestattet, vom Arbeitgeber beim Ablauf seines Vertrages ein Zeugnis zu verlangen, das nur den Zeitpunkt des Austritts und die Art der Arbeit angibt, ist eine Sondervorschrift.

Man kann die Tatsache, dass der ehemalige Arbeitgeber durch Rundschreiben die Tatsachen, die dem Austritt seines ehemaligen Arbeiters zu Grunde lagen, zur Kenntnis seiner Berufsgenossen brachte, nicht als Verletzung jener Bestimmungen ansehen.

Die Versendung dieser Rundschreiben, die den Arbeiter mit Namen nannten als einen, der an einer Agitation zum Zwecke der Lohnerhöhung teilgenommen hatte, und den andern Arbeitgebern riet, sich einer Einstellung desselben zu enthalten, kann keine Forderung auf Schadenersatz begründen, wenn der Versender von dem Wunsche geleitet worden ist, die Interessen des Arbeitgeberverbandes zu verteidigen, und nicht von dem Wunsche, dem Arbeiter zu schaden.

Sechzehn Kunsttischler, die bei dem Möbelfabrikanten Fromenti beschäftigt waren, hatten von ihm Lohnerhöhung verlangt, aber nicht erhalten, und hatten sich zu sofortiger Niederlegung der Arbeit verabredet. Noch am Tage ihres Austritts hatte Fromenti seinen Berufsgenossen ein Rundschreiben gesandt, das, unter Angabe aller Namen, die von diesen Arbeitern eingenommene Haltung mitteilte und verlangte, dass man sie nicht einstelle, um eine Streikagitation, die sich abzuzeichnen begann, aufzuhalten.

Einige dieser Arbeiter, die durch diese Verrufserklärung seitens der Unternehmer betroffen waren, hatten gegen Fromenti auf Schadenersatz geklagt, und das Tribunal civil de la Seine hatte ihrer Forderung durch Urteil vom 4. Dezember 1922 stattgegeben, indem es zugleich mit dem Grundsatz der Arbeitsfreiheit ein aus Artikel 24, Buch I des Code du travail, geschöpftes Argument anzog: das stillschweigende Verbot, im Wege des Rundschreibens mittelbar das zu tun, was das Gesetz im Wege der Angabe im Arbeitszeugnis unmittelbar zu tun verbietet. Auf Berufung hat die Cour d'appel de Paris das Urteil aus folgenden Gründen aufgehoben:

„In Erwägung, dass das beanstandende Rundschreiben keine verleumderische Behauptung noch irgendeinen die Berufungsbeklagten verletzenden oder beleidigenden Ausdruck enthält; dass es sich darauf beschränkt, ihr Verlangen nach höherem Lohn und ihre Weigerung, die Arbeit vor Befriedigung ihres Verlangens fortzusetzen, zu enthüllen; dass ein solches Verlangen auf ihrer Seite erlaubt war; woraus folgt, dass Fromenti dieses Verlangen enthüllen konnte, ohne sie moralisch zu schädigen;

In Erwägung, dass die Bestimmungen des Artikels 24, Buch I des Code du travail, Sondervorschriften darstellen und nicht analog ausgedehnt werden können; dass sie ausschliesslich den Fall im Auge haben, wo der Dienstherr ersucht wird, bei Ablauf des Arbeitsvertrages ein Zeugnis auszustellen; dass im vorliegenden Fall von Fromenti, wie feststeht, kein Zeugnis verlangt worden ist;

In Erwägung, dass nicht angeführt worden ist, dass der Berufungskläger gegen die Berufungsbeklagten Drohungen oder arglistige Machenschaften angewandt habe; dass die Tatsache ihrer namentlichen Aufzählung im Rundschreiben nicht für sich allein den Beweis erbringen kann, dass er aus Rache oder in der Absicht zu schaden gehandelt habe; dass zweifellos dieses Schreiben ausschliesslich den Schutz berechtigter Verbandsinteressen bezweckte; dass das erstinstanzliche Gericht bei solchem Sachverhalt zu Unrecht entschieden hat, dass die Versendung dieses Rundschreibens eine unerlaubte Handlung im Sinne des Artikels 1382 darstelle...“

C. — EINSCHRÄNKUNG DER ARBEITSFREIHEIT AUF GRUND VON VERSTÄNDIGUNGEN ZWISCHEN ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERVERBÄNDEN

6. Lehrvertrag. — Vertragsbruch ohne Entschädigung. — Gewerkschaftliche Regelung, durch die die Zahl der Lehrlinge im Verhältnis zu der der Arbeiter begrenzt wird.

Trib. civ. Grenoble (3. Kammer), 3. Februar 1925. — *Imprimerie générale gegen Perrard*. (Rev. Prud., 1925, 246.)

Der Meister kann nicht auf Schadenersatz wegen Vertragsbruch belangt werden, wenn dieser Bruch nur Folge der Anwendung einer tariflichen Regelung ist, durch die die Zahl der Lehr-

linge im Verhältnis zu der der Arbeiter begrenzt wird, und der Meister seinerseits infolge gewisser Umstellungen des Betriebes die Zahl der letzteren hat einschränken müssen.

„In Anbetracht, dass der Lehrvertrag in der Regel schriftlich abgeschlossen werden muss, aber auch mündlich sein kann; dass es im vorliegenden Falle nicht bestritten scheint, dass der junge Perrard den Vertrag für eine Dauer von fünf Jahren zu den üblichen Bedingungen abgeschlossen hatte, wie sie der Tarif der Gewerkschaften von Grenoble, zu denen er gehört, aufgestellt hatte; dass dieser Tarif, gleich nach Festsetzung der den Lehrlingen geschuldeten Löhne bestimmt, dass auf fünf Setzer nur ein, auf zehn nur zwei Lehrlinge kommen dürfen; dass diese Bestimmung Perrard im Augenblick des Vertragschlusses nicht unbekannt war;

In Anbetracht, dass der junge Perrard, dessen Eintritt am 11. Juli 1922 erfolgte, am 10. Juli 1924 sich von dem Vertragsbruch betroffen sah, also drei Jahre vor dem normalen Ablauf seines Vertrages, weil infolge gewisser Umstellungen des Betriebes die Imprimerie générale die Zahl ihrer Arbeiter hatte beschränken müssen und also keine Lehrlinge über das in der gewerkschaftlichen Regelung vorgesehene Verhältnis hinaus behalten konnte, ohne sich einschneidenden Massnahmen auszusetzen, zu denen die Gewerkschaft früher in entsprechenden Fällen ohne Zögern gegriffen hatte;

In Anbetracht, dass die Entlassung des jungen Perrard, weil unmittelbare Folge der den Grenobler Unternehmern von den Gewerkschaften des Buchgewerbes auferlegten Abmachungen, denen Perrard zugestimmt hatte, nicht mit einer plötzlichen und grundlosen Entlassung seitens des Meisters verglichen werden kann, die allein die Verurteilung zu Schadenersatz nach sich ziehen könnte;

In Anbetracht, dass man, ohne der Gewerbefreiheit einen schweren Schlag zu versetzen, von einem Unternehmer nicht verlangen kann, dass er in seinen Werkstätten eine die Bedürfnisse seines Gewerbes übersteigende Anzahl von Arbeitern unterhalte; dass die Imprimerie générale also vollkommen berechtigt war, ihre Arbeiterschaft zu verringern, wenn sie diese Verringerung als in ihrem Interesse gelegen erachtete; dass eine solche Verringerung unausweichlich eine solche der Zahl der Lehrlinge nach sich zog; dass man der Berufungsklägerin keinen Vorwurf daraus machen kann, dass sie es vorgezogen hat, die brauchbarsten Lehrlinge zu behalten; dass sie sich übrigens erboten hat, den jungen Perrard wieder in ihre Werkstätten einzustellen, wenn dieser eine Erlaubnis der Gewerkschaft erhielt;

In Anbetracht, dass er diese nicht einmal nachgesucht, sondern vorgezogen hat, bei einem neuen Arbeitgeber eine neue Stelle anzunehmen...“

BERUFSVEREINSRECHT

A. — BEAMTENGWERKSCHAFTEN („SYNDICATS“) UND BEAMTENVEREINIGUNGEN („ASSOCIATIONS“)

1. Ungesetzlichkeit von Beamtengewerkschaften. — Gesetzlichkeit von Beamtenvereinigungen. — Klagfähigkeit der Vereinigung. — Grenzen dieses Rechts.

1. Fall: Cons. d'Etat, 10. November 1922 (D., 1925, 3, 45). — 2. Fall: Cons. d'Etat, 10. Dezember 1924 (D. H., 1925, 65). — 3. Fall: Cons. d'Etat, 20. Februar 1925 (Gaz. Pal., 1925, 1, 507). — 4. Fall: Cours d'appel de Poitiers, 11. Februar 1925 (Gaz. Pal., 1925, 2, 752).

Die öffentlichen Beamten haben nicht das Recht, sich gewerkschaftlich zu vereinigen, da das Gesetz vom 21. März 1884 nur die Vertreter von Privatinteressen im Auge hatte, denen es freistellt, miteinander die Beziehungen von Kapital und Arbeit zu erörtern, jedoch mit Ausschluss der öffentlichen Beamten, die das Allgemeininteresse vertreten und mit dem Staat durch einen Vertrag öffentlichen Rechts verbunden sind, der von dem Arbeitsvertrag sehr verschieden ist (Ges. v. 1884, Art. 1, 3, 5, 6). (3. Fall.)

Das Gesetz vom 12. März 1920, das das Gesetz von 1884 auf die freien Berufe ausdehnt, hat den Willen des Gesetzgebers bestätigt, den Beamten das Gewerkschaftsrecht zu versagen, indem es die Aufgabe, ihren Status festzustellen, einem künftigen Sondergesetz überlassen hat. (3. Fall.)

Infolgedessen ist eine Beamtengewerkschaft nicht klagfähig und namentlich nicht befähigt, eine Beschwerde wegen Befugnisüberschreitung einzulegen. (3. Fall.)

Hingegen sind die Beamtenvereinigungen (*associations*) erlaubt, da das Gesetz vom 1. Juli 1901 einen allgemeinen Charakter trägt, der dem Gesetz von 1884 abgeht. Diese Vereinigungen können also, vorausgesetzt, dass sie angemeldet sind und keinen gesetzwidrigen Zweck verfolgen, einen Prozess führen. (1., 2. u. 3. Fall.)

Immerhin vertreten diese Vereinigungen im Gegensatz zu den Berufsverbänden nicht *ipso jure* das Berufsinteresse ihrer Teilnehmer. In diesem Sinne könnte eine Beamtenvereinigung nicht einen Prozess führen, um das Ansehen eines Berufes zu verteidigen, der nur in der Ausübung öffentlicher Funktionen besteht, da es nur dem Staate zusteht, diese Verteidigung zu übernehmen. (4. Fall.)

Dagegen wäre eine Beamtenvereinigung befähigt, dem Conseil d'Etat Verwaltungsvorschriften zu unterbreiten, die die Bedin-

gungen für die Befähigung und Ernennung ihrer Mitglieder zu gewissen Aemtern bestimmt. (1. Fall.)

Sie hätte ebenso das Recht, in einem durch eines ihrer Mitglieder angestrebten Verfahren zu intervenieren, aber nicht, an die Stelle des Beteiligten zu treten, falls dieser die gesetzlichen Fristen versäumt hätte. (2. Fall.)

1. FALL

(Association générale des rédacteurs des postes, télégraphes et téléphones)

Die allgemeine Vereinigung der Post-, Telegraphen- und Telefonsekretäre hat den Conseil d'Etat im Wege der Beschwerde wegen Befugnisüberschreitung durch ein Rundschreiben des Unterstaatssekretärs des Postministeriums vom 8. Januar 1921 befasst, das die Bedingungen zur Bewerbung der Sekretäre des Aussendienstes um Beschäftigung gleicher Art bei der Zentralverwaltung bestimmte.

Durch Entscheidung vom 10. November 1922 hat der Conseil d'Etat erklärt, dass die Beschwerde der Vereinigung der Form nach zulässig sei, da die Vereinigung regelrecht gegründet sei und die Befugnis habe, der Verwaltungsgerichtsbarkeit die Verwaltungsverordnungen zu unterbreiten, durch die sie sich beschwert fühlt. Aber in der Sache wurde die Beschwerde als unberechtigt verworfen.

Wörtlich :

„Gemäss der Verordnung vom 24. Oktober 1914 hat die Verwaltung das Recht, nach freiem Ermessen die Bedingungen festzusetzen, unter denen die Beamten zur Bewerbung zugelassen werden sollen. Indem sie also aus Gründen, die zu bewerten ihre Sache ist, gewissen Gruppen von Beamten, die den Bedingungen, welche sie von vornherein ihrer Wahl zu Grunde zu legen beabsichtigte, nicht genügten, an dem Ausleseverfahren nicht teilzunehmen gestattete, hat der Unterstaatssekretär für Post und Telegraphie keine Befugnisüberschreitung begangen.“

2. FALL

(Rebeillé und Association des professeurs de lycées)

„Im Hinblick auf das Gesetz vom 7.-14. Oktober 1790 und auf das Gesetz vom 24. Mai 1872;

In Erwägung, dass aus der Untersuchung hervorgeht, dass die Lehrer am Lycée du Parc, die ihr Amt in der Zweiganstalt von St. Rambert ausüben, bei dem Unterrichts- und dem Finanzminister beantragt haben, den der Stadt Lyon zukommenden und nicht den der Gemeinde St. Rambert zukommenden Wohnungszuschlag zu beziehen, und dass die Minister diesen Antrag abgelehnt haben; dass die Lehrer gegen diese ministeriellen Entscheidungen nicht beim Conseil d'Etat Beschwerde eingelegt haben; dass, wenn sie es getan hätten, die von dem Herrn Rebeillé vertretenen Vereinigungen in dem Prozess hätten intervenieren können, da die Entscheidung der zu untersuchenden Rechtsfragen für viele ihrer Mitglieder von Interesse war; dass aber dieses

Interesse nicht derart war, dass es ihnen gestattet hätte, selber bei dem Conseil d'Etat die Aufhebung der ministeriellen Entscheidungen zu beantragen, mit denen ihn die betreffenden Lehrer überhaupt nicht befasst hatten; dass unter diesen Umständen die Beschwerde des Herrn Rebeillé im Namen der besagten Vereinigungen nicht zulässig ist..."

3. FALL

(Union syndicale des employés de l'octroi de Paris)

Die Union der Pariser Stadtzollbeamten war vor 1920 eine Vereinigung (*association*) im Sinne des Artikels 5 des Gesetzes vom 1. Juli 1901. Am 5. Januar 1920 erfüllte diese Vereinigung die erforderlichen Förmlichkeiten, um sich als Gewerkschaft (*syndicat*) zu konstituieren, wobei sie sich auf das Gesetz vom 21. März 1884 berief.

In dieser Verbindungsform beabsichtigten die Pariser Stadtzollbeamten, beim Conseil d'Etat die Aufhebung einer Verfügung des Préfet de la Seine wegen Befugnisüberschreitung zu betreiben, durch welche dieser die Beförderungsliste für sie gesperrt hatte.

Der Conseil d'Etat hat unter Aufrechterhaltung seiner bisherigen Rechtsprechung noch einmal erklärt, dass Beamte sich nicht auf das Gesetz über die Berufsvereine stützen dürfen, infolgedessen auch nicht auf das Gesetz vom 12. März 1920, dessen Zweck es war, die Prozessfähigkeit dieser „syndicats“ auszudehnen. Die vorliegende Entscheidung erinnert daran, dass laut Vorarbeiten die im Artikel 6 des Gesetzes von 1884 gebrauchten Ausdrücke eng zu verstehen sind. Der Gesetzgeber hat nur Vertreter von Privatinteressen, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, im Auge gehabt, nicht Beamte, Vertreter von Allgemeininteressen. Die dem Staate durch einen Vertrag öffentlichen Rechtes verbundenen Beamten haben einen eigenen, vom privatrechtlichen ganz verschiedenen Status. Ihre Befugnisse, die aus den Bedürfnissen des öffentlichen Dienstes fließen, sind mit der Ausübung von Gewerkschaftsrechten, wie sie das Gesetz von 1884 vorsieht, unvereinbar. Schliesslich hat der Gesetzgeber von 1920 deutlich erklärt, dass er den Beamtenvereinigungen das Recht zu verweigern beabsichtigte, sich unter die Herrschaft des Gesetzes von 1884 zu stellen. Er hat vielmehr entschieden, dass ein Sondergesetz den Status der Beamten bestimmen würde.

Infolgedessen konnte der Conseil d'Etat nicht umhin, den Antrag der Union der Pariser Stadtzollbeamten als unzulässig zurückzuweisen.

4. FALL

(Kardinal Luçon gegen Fédération et associations amicales d'instituteurs)

Diese Entscheidung hat einen Prozess beendet, der die öffentliche Meinung leidenschaftlich erregt und eine ausgiebige Rechtsliteratur hervorgerufen hat.

Unter dem Datum des 14. September 1909 richteten die Kardinäle, Erzbischöfe und Bischöfe Frankreichs an die Gläubigen des katholischen Bekenntnisses ein gemeinsames Schreiben über die Rechte und Pflichten der Eltern gegenüber der Schule. Dieses Schreiben gelangte in die weiteste Öffentlichkeit; Kardinal Luçon, Erzbischof von Reims, war unter den Unterzeichnern.

Durch Ladung vom 10. November 1909 verklagte der Bund der öffentlichen Lehrer- und Lehrerinnenvereinigungen für Frankreich und die Kolonien und die Vereinigung der öffentlichen und weltlichen Lehrerinnen und Lehrer des Marnedepartements den Kardinal Luçon vor dem Tribunal civil Reims auf Schadenersatz.

Ein Urteil des Tribunal civil Reims vom 25. Februar 1910 erklärte die Klage der klägerischen Vereine der Form nach für zulässig und verurteilte im Grund den Kardinal zu 500 Fr. Schadenersatz. Durch Entscheidung vom 4. Januar 1911 (D., 1913, 1, 326) bestätigte die Cour d'appel Paris das erstinstanzliche Urteil.

Auf Revisionsbeschwerde des Kardinals Luçon hob der Zivilsenat des Kassationshofs durch Entscheidung vom 4. März 1913 (D., 1913, 1, 326) die Entscheidung der Cour d'appel auf. Er erachtete, dass die Vereinigungen nicht befähigt waren, gegenüber Dritten den Schutz der allgemeinen Interessen des Lehrerberufs zu übernehmen, da es sich um einen öffentlichen Beruf handelte, dessen Schutz allein dem Staate obliegt.

Die Cour d'appel Orléans, an die die Sache verwiesen wurde, erklärte durch neue Entscheidung in der Sache am 6. Dezember 1913 (Gaz. Pal., 1913, 2, 666) die Klage der Lehrer für zulässig, wie es der Pariser Gerichtshof getan hatte. Kardinal Luçon legte zum zweiten Mal Revision ein. Der Kassationshof erklärte nunmehr in einer Plenarentscheidung vom 15. Juni 1923 (D., 1924, 1, 153, mit Anmerkung von Rolland), dass, wenn es auch den regelrecht angemeldeten Vereinigungen (*associations*) freistünde, Prozesse zu führen, doch noch hinzukommen müsse, dass der Zweck der angestregten Klage den Statuten und dem Gesetz entspreche. Im Gegensatz zu den Gewerkschaften (*syndicats*) vertreten die Vereinigungen (*associations*) nicht *ipso jure* das Berufsinteresse ihrer Teilnehmer. Das Schreiben der Kardinäle Frankreichs habe nicht eigens die Mitglieder der am Prozess beteiligten Vereinigungen im Auge, sondern die Gesamtheit der weltlichen Lehrer und Lehrerinnen Frankreichs und der Kolonien. Der Staat allein ist befähigt, den Schutz der Allgemeininteressen und das Ansehen eines öffentlichen Berufes, den er ausüben lässt, zu übernehmen.

In Anwendung des Gesetzes vom 1. April 1837 hat die Cour d'appel Poitiers, die als zweites Verweisungsgericht entschied, pflichtgemäss die Ansicht der vereinigten Senate des Kassationshofes bestätigt.

Die Entscheidungsgründe dieses Urteils sind lediglich eine wörtliche Wiederholung der der vereinigten Senate.

Anmerkung. — Können sich öffentliche Beamte rechtsgültig zu Gewerkschaften (*syndicats*) im Sinne des Gesetzes von 1884 zusammenschließen?

Die Wissenschaft ist hierüber sehr verschiedener Meinung. Hingegen ist die Zivil- und Verwaltungsrechtsprechung seit langem darin feststehend, dass sie bei dem gegenwärtigen Stand der Gesetzgebung Beamten-gewerkschaften für unbedingt ungesetzlich hält. (Cons. d'Etat, 7. Aug. 1909; S., 1909, 1, 143, mit Anmerkung von Hauriou; 13. Jan. 1922, D., 1923, 3, 33 mit Anm. von Berthélémy; Trib. Corr. Seine, 29. Juli 1909, D., 1909, 5, 69; Paris, 27. Okt. 1910, D., 1911, 3, 29; Cass. civ., 4. März 1913, D., 1913, 1, 321; Lyon, 15. Nov. 1921, *Bull. Minist. Trav.* 1922, 20, 21 usw.). Die oben angeführte Entscheidung des Conseil d'Etat in Sachen der Union der Stadtzollbeamten bestätigt diese Rechtsprechung.

Der Standpunkt der Rechtsprechung lässt sich endgiltig in der folgenden Formel zusammenfassen: Wenn bei dem gegenwärtigen Stande der Gesetzgebung das Gewerkschaftsrecht (*droit syndical*) auch allen Lohnempfängern des Staates (Artilleriewerkstätten, Tabak- und Zündholzfabriken usw.) zusteht, so kann es doch nicht von den eigentlichen Beamten beansprucht werden, die unseren grossen öffentlichen Dienstzweigen vorstehen (Finanz, Unterricht, öffentliche Arbeiten, Post, Landesverteidigung, innere Verwaltung), da diese Beamten mit dem Staat nicht durch einen Lohnvertrag verbunden sind, sondern durch einen echten Vertrag öffentlichen Rechts, der ihnen besondere Rechte verleiht und andererseits besondere Pflichten auferlegt, die namentlich unter dem Gesichtspunkt der Unterordnung unvereinbar sind mit Streikrecht und Koalitionsrecht, welche aus dem Gewerkschaftsrecht (*droit syndical*) erfließen.

Die Rechtsprechung steht nicht weniger fest in bezug auf die Gesetzlichkeit der gemäss dem Gesetz vom 1. Juli 1901 gegründeten Beamtenvereinigungen (*associations*). In der Tat ist allgemein, jedenfalls in der Rechtsprechung anerkannt, dass Personen, die sich zum Studium und zur Verteidigung ihrer Berufsinteressen verbinden wollen, statt einen Berufsverein (*syndicat*) zu gründen, eine den Regeln des obigen Gesetzes unterworfenen Vereinigung (*association*) bilden können. (Näheres über diese Frage, aber in verschiedenem Sinne, vgl. bei Rolland; Anm. zu D., 1913, 1, 321, und D., 1924, 1, 153; Berthélémy: *Traité élém. de droit administratif*, 10. Aufl., 59; Duguit: *Traité de droit constitutionnel*, 2. Aufl., Bd. III, 233; Appleton: Anm. zu D., 1925, 2, 141.)

Da nun das Gesetz von 1901 unbedingt allgemein ist, und das von ihm anerkannte Vereinsrecht (*droit d'association*) allen geschäftsfähigen Bürgern zusteht, müssen sich auch die Beamten seiner bedienen können, vorausgesetzt, dass sie es ausüben in den Grenzen des ihre Tätigkeit bestimmenden Status. Und dieser schliesst jeden Streik und jede Koalition streng aus. (Cons. d'Etat, 11. Dez. 1908, D., 1909, 3, 49; 10. Dez. 1909, D., 1911, 3, 113; Paris, 27. Dez. 1910, D., 1911, 2, 325, mit Anm. von Capitant; Cass., 4. März 1913, D., 1913, 1, 321, mit Anm. von Rolland; Cass. ch. réunies, 15. Juni 1923, D., 1924, 1, 153, mit Anm. von Rolland.)

Der Kassationshof hat jedoch in seiner obigen Entscheidung vom 15. Juni 1923, die in dem berühmten Fall Kardinal Luçon gegen die Lehrervereinigungen (*associations*) erging, das Recht der Beamtenvereinigungen, Prozess zu führen, in den engsten Grenzen anerkannt. Nach dieser Entscheidung, die nunmehr die Cour d'appel bindet, da sie eine Plenarentscheidung ist, und der sich der Gerichtshof von Poitiers in seiner genannten Entscheidung hat anschliessen müssen, ist es für eine Beamtenvereinigung unzulässig, das Ansehen eines Berufes zu verteidigen, der nur die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist. Die

Verteidigung dieses Ansehens, die notwendig mit der Verteidigung des öffentlichen Amtes selber, dessen Ursprung allein der Staat ist, zusammenfällt, einem Dritten gegenüber zu übernehmen, ist allein Sache des Staates selber. (Vgl. Pierre Cot: *La responsabilité civile des fonctionnaires publics*, S. 198; dagegen Hauriou: *Précis de droit administratif*; 10. Aufl., S. 600; Philip: *Le secours pour excès de pouvoir et l'activité corporative*, 1924, S. 28; Rolland in den oben genannten Anmerkungen.)

B. — BERUFSVEREINE („SYNDICATS“). PROZESSFÄHIGKEIT BEI VERTEIDIGUNG GEMEINSAMER BERUFSINTERESSEN

2. Berufsverein, Prozessführung, Intervention. — Beruf, Gemeinschaftsinteresse, unmittelbarer oder mittelbarer Schaden, Verfolgung durch Strafklage. — Verletzung der Gesetze über Betrug, Nacharbeit, wöchentliche Arbeitsruhe. — Aertzlicher Beruf, Missachtung, Verletzung des Vereinigungsrechts.

1. Fall: Cass. crim., 14. März 1924 (S., 1925, 1, 192). — 2. Fall: Cass. crim., 1. Mai 1925 (D., 1925, 1, 209). — 3. Fall: Cons. d'Etat, 19. Dezember 1924 (D., 1925, 3, 31). — 4. Fall: Trib. Corr. Seine, 27. November 1924 (Gaz. Pal., 1925, 1, 120). — 5. Fall: Just. Paix Paris, 7. November 1924 (Droit ouvrier, Jan. 1925, und S. sommaire, 1925, Nr. 1188). — 6. Fall: Cour d'appel de Bordeaux, 26. Mai 1925 (Rev. soc., 1925, 368). — 7. Fall: Trib. civ. Eprenay, 8. Mai 1925 (D. H., 1925, 482).

Grundsätzlich sind die regelrecht als „syndicats“ gebildeten Berufsvereine prozessfähig und berechtigt, vor allen Gerichten die dem Nebenkläger (*partie civile*) zustehenden Rechte auszuüben, soweit diese Tatsachen betreffen, die einen unmittelbaren oder mittelbaren Schaden für das Gemeinschaftsinteresse des vertretenen Berufes bedeuten (Ges. v. 21. März 1884, Art. 5 u. 6; Ges. v. 12. März 1920, Art. 1). (1., 2., 3., 4., 5., 6. u. 7. Fall.)

Demgemäss ist die Beteiligung einer Bäckergewerkschaft als Nebenklägerin in den Strafverfolgungen zulässig, die gegen einen Bäckermeister gerichtet sind, der beschuldigt ist, unter Missachtung der Vorschriften des Artikels 20 des Buches II des Code du travail die Arbeiter des Nachts beschäftigt zu haben. (4. Fall.)

Bei solchem Auftreten vertritt der Berufsverein (*syndicat*) das Gemeinschaftsinteresse, er handelt nicht als Beauftragter, und es kommt daher nicht darauf an, ob die gesetzmässig des Nachts beschäftigten Arbeiter dem „syndicat“ angehören oder nicht. (4. Fall.)

Aus denselben Gründen ist die Beteiligung eines „syndicat“ bei der Strafjustiz zulässig, wenn sie die Anwendung der Bestimmungen des Code du travail über die wöchentliche Arbeitsruhe (C. trav., Buch II, Art. 44) im Auge hat, da diese Beteiligung nicht individuelle Interessen zu befriedigen, sondern das Gemeinschaftsinteresse zu sichern bezweckt. (Ges. v. 1920, Art. 5.) (1. Fall.)

Seit dem Gesetz vom 12. März 1920, das den Gerichten gestattet,

den im Prozess intervenierenden Berufsvereinen (*syndicats*) Ersatz eines Schadens zuzubilligen, der sie nur mittelbar in ihrem Gemeinschaftsinteresse betrifft, ist ein Verband berechtigt, Schadenersatz für die Wahrung der Rechte des Verbandes und Ersatz der Kosten zu verlangen, die er zur Erhebung und Verfolgung der Klage aufwenden musste. (1. Fall.)

Ebenso ist ein Verband von Berufsvereinen (*syndicats*) kaufmännischer Angestellter befugt, vor dem Conseil d'Etat in einem von einem Privatmann angestregten Verfahren zu intervenieren, um die Verfügung eines Präfekten betreffend die wöchentliche Arbeitsruhe aufheben zu lassen. (3. Fall.)

Ebenfalls muss es als zur Rechtfertigung der Beteiligung eines Berufsvereins (*syndicat*) der Aerzte genügend angesehen werden, wenn durch die betrügerischen Machenschaften eines Arztes des Bezirks der Stand in Missachtung gerät. (2. Fall.)

Auch würde eine Verletzung des Vereinigungsrechtes (*droit syndical*), wenn gegen die Person eines Mitglieds gerichtet, ein genügender Grund für den Berufsverein (*syndicat*) sein, in dem von der zu Unrecht entlassenen Partei angestregten Verfahren zu intervenieren. (5. Fall.)

Aber auch dann ist erforderlich, dass der Berufsverein (*syndicat*) sich auf irgendein mindestens mittelbares Gemeinschaftsinteresse in dem fraglichen Verfahren berufen kann. (6. u. 7. Fall.)

1. FALL

(*Frau Deloche gegen Staatsanwaltschaft und Union syndicale des employés de la ville de St. Etienne*)

„In Anbetracht, dass die Antragstellerin, Handelsfrau in St. Etienne, wie festgestellt worden war, den Bestimmungen des Code du travail über die wöchentliche Arbeitsruhe zuwidergehandelt hatte, indem sie in ihrem Laden eines Sonntags zwei Arbeiter beschäftigte; dass die angegriffene Entscheidung entschieden hatte, die Gewerkschaft (*syndicat*) der Angestellten beiderlei Geschlechts der Stadt St. Etienne habe ein Allgemeininteresse an der Achtung dieser Gesetzesbestimmungen; dass folglich das Gericht die genannte Gewerkschaft in der von der Staatsanwaltschaft erhobenen Strafklage als Nebenklägerin zugelassen und ihr Entschädigung zugebilligt hat, als Ersatz des materiellen Schadens in Folge der Notwendigkeit, zur Wahrung der Interessen der Gemeinschaft zu intervenieren, und als Ersatz der Kosten, die er hat aufwenden müssen;

In Anbetracht, dass der materielle Schaden, den die Cour d'appel de Lyon in Anschlag gebracht hat, allerdings nicht unmittelbar aus der verfolgten Gesetzesverletzung entstanden, sondern nur deren mittelbare Folge ist;

In Anbetracht aber, dass das Gesetz vom 12. März 1920 in Artikel 5 bestimmt, dass die Gewerkschaften vor allen Gerichten die Rechte, die dem Nebenkläger vorbehalten sind, müssen ausüben können, insoweit es sich um Tatsachen handelt, die die Gemeinschaftsinteressen des von ihnen vertretenen Berufes mittelbar oder unmittelbar schädigen...;

Aus diesen Gründen also verwirft der Kassationshof die Revision.“

2. FALL

(Cousin gegen den Staat und die Nebenk Kläger)

Aus der angegriffenen Entscheidung (Aix, 22. Januar 1925) ergibt sich, dass Herr Dr. med. C. sich von verwundeten und kranken Kriegsteilnehmern die auf ihren Namen ausgestellten Behandlungsbücher (*Carnets de soins médicaux*) zur Aufbewahrung hatte aushängigen lassen, und dass er daraus betrügerischerweise sogenannte Besuchszettel (*billets de visites*) in grösserer Zahl entfernt hatte, als den wirklich von ihm gemachten ärztlichen Besuchen entsprach; dass er am Ende des Trimesters zwecks Liquidierung seines Honorars ein Verzeichnis der von ihm geleisteten Bemühungen aufstellte, dem er als Belege die genannten Zettel beilegte. Solche Machenschaften haben offenbar den Charakter eines Betruges im Sinn von Artikel 5 des Code pénal.

Von Beginn der gegen C. erhobenen Strafklage an hatte der Berufsverein (*syndicat*) der Aerzte des Arrondissement Marseille sich als Nebenk Kläger angeschlossen. Die Zulässigkeit dieser Nebenk lage wurde vom Beschuldigten bestritten, aber von dem Straf senat des Kassationshofs wie folgt anerkannt:

„Zum zweiten Revisionsgrund, der auf Art. 1 u. 3 des Code d'instruction criminelle, 1382 Cod. civ., deshalb gestützt wurde, weil die angegriffene Entscheidung eine Verurteilung zu Schadenersatz an den Nebenk Kläger ausgesprochen hat, ohne das Vorhandensein eines durch das behauptete Delikt unmittelbar verursachten Schadens festzustellen.

Anlangend das „syndicat“ der Aerzte: In Anbetracht, dass zufolge der angegriffenen Entscheidung der dem „syndicat“ der Aerzte des Arrondissement Marseille erwachsene Schaden sich aus der Missachtung ergibt, in die durch die betrügerischen Machenschaften des C. der ärztliche Beruf geraten ist, dessen Gemeinschaftsinteressen von dem Verbands verteidigt werden können; dass also die Verurteilung in diesem Punkte gerechtfertigt ist.“

3. FALL

(Gaunoux und Fédération des syndicats d'employés catholiques)

„In Erwägung, dass der Französische Verband der Berufsvereine (*syndicats*) kaufmännischer Angestellter katholischen Glaubens ein Interesse daran hat, in dem von Herrn Gaunoux angestrebten Verfahren zu intervenieren, um die Aufhebung der Verfügung des Préfet de police vom 21. Dezember 1921 zu erreichen, welche gestattet hat, dass in allen Geschäften des Kleinhandels am Neujahrstag die wöchentliche Arbeitsruhe nicht stattfindet, dass die Intervention also zulässig ist;

Anlangend die Gesetzlichkeit der Verfügung des Préfet de police: In Erwägung, dass zufolge Art. 44, Buch II des Code du trav., „in allen Geschäften des Kleinhandels ... die Sonntagsruhe nicht stattzufinden braucht, wenn sie mit einem durch Verordnung der Gemeinde bezeichneten Feste des Ortes oder des Viertels zusammenfallen würde“; dass der Neujahrstag nicht als ein lokales Feest angesehen werden kann; dass es daher angebracht ist, die angegriffene Verfügung aufzuheben...“

4. FALL

(Syndicat des ouvriers boulangers de la Seine gegen Durant)

Herr Durant, Bäckermeister in Courbevoie, wurde wegen Verletzung des Artikels 20, Buch II des Code du travail, verfolgt, da er zwei Bäcker während der ganzen Nacht mit Brotbereitungsarbeiten beschäftigt hatte.

Der Angeklagte bestritt die Tatsachen nicht, behauptete aber, nachdem die Gewerkschaft (*syndicat*) der Bäcker im Département de la Seine sich als Nebenklägerin beteiligt hatte und von ihm Schadenersatz verlangte, dass die Klage der Gewerkschaft unzulässig sei, wobei er zur Begründung anführt, dass die zwei von ihm beschäftigten Arbeiter im Augenblick der Straftat der Gewerkschaft gar nicht angehört hätten.

Das Tribunal correctionnel de la Seine hat umgekehrt angenommen, dass die Beteiligung der Gewerkschaft auch in diesem Falle völlig gerechtfertigt war. Die Zivilklage, die ein Berufsverein (*syndicat*) betreibt, ist eben auf das Allgemeininteresse des Vereins begründet, und ihre Beteiligung ist genügend gerechtfertigt, falls dieses Vereinsinteresse durch die Gesetzesverletzung, wenn auch nur mittelbar, berührt worden ist.

5. FALL

(Chambre syndicale des employés als Interventionsklägerin)

Ein Angestellter war von seinem Arbeitgeber entlassen worden, weil er trotz dessen Verbots einer Sitzung des Gewerkschaftssekretariats, dem er angehörte, beigewohnt hatte. Der entlassene Angestellte hatte seinen Arbeitgeber wegen Missbrauch des Entlassungsrechtes auf Schadenersatz eingeklagt; die Gewerkschaft intervenierte, um Wiedergutmachung einer Handlung zu verlangen, die, falls erwiesen, zufolge einer ständigen Rechtsprechung einen Angriff auf das Vereinigungsrecht und die Vereinsfreiheit darstellen würde.

Diese Intervention wurde von dem mit der Hauptklage befassten Friedensrichter für zulässig erklärt.

6. FALL

(De S. gegen Staatsanwaltschaft und Syndicat de répression des fraudes)

Artikel 12 des Gesetzes vom 6. Mai 1919 und Artikel 12 der Verordnung vom 19. August 1921 enthalten lediglich Verwaltungsvorschriften zwecks Verhinderung von Betrugsfällen und Erleichterung der Nachforschungen der Strafverfolgungsorgane. Nachdem Herr S. wegen Verletzung obiger Bestimmungen strafgerichtlich verfolgt worden war, glaubte der Verband zur Unterdrückung von Betrugsfällen (*Syndicat de répression des fraudes*) in Bordeaux sich als Nebenkläger beteiligen zu sollen.

Seine Klage wurde aus folgenden Gründen für unzulässig erklärt: Einerseits gestattet der Artikel 9 des Gesetzes von 1919 die Beteiligung als Nebenk Kläger in Sachen der Ursprungsbezeichnung nur zwecks Ersatzes des Schadens, der durch das Vergehen des betrügerischen Gebrauchs einer solchen Bezeichnung verursacht wurde; andererseits können zufolge Artikel 2 des Gesetzes vom 5. August 1908 die zum Zweck der Wahrung des allgemeinen Interesses des Weinbaus oder des Getränkehandels gebildeten Verbände die dem Nebenk Kläger zustehenden Rechte nur wegen der Fälle von Betrug und Fälschung ausüben; nun war in dem vorliegenden Falle aber keine dieser Rechtslagen gegeben, da es sich lediglich um die Verletzung vorbeugender Vorschriften handelte.

7. FALL

(Mirceau und Syndicat l'„Avenir Forain“ gegen Chandon-Moet und Cerveaut)

Eine Anzahl von Markthändlern hatte vor dem Tribunal civil d'Épernay Herrn Jean Chandon-Moet, Bürgermeister der Stadt, und Herrn Cerveaut, Vorsitzender des Ausschusses für die Organisation der Grossen Champagnemesse, auf Zahlung von 50.000 Fr. Schadenersatz verklagt, weil die Beklagten ihnen dadurch Schaden zugefügt hätten, dass sie sie nicht vorher benachrichtigt hätten, dass die Promenade du Jard, wo ihre Stände untergebracht werden sollten, mit einer Umzäunung versehen werden würde, die nur gegen eine vorherige Erlegung eines Eintrittsgeldes passiert werden konnte.

Der Berufsverband „Syndicat l'Avenir Forain“ hatte in dem Prozess intervenieren zu sollen geglaubt, weil diese Massregel dem von ihm vertretenen Berufe Schaden zugefügt habe.

Das Tribunal Épernay hatte diese Intervention für unzulässig erachtet, da in dem vorliegenden Fall das Verbandsinteresse der Messeteilnehmer keineswegs auf dem Spiel stand, und weil die dem Bürgermeister von Épernay und dem Vorsitzenden des Ausschusses für die Grosse Champagnemesse vorgeworfenen Massnahmen nur Privatinteressen im Auge haben konnten.

Anmerkung. — (Siehe Anm., S. 170 ff.)

C. — BERUFSVEREINE („SYNDICATS“). PROZESSFÄHIGKEIT
ZUR VERTEIDIGUNG VON UNTER IHRER
VERMITTLUNG ABGESCHLOSSENEN GESAMTARBEITSVERTRÄGEN

**3. Gesamtarbeitsvertrag. — Berufsverein („syndicat“). — Klage.
— Einzelinteressen der Mitglieder oder Gemeinschaftsinteressen.
— Streik. — Plötzliche Auflösung des Vertrages. — Haftbarkeit
des Berufsvereins.**

1. *Fall*: Trib. civ. St. Nazaire, 21. Juli 1922 (D., 1925, 2, 25). —
2. *Fall*: Landgericht Mühlhausen, 28. Juni 1923 (D., 1925, 2, 1).

Unter Abweichung von der Regel „in Frankreich klagt niemand durch Stellvertreter“ können die Berufsvereine, die in einem Gesamtarbeitsvertrag Partei sind, alle aus diesem Vertrage zu Gunsten ihrer Mitglieder entspringenden Klagen erheben, ohne sich auf einen Auftrag des oder der Beteiligten berufen zu brauchen (Ges. v. 25. März 1919, Art. 1, C. trav., Buch I, Art. 31 v). (1. Fall.)

Es genügt, dass die Arbeiter davon in Kenntnis gesetzt worden sind und sich der Erhebung der Klage nicht widersetzt haben. (1. Fall.)

Da die Klage des „syndicat“ und die der Einzelnen, selbst wenn sie aus derselben Schädigung herrühren, weder den gleichen Rechtsgrund noch den gleichen Zweck haben, kann die erstere das Erlöschen der letzteren überleben. (1. Fall.)

Jeder der am Gesamtvertrag beteiligten „syndicats“ kann also im eigenen Namen eine Klage auf Schadenersatz anstrengen, sei es gegen die anderen beteiligten „syndicats“, sei es gegen die Mitglieder derselben, die überführt sind, die übernommenen Verpflichtungen ohne vorherige Kündigung des Vertrages in den vom Gesetz vorgesehenen Formen und Fristen verletzt zu haben (Ges. v. 25. März 1919, Cod. trav., Buch I, Art. 31 *m* u. 31 *t*; Ges. v. 21. März 1884, Art. 5, abgeändert durch Ges. v. 12. März 1920, Art. 1). (1. u. 2. Fall.)

Wenn auch die Arbeitergewerkschaften, ohne sich haftbar zu machen, einen Streik zur Verteidigung ihrer Berufsinteressen organisieren können, so kann doch das Streikrecht nicht unter Missachtung der freiwillig von ihnen eingegangenen und die Ausübung dieser gesetzlichen Befugnis gewissen Schranken unterwerfenden Verpflichtungen ausgeübt werden. (2. Fall.)

1. FALL

(Syndicat des métallurgistes de St. Nazaire gegen Chantiers et ateliers de la Loire)

Der Direktor der „Chantiers et ateliers de la Loire“ hatte, einer Mehrheitsresolution seiner Arbeiter gemäss, die Teu-

rungszulage aufgehoben, um, ohne der Fabrik zu schwere Lasten aufzubürden, eine neue Schiffseinheit auf der Werft bauen zu können. Daraufhin verklagte ihn die Gewerkschaft der Metallarbeiter von St. Nazaire auf 50.000 Fr. Schadenersatz mit der Begründung, dass er, indem er ohne Wahrung der Kündigungsfristen den von ihm unterzeichneten Gesamtarbeitsvertrag aufgelöst habe, jedem seiner Arbeiter einen besonderen Schaden und ausserdem der Gewerkschaft einen Gesamtschaden zugefügt habe.

Der Beklagte stützte sich zunächst auf die Unzulässigkeit der Forderung mit der Begründung, dass die „auf Antrag und Betreiben von B., Gewerkschaftssekretär“ unterzeichnete Ladung gemäss der Regel „niemand in Frankreich klagt durch Stellvertreter“ unzulässig sei. Diese Einrede wurde vom Gericht zurückgewiesen, da die Gewerkschaft bei dem von ihr angerufenen Gesamtarbeitsvertrag Partei sei, da dieser nicht vom Arbeitgeber mit der vereinbarten monatlichen Frist gekündigt worden war, und da also die Gewerkschaft zur Beteiligung berechtigt gewesen sei, wenn schon nicht als Prozessbeauftragte ihrer Mitglieder, da diese zumeist in die Aufhebung der Teurungszulage eingewilligt und damit auf ihre Klage verzichtet hatten, dann mindestens aus eigenem Recht, sowohl wegen ihrer Beteiligung am Gesamtvertrage (Ges. v. 25. März 1919), als wegen der ihrem Schutze anvertrauten Berufsinteressen (Ges. v. 21. März 1884, 12. März 1920).

2. FALL

(Syndicat des entrepreneurs gegen Syndicat des ouvriers du bâtiment de Mulhouse)

Auch in diesem 2. Fall handelt es sich um einen Gesamtarbeitsvertrag, aber die Auflösung war die Tat der Arbeitergewerkschaft. Die beiden Berufsvereine (*syndicats*) der Unternehmer und Arbeiter, die die Prozessparteien bildeten — der Bauunternehmerverband und die Bauarbeitergewerkschaft — hatten am 19. Juli 1921 einen Tarifvertrag geschlossen, der bis zum 31. August 1922 gelten sollte. Die Arbeiter aber begannen vor diesem Datum einen Streik. Der Bauunternehmerverband verklagte die Gewerkschaft auf 10.000 Fr. Schadenersatz wegen Bruch des Vertrages durch einen unter Missachtung des Gesamtvertrages begonnenen Streik.

Die Gewerkschaft führte zu ihrer Verteidigung an, sie habe den Streik erst infolge einer vorangegangenen Vertragsverletzung durch den Unternehmerverband erklärt; dieser habe den Arbeitern eine den getroffenen Vereinbarungen widersprechende Lohnverminderung aufgezwungen.

Nachdem das Landgericht Mühlhausen diesen letzteren Punkt als tatsächlich unberechtigt ausgeschieden hatte, stützte es sich bei Verurteilung der Gewerkschaft darauf, dass der Bauunternehmerverband als Partei des Vertrags befähigt war, dessen Ausführung im Prozesswege zu verlangen, und darauf, dass, da die Teilnahme am Streik feststand, ihre Haftbarkeit nicht zu leugnen

war. Das Gericht setzte aber die Schadenssumme auf einen sehr geringen Betrag herab, da der Streik nur wenige Tage vor Ablauf des Gesamtvertrages ausgebrochen war.

Anmerkung. — Seit dem Tage, da durch das Gesetz vom 25. Mai 1884 eine Abänderung der Artikel 414 und 415 des Code pénal das Koalitionsrecht (Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu Streik und Aussperrung) anerkannt worden war, haben mehrere gesetzliche Bestimmungen das Recht der meist in Berufsvereinen vereinigten Koalitionsteilnehmer bestimmt und verstärkt.

Zunächst hat das Gesetz v. m 21. März 1884, die Verfassungsurkunde der Berufsvereine (*syndicats*), nachdem es alle dauernden Verbindungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für erlaubt erklärt hatte, durch Aufhebung von Artikel 416 des Code pénal die Gesetzlichkeit der Verrufserklärung anerkannt. Dann kommen zwei wichtige Gesetze: das eine vom 25. März 1919, das dem Code du travail einverleibt wurde (Buch I, Titel II, Art. 31 bis 31 x), das andere vom 12. März 1920, durch welches das Gesetz von 1884 abgeändert wurde.

Das erste Gesetz regelt den Gesamtarbeitsvertrag zwischen Arbeitgebern und Lohnempfängern, und gewährt den prozessfähigen Vereinigungen, namentlich den regelrecht gebildeten Berufsvereinen (*syndicats*) die Vertragsparteien sind, das Recht, sei es im eigenen Namen, sei es namens ihrer Mitglieder, gegen jeden, der die übernommenen Verpflichtungen verletzen würde, Prozess zu führen. Das zweite Gesetz erweitert den Bereich des Berufsvereins und erkennt in den ausdrücklichsten Worten das Recht der regelrechten Berufsvereine an, Prozess zu führen und vor allen Gerichten alle dem Nebenkläger zustehenden Rechte auszuüben, soweit es sich um Tatsachen handelt, die eine mittel- oder unmittelbare Schädigung der von ihnen vertretenen Gemeinschaftsinteressen darstellen.

Schon vor Beschliessung dieser Gesetze konnten Rechtsprechung und Wissenschaft als für den Grundsatz der Gültigkeit der Gesamtarbeitsverträge und der Prozessfähigkeit der Berufsvereine (*syndicats*) gewonnen gelten. (Cass., 16. Dez. 1908, D., 1909, I 76, mit Anm. von Capitant; Ch. réunies, 5. April 1913, D., 1914, I, 65; Pic.: *Législation industrielle*, Nr. 407 f.; Gemähling: *Les actions syndicales en justice pour la défense des intérêts professionnels*, 1912.) Aber hinsichtlich des Begriffs des Verbandsinteresses bestand noch ein gewisses Schwanken. Daher hat der Strafsenat des Kassationshofes das Klagrecht der Verbände in die engsten Schranken bannen zu müssen geglaubt (Crim., 17. Febr. 1912, D., 1913, I, 329, mit Anm. von Chesney). Der Kassationshof hat aber durch Plenarentscheidung den Standpunkt des Strafsenats verworfen und die Zulässigkeit aller Vereinsklagen anerkannt, die ein Berufsinteresse schützen wollten, selbst im Falle, dass das Gemeinschaftsinteresse nur mittelbar unter dem Mantel irgend eines Einzelinteresses auf dem Spielstand (Ch. réunies, 5. April 1913, D., 1914, S. 65, mit Anm. von L. S.)

Diese Tendenz hat sich seit Erlass der oben genannten zwei Gesetze von 1919 und 1920 nur noch verstärkt. In der Tat war der eingestandene Zweck des neuen Artikels 5 des Gesetzes von 1884, abgeändert 1920, in Zukunft alle Launen der Rechtsprechung abzuschnitten, welche die willkürliche Einschränkung des Berufsvereinsrechts (*droit syndical*) zur Folge hätten (Pic, a. a. O., Nr. 1328 f., und die angeführten Schriftsteller). Demgemäss wurde seit Erlass des Gesetzes von 1920 entschieden: a) dass die Berufsvereine auf Ersatz des Schadens klagen können, der

wenn auch nur mittelbar das Interesse des von ihnen vertretenen Berufes berührt (Crim., 8. Juni 1923, D., 1923, 1, 201, mit Anm. von Lalou und die 7 oben zusammenfassend wiedergegebenen Entscheidungen); b) dass, die Verbandsklage, selbst wenn sie auf demselben Schadensgrund beruht unabhängig von der Einzelklage erhoben werden kann, da sie von dieser nach Rechtsgrund und Zweck verschieden ist (Req., 1. Mai 1924, D. H., 1924, 349); c) dass, wenn ein Verbandsvertrag zwischen den Mitgliedern des gleichen Unternehmerverbandes zustande gekommen ist, und zwar mit dem Zweck, unter gewissen Voraussetzungen in allen Betrieben zu einem bestimmten Zeitpunkt die Arbeit einzustellen, der Berufsverein (*syndicat*) mit gutem Recht den Verbandsgeossen, der zu arbeiten fortfahren würde, auf Schadenersatz belangen kann (Trib. de Lyon, 1921, D., 1923, 2, 150; mit Anm. von H. L.); d) dass, wenn zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Gesamtvertrag abgeschlossen worden ist, um in ihrem Berufe die Arbeitsbedingungen zu regeln, die Bestimmungen desselben während der ganzen Gültigkeitsdauer befolgt werden müssen (Trib. civ. Seine, 12. Dez. 1922, *Rev. Prud.*, 1923, 100; vgl. das obenangeführte Urteil des Landgerichts Mülhausen).

Es ist immerhin hinsichtlich der Prozessfähigkeit zu bemerken, dass die Grenzen, innerhalb deren die Klage eines „*syndicat*“ erhoben werden kann, sehr verschieden sind, je nachdem die Klage sich auf einen gewöhnlichen Verbandsvertrag stützt oder auf einen Gesamtvertrag, der gemäss der genau bestimmten Bestimmungen des Gesetzes vom 25. März 1919 abgeschlossen ist.

Nach dem Gesetz vom 21. März 1884, auch in seiner abgeänderten Fassung vom 12. März 1920, können die Berufsvereine nur insoweit Prozess führen, als dies im Gemeinschaftsinteresse des gesamten Berufes, den sie vertreten, liegt und nicht nur im Einzelinteresse der Mitglieder.

Das Gesetz von 1919 aber hat die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine in bezug auf ihre Macht, den Gesamtverträgen, an denen sie teilhaben, Achtung zu verschaffen, bedeutend erweitert. Nicht nur befähigt es sie, im eigenen Namen zu handeln, um ihnen die Achtung zu sichern, was nur Anerkennung der vorangegangenen Rechtsprechung bedeutet, sondern es gibt ihnen ausdrücklich das Recht, zur Ausübung der aus den gleichen Verträgen entsprungenen einzelnen Klagrechte, ganz an die Stelle jeden Mitglieds zu treten. Das Gesetz sieht ihnen sogar bei Ausübung dieser Rechte, unter Durchbrechung der Regel „in Frankreich klagt niemand durch Stellvertreter“, die Beibringung irgendeines Auftrages des Beteiligten nach (Ges. v. 25. März 1919, *Cod. trav.*, Buch I, Art. 31 v).

Trotzdem bleibt wahr, dass der Berufsverein in solchem Falle nur der Beauftragte desjenigen Mitglieds ist, dessen Klagrecht er ausübt. Hieraus folgt, dass es aufhört, zulässig zu sein, wenn das Vereinsmitglied, aus dessen Person es entsprungen ist, auf das Recht ausdrücklich oder auch stillschweigend verzichtet hat (Cass. civ., 1. Mai 1923, D., 1923, 166; Trib. civ. St. Nazaire, s. oben 1. Fall).

Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass bei einem derartigen Geschehnis der Berufsverein alle Rechte behält, die er in seinem eigenen Namen aus der Tatsache seiner unmittelbaren Teilnahme am Vertragschluss erworben hat. Der Verzicht des einen oder anderen Mitglieds kann ihn also nicht des Rechts berauben, aus eigenem Antrieb die Ausführung eines ein Gemeinschaftsinteresse darstellenden Vertrages zu verlangen.

In dem dem Landgericht Mülhausen zur Beurteilung unterbreiteten Sachverhalt (oben 2. Fall) erschien die Verletzung des Gesamtver-

trages, auf die sich der klägerische Berufsverein zur Stütze seiner Klage berief, als Fall von Streik; aber dieser Umstand war nach der Rechtsprechung keineswegs geeignet, die Haftung der die Arbeitsstreitigkeit hervorruhenden Gewerkschaft aufzuheben. Es entspricht in der Tat der feststehenden Lehre und Rechtsprechung, dass, wenn auch ein Streik erlaubt ist, und falls er berufliche Interessen verteidigen will, nicht einmal die zivile Haftbarkeit seiner Urheber begründet, im Gegensatz dazu ein Missbrauch des Streikrechts vorliegt und einer Klage auf Schadenersatz gegen die Anstifter, namentlich gegen die Arbeitergewerkschaft, die den Streikbefehl gegeben hat, zu Grunde gelegt werden kann, wenn dieser Befehl im Hinblick auf einen der Verteidigung der Berufsinteressen fremden Zweck gegeben worden ist (Civ., 25. Jan. 1903, D., 1905, 1, 153, mit Anm. von Planiol; vgl. Pic, a. a. O., Nr. 307 f.; Brunschwigg: *La responsabilité des syndicats à raison des atteintes à la liberté du travail*). Es stellt aber offenbar einen Missbrauch dar, wenn plötzlich und ohne Kündigung ein auf unbestimmte Dauer abgeschlossener Gesamtvertrag beendigt wird. Vgl. über die Einzelheiten dieser letzteren Fragen: Pic, Anm. zu D., 1925, 2, 1, und ders.: „Des voies de droits ouvertes par la législation française récente aux syndicats professionnels pour assurer le respect des contrats syndicaux ou des conventions collectives de travail“, *Revue internationale du Travail*, Juli 1925.

D. — BERUFSVEREINE („SYNDICATS“). AUSSCHLUSSKLAUSEL.
RICHTERLICHE BEFUGNISSE

4. Berufsverein: Beziehungen zu seinen Mitgliedern. — Ausschluss. — In der Satzung nicht vorgesehener Grund. — Zu Unrecht erklärter Ausschluss. — Aufsichtsrecht den Gerichten übertragen. — Elsass-Lothringen. — Oertliches Gesetz. — Politischer Zweck. — Tatsächliches Monopol. — Missbrauch. — Schadenersatz für das zu Unrecht ausgeschlossene Mitglied.

1. Fall: Cour d'appel Douai, 17. Juni 1925 (Gaz. Pal., 1925, 2, 343). — 2. Fall: Cour d'appel Colmar, 15. Juli 1924 (Rev. jurid. Alsace-Lorraine, Febr.-März 1925, S. somm., 1925, 2005).

Jeder wegen eines in der Satzung nicht vorgesehenen Grundes ausgesprochene Ausschluss eines Mitgliedes ist missbräuchlich. Es ist also Sache der Zivilgerichte, die Wiedereinsetzung des rechtswidrig ausgeschlossenen Mitglieds anzuordnen und den Verband zu Schadenersatz zu verurteilen. (1. und 2. Fall.)

Ein Aerzteverband ist eine freiwillig geschaffene Berufsvereinigung (*syndicat*), die allen Aerzten, die seine Satzungen anerkennen, offensteht, und dessen Zweck die Verteidigung der Berufsinteressen seiner Mitglieder ist. Er darf daher nicht einem französischen Bürger aus politischen Gründen oder wegen Meinungsverschiedenheiten die Zulassung unter seine Mitglieder verweigern oder seinen Ausschluss aussprechen. (2. Fall.)

Weder unter der Herrschaft des örtlichen Rechtes (noch in Kraft befindliches deutsches Recht in Elsass-Lothringen), noch unter der des französischen Gesetzes von 1884 könnte eine Berufs-

vereinigung unter dem Deckmantel des Gesetzes über die „syndicats“ zum Vorteil ihrer augenblicklichen Mitglieder ein alle anderen ausschliessendes Monopol errichten und so die Gewerbe-freiheit, die ein Naturrecht ist, verletzen. (2. Fall.)

1. FALL

(Desplace gegen Bertaut und Syndicat des architectes)

Ein Architekt, Herr Desplace, befand sich, nachdem er seine Kundschaft an einen Kollegen, Herrn Bertaut, abgetreten hatte, mit diesem in Streit wegen der Höhe des Abtretungspreises; Herr Bertaut rief, um die Sache zu regeln, drei Mitglieder des Sekretariats des Architektenverbandes an. Da sich keine Grundlage einer Verständigung finden liess, setzte sich der Vorstand dieses Berufsvereins (*syndicat*) aus eigener Macht als Schiedsgericht ein und forderte Herrn Desplace auf, vor ihm zu erscheinen.

Herr Desplace lehnte diese Aufforderung durch einen übrigens höflichen Brief ab und forderte eine Zusammenkunft der Rechtsanwälte beider Parteien. Der Berufsverein setzte sich über diese Weigerung des Desplace hinweg und sprach gegen ihn die Strafe des Ausschlusses aus.

Desplace brachte diese Entscheidung, die er für missbräuchlich erachtete, vor Gericht. Die Cour d'appel Douai gab ihm Recht. In der Annahme, dass der für den Ausschluss angerufene Grund in der Satzung nicht vorgesehen war, und dass der Vereinsvorstand nicht befugt war, sich aus eigener Macht als Schiedsrichter über eine Streitigkeit einzusetzen, die noch dazu mit dem Schutz der Verbandsinteressen nichts zu schaffen hatte, hat das Gericht, unter Androhung von Zwangsstrafen, die Wiedereinreihung des ausgeschlossenen Mitglieds in die Liste der Verbandsmitglieder angeordnet und ausserdem den besagten Berufsverein zu Schadenersatz verurteilt.

2. FALL

(X. gegen Syndicat des médecins de Colmar)

X., Dr. med. einer französischen Fakultät, hatte seine Zulassung zum Aerzteverband Colmar verlangt, sein Gesuch wurde aber aus rein politischen Gründen zurückgewiesen, wiewohl seine Berufstitel und seine Ehrenhaftigkeit vorher satzungsgemäss vom Ehrengericht dieses Berufsvereins (*syndicat*) geprüft worden waren.

Um diese Zurückweisung zu decken, ging der Verband daran, Namen und Satzungen zu ändern und mit den zuständigen Behörden dahin zu verhandeln, dass seinen Mitgliedern das Monopol der ärztlichen Behandlung der Mitglieder der Krankenkassen und ihrer Familienangehörigen übertragen werde.

Von dem ausgeschlossenen Mitglied auf Schadenersatz verklagt, wurde das „syndicat“ erst vom Amtsgericht, dann vom Land-

gericht Colmar wegen Verletzung der Arbeitsfreiheit und Einrichtung eines missbräuchlichen Monopols verurteilt.

So wenig wie der französische Gesetzgeber im Gesetz vom 21. März 1884 hat der deutsche Gesetzgeber beabsichtigt, den Berufsvereinen (*syndicats*) zu erlauben, das Recht anderer zu verletzen, namentlich nicht die Gewerbefreiheit, die ein Naturrecht ist. Als freie berufliche Vereinigung muss ein „Aerzteverband“ allen Aerzten, die die erforderlichen Bedingungen der Ehrenhaftigkeit erfüllen, frei zugänglich sein, und darf weder aus politischen Gründen noch zu wirtschaftlichen Zwecken (z. B. Bildung eines ungesetzlichen Monopols zum Nutzen seiner gegenwärtigen Mitglieder) französische Aerzte, gegen die keine Beschwerde vorgebracht werden könnte, aus seiner Mitte ausschliessen oder ihnen die Zulassung weigern.

Eine solche Verletzung der Arbeitsfreiheit stellt ein Zivilunrecht dar, das zu Gunsten des rechtswidrig ausgeschlossenen Arztes eine Klage auf Schadenersatz begründet.

Anmerkung. — Ueber die Verpflichtung der Berufsvereine (*syndicats*), sich auf die Verteidigung der Berufsinteressen zu beschränken und sich jeder Einmischung in das politische Gebiet zu enthalten, vgl. Cass., 6. November 1914, D., 1917, 1, 61, und Pic: *Législation industrielle*, Nr. 383.

Ueber das Recht der Gerichte, die von einem Berufsverein getroffenen Massnahmen ungesetzlicher Anschliessung nachzuprüfen und nötigenfalls aufzuheben, vgl. Trib. Seine, 5. April 1900, S., 1901, 2, 118; Aix, 23. November 1904, D., 1905, 2, 121, mit Anm. von Planiol; Douai, 25. April 1910, Gaz. Pal., 1910, 2, 62. Vgl. auch Pic, a. a. O., Nr. 404.

Ueber den Grundsatz der Freiheit, der die Grundlage der Gesetzgebung über die Berufsvereine ist, vgl. Pic, a. a. O., Nr. 351 f.

Ueber die rechtliche Unmöglichkeit für einen Berufsverein, der den Zweck eines Monopols verfolgt, sich unter den Mantel des Gesetzes über die „*syndicats*“ zu flüchten, um den Strafen des Artikels 419 des Code pénal zu entgehen, vgl. Jay, Anm. zu S., 1889, 2, 49; Pic, a. a. O., Nr. 568.

E. — BERUFSVEREINE („SYNDICATS“). VERTEIDIGUNG DER GEMEINSCHAFTSINTERESSEN. UNGESETZLICHE SCHRITTE

5. Verlegerverbände: Behinderung freier Versteigerungen, Massnahmen zur Verteidigung der Gemeinschaftsinteressen, Anwendung von Artikel 412 des Code pénal.

Cour d'appel Paris (8. Kammer), 3. März 1925. — *Taillandier, Behin u. Gen. gegen den Staat.* (Gaz. Pal., 1925, 2, 449.)

Das Recht der Berufsvereine, für die Verteidigung ihrer Gemeinschaftsinteressen zu sorgen, kann sie nicht von der Verpflichtung befreien, sich den Gesetzen zum Schutze des Gemeinwohls und der öffentlichen Ordnung, namentlich den die freie Versteigerung schützenden Gesetzen, zu fügen (Art. 412, C. pén.).

Der Verlegerverband hat den Sortimentern Verkaufspreise vorgeschrieben, unter denen es ihnen verboten ist, klassische Schriften zu verkaufen, unter Strafe der künftigen Zurückziehung des 10-prozentigen Rabatts und des Vorrechts, 13 für 12 zu beziehen.

Im Vertrauen auf eine Gewohnheit, an der die Staatsanwaltschaft scheinbar keinen Anstoss genommen hat, hat dieser Berufsverein (*syndicat*) geglaubt, bei Gelegenheit von Ausschreibungen, die der Unterrichtsminister unternommen hat, ähnliche Massnahmen ergreifen zu sollen, um den Erfolg dieser Ausschreibungen zu vereiteln.

Im September 1921 wurden zwei Rundschreiben an alle Sortimenter versandt, worin sie erinnert werden, dass sie selbst im Verlauf einer Ausschreibung keinen höheren Rabatt als 10 Prozent gewähren dürften. Die Sortimenter wurden überdies gewarnt, dass ihnen im Falle des Verstosses gegen diese Regelung künftig alle Lieferungen gesperrt würden.

Infolge dieser besonders kühnen Machenschaften konnten die Ausschreibungen natürlich kein Ergebnis haben. Der Verlegerverband wurde aber verfolgt Art. 412 C. pén. gemäss, wonach die Handlung vorgesehen und bestraft wird, dass jemand bei einer Versteigerung von Lieferungen „die Freiheit der Gebote oder der Ausschreibungen durch Tathlichkeiten, Gewaltanwendung oder Drohungen behindert oder stört“, sei es vor, sei es während der Versteigerungen oder der Ausschreibungen.

Die Cour d'appel de Paris hat ebenso wie das Tribunal correctionnel de la Seine angenommen, dass in dem vorliegenden Fall das Delikt zweifelsfrei gegeben sei. Welches auch die Rechte seien, sagte das Gericht, die den Berufsvereinen zur Wahrung ihrer Verbandsinteressen gewährt seien, sie sind deshalb nicht weniger gehalten, die zum Schutz des Gemeinwohls und der öffentlichen Ordnung erlassenen Gesetze zu beobachten.

Anmerkung. — Ueber die Unerlaubtheit von Gesellschaften oder Vereinigungen, deren Zweck ist, die Freiheit von Versteigerungen zu behindern, also das von Art. 412 C. pén. und Verordnung vom 14. November 1837 vorgesehene und unter Strafe gestellte Delikt zu begehen, vgl. besonders Garraud: *Traité théorique et pratique de droit pénal français*, Bd. V, Nr. 411 f.; Répertoire Fuzier Hermann, v. „Enchères“ (entraves à la liberté des); Pic: *Traité des sociétés*, 2. Aufl., Bd. I, Nr. 424.

EINZELARBEITSVERTRÄGE

1. Begriff des Dienstvertrages. — Auf Provision gestellter Vertreter. — Auftrag. — Auflösung des Vertrages ohne Kündigungsfrist.

Cour d'appel Paris (7. Kammer), 15. Januar 1924. — *H. Galland & Co. gegen Piot*. (Rev. Prud., 1925, 90.)

Der Vertrag zwischen einem Geschäftshaus und einem Vertreter, der ausschliesslich durch Provisionen für die von ihm abgeschlossenen Geschäfte bezahlt wird, ist kein Dienstvertrag, sondern ein Auftrag.

Wie jeder Auftrag kann dieser zurückgenommen werden ohne dass es, mangels gegenteiliger Verabredung, der Beobachtung einer Kündigungsfrist bedürfte.

„In Erwägung, dass sich aus den Urkunden des Falles ergibt, dass Piot an das Haus Galland & Co. nicht durch einen Dienstvertrag gebunden und nicht im eigentlichen Sinne des Wortes sein Angestellter war; dass er lediglich Vertreter des genannten Hauses am Platze Paris war und ausschliesslich durch Provisionen für die Geschäfte, die er auf Rechnung des genannten Hauses machte, bezahlt wurde;

Dass es also in dem vorliegenden Falle nicht angebracht ist, die Regeln des Dienstvertrages anzuwenden, sondern die des Auftrages;

Dass es zum Wesen des Auftrages gehört, dass er jederzeit zurückgenommen werden kann...;

Dass Galland & Co. also nur von ihrem Rechte Gebrauch gemacht haben, wenn sie ihren Auftrag an Piot, sie am Platze Paris zu vertreten, zurücknahmen;

Dass dieser daher insoweit kein Recht auf irgendwelchen Schadenersatz haben kann...“

2. Dienstvertrag. — Verbot der Lohnrückerei (Marchandage). — Unerlaubte Gewinne. — Nichtiger Vertrag.

Cass. civ., 22. Juni 1925. — *Zonta gegen Société Madeleine & Madeleine*. (S., 1925, 1, 216.)

Ein von seinem Arbeitgeber mit Leitung einer Werkstätte unter Gewinnbeteiligung betrauter Angestellter, der übrigens voll und ganz die Leitung dieser Werkstätte besass, indem er sein Personal frei einstellen und dessen Löhne festsetzen konnte, zog durch missbräuchliche Praktiken einen ungesetzlichen Nutzen aus der Arbeit der von ihm beschäftigten Arbeiter; das diese Feststellungen aussprechende Urteil kann den Vertrag, laut dessen

dieser Angestellte ein Recht auf einen Teil des in seiner Werkstatt gemachten Gewinnes besitzt, unter Anwendung der Verordnung vom 2. März 1848, welche die Lohndrückerei verbietet, für nichtig erklären.

„...In Anbetracht, dass die Société Madeleine & Madeleine durch Privaturkunde vom 12. Mai 1921 Zonta wiederum als ersten Zuschneider für drei Jahre vom folgenden 1. Juli ab, unter festen Bezügen und einer Tantième von 30 Prozent auf den Gewinn aus seiner Werkstatt, angestellt hatte; dass Zonta, Ende Januar 1924 entlassen, die Summe von 11.143 Fr. 39 Cts., die er schliesslich auf 8.428 Fr. 95 Cts. herabsetzte, als seinen Tantièmeanteil verlangt hat; dass seine Forderung durch gewerbegerichtliche Entscheidung vom 7. März 1924, die durch das angefochtene Urteil bestätigt worden ist, abgewiesen wurde;

In Anbetracht, dass dieses Urteil erklärt, dass Zonta voll und ganz die Leitung seiner Werkstätte hatte, deren unbeschränkter Herr er war; dass er das Personal nach Belieben einstellte und entliess; dass er es war, der die Löhne dieses Personals bestimmte; dass er hiervon Gebrauch gemacht hat, um die von ihm eingestellten Arbeiter auszubeuten und ihre Löhne zu drücken, um seine Tantième in unerträglichem Masse zu steigern; dass er namentlich während eines Zeitraums von vier Monaten, für den der Preis für Massarbeit im Atelier auf 29.142 Fr. vorgesehen war, nur 16.130 Fr. zahlte, so dass er die Arbeiterlöhne um mehr als 47 Prozent drückte;

In Anbetracht, dass aus diesen massgeblichen Feststellungen sich ergibt, dass Zonta bei Ausführung des mit der Société Madeleine & Madeleine abgeschlossenen Vertrages durch missbräuchliche Praktiken einen unerlaubten Gewinn aus den von ihm beschäftigten Arbeitern gezogen hat; dass daher die Revision nicht begründet ist...“

Anmerkung. — Die Entscheidung entspricht der älteren Rechtsprechung. Vgl. Cour de cassation, Chambres réunies, 31. Januar 1901 (D., 1901, 1, 169; S., 1902, 1, 157).

3. Dienstvertrag auf bestimmte Dauer. — Einseitige Aufhebung. — Gerichtliche Würdigung der Gründe der Aufhebung. — Ausführung gesetzwidriger Arbeit.

Trib. civ. Coulommiers, 19. Juni 1925. — *Vauvrecy gegen Marsil.* (Gaz. Pal., 1925, 2, 729.)

Die Auflösung eines Dienstvertrages mit bestimmter Dauer muss bei dem Richter, der die Gründe für dieses Verlangen zu würdigen hat, verlangt werden. Die Aufhebung durch einseitige Willenserklärung ist ein Grund für Schadenersatz, vorausgesetzt, dass diese Seite nicht beweist, dass die Aufhebung gerechtfertigt durch die Tatsache sei, dass der Vertragsgegner die vertraglichen Verpflichtungen nicht erfüllt habe. Die Tatsache aber, dass der Angestellte sich weigert, an Stelle der ordentlichen Arbeit, für die er angestellt worden ist, eine ungesetzliche und unsittliche Arbeit zu verrichten — in diesem Falle eine geheime Buchführung zur Hintergehung des Fiskus — stellt keinen Mangel der Vertragserfüllung dar.

4. Dienstvertrag auf bestimmte Dauer. — Gerechtfertigte Entlassung. — Kosten der Heimreise geschuldet.

Trib. civ. Seine (7. Kammer), 17. Mai 1923. — *Compagnie Phénicienne de force et lumière gegen Dufour*. (Rev. Prud., 1925, 28.)

Die Gewohnheit schreibt dem Arbeitgeber vor, einem in der Fremde angeworbenen Arbeiter, selbst im Falle einer gerechtfertigten Entlassung die Heimreisekosten zu ersetzen; und so muss es erst recht gehalten werden, wenn diese Gewohnheit durch Vertrag bestätigt wird.

5. Dienstvertrag auf unbestimmte Dauer. — Abänderungen in der Organisation der Arbeit oder des Dienstes. — Berechtigte Ausübung eines Rechts.

Trib. civ. Valenciennes, 29. Juli 1925. — *Thomas gegen Compagnie des Chemins de fer du Nord*. (Gaz. Pal., 1925, 2, 550.)

1. FALL

Die Angestellten der Eisenbahngesellschaften sind mit diesen durch Dienstverträge verbunden, welche die Grundlage ihrer Rechte und Verpflichtungen darstellen, und nur durch neue Verträge abgeändert werden können. Im besonderen hat die Dienstordnung der Eisenbahnangestellten, die bei ihrer Ausarbeitung von den Vertretern der Angestellten durchberaten worden ist, den Charakter eines wechselseitigen Vertrages und schafft Recht zwischen den Parteien; da diese Ordnung ausdrücklich die Möglichkeit einer Versetzung der Angestellten aus dienstlichen Gründen vorbehaltlich einer zu gewährenden Entschädigung vorsieht, kann ein Angestellter, der unter den Bedingungen der Dienstordnung versetzt worden ist, nicht behaupten, dass er das Opfer einer plötzlichen Entlassung geworden ist, wenn, nachdem er sich geweigert hat, die neue Stelle anzunehmen, erklärt wird, dass er selbst sein Amt niedergelegt hat.

Vergeblich würde er daher behaupten, er könne nur gemäss Artikel 1148 des Code civil versetzt werden, also nur im Fall, dass seine Versetzung durch eine Art höherer Gewalt, die eine gegenwärtige und unüberwindliche Notwendigkeit für den Dienstbetrieb enthalte, gerechtfertigt sei; denn die Gesellschaft hat sich nicht verpflichtet, ihr ganzes Personal am gleichen Posten zu behalten, eine Verpflichtung, die ja auch mit einem leistungsfähigen Betriebe unvereinbar wäre.

Auch stellt diese Versetzung in keiner Weise einen Missbrauch des Rechts durch die Gesellschaft dar; Rechtsmissbrauch kann nur in einer Handlung liegen, die keinem berechtigten Interesse ihres Urhebers entspricht.

2. FALL

Cour d'appel de Paris (7. Kammer), 21. Oktober 1924. — *Blaesi gegen Société du Palais de la Nouveauté*. (Rev. Prud., 1925, 253.)

Wenn der Chef eines Geschäftshauses auch das Recht hat, die von ihm als nötig erachteten Veränderungen in seinem Dienstbetrieb anzubringen, so kann dies doch nur in dem Masse geschehen, als diese Veränderungen durch dienstliche Interessen begründet sind, und nicht deshalb beschlossen worden sind, um einen Angestellten, der sich nichts zu Schulden hat kommen lassen, zu verdrängen. Es kommt nicht darauf an, ob die Vertragsauflösung vom Angestellten durch Ablehnung des neuen Postens, den man ihm hat aufdrängen wollen, ausgegangen ist; die Verantwortlichkeit für die Auflösung fällt dem Arbeitgeber zur Last, der alles getan hat, um durch ungerechtfertigte Demütigungen den Angestellten zu seinem Entschlusse zu drängen. Es ist daher geboten, dem indirekt verdrängten Angestellten eine Entschädigung zu gewähren, die dem ihm verursachten materiellen und moralischen Schaden entspricht.

„In Erwägung, dass der Leiter eines Geschäftshauses das Recht hat, in der Organisation seines Hauses die Veränderungen vorzunehmen, die er für unumgänglich hält, auch wenn sie zum Schaden des Personals ausschlagen, sobald diese Veränderungen durch die Notwendigkeiten des Dienstes erfordert werden, und nicht zu dem Zwecke erdacht worden sind, diesen oder jenen Angestellten, der sich nichts zu Schulden hat kommen lassen, zu verdrängen;

In Erwägung, dass in dem vorliegenden Fall Blaesi die Stelle eines Chefs der Möbelabteilung bekleidete, die ihm im Hause Dufayel, wo er sich nach Ausweis seiner fortgesetzten Beförderungen Anerkennung verschafft hatte, übertragen worden war;

In Erwägung aber, dass im Oktober 1919, nachdem der Berufungskläger vor Gericht eine Verantwortlichkeit abgelehnt hatte, die ihm nicht oblag, diese Lage sich vollkommen änderte; dass er am 31. Dezember benachrichtigt wurde, dass seine Abteilung in drei geteilt worden war;

In Erwägung, dass er, nachdem nacheinander verschiedene Zweige seiner Abteilung abgetrennt worden waren, am 2. September 1921 zum Chef der Abteilung für kleine Möbel ernannt worden war;

In Erwägung aber, dass er am 5. Mai 1922 benachrichtigt wurde, dass er vom nächsten Tage ab seinen Posten zu verlassen und den eines technischen Oberaufsehers der Abnahmeabteilung zu übernehmen habe; dass er da, nicht ohne Grund, annahm, dass die Direktion, indem sie ihm, wenn auch unter Beibehaltung seiner Bezahlung als Abteilungsleiter in eine Aufgabe zweiten Ranges abschob, ihn loszuwerden suchte; dass er unter der Einwirkung der Kränkung, die ihm die seit Ende 1919 gegen ihn ergriffenen Massnahmen bereiteten, der dienstlichen Anordnung nicht gehorchte;

In Erwägung, dass die plötzliche Vertragsauflösung also der Société de la Nouveauté zur Last fällt, welche alles getan hat, um den Berufungskläger zu dem von ihm gefassten Entschlusse zu drängen; dass sie Blaesi einen sicheren Schaden zugefügt hat, der abgesehen von dem

oben festgestellten nicht nur in der Missachtung bestand, die die Annahme der neuen Beschäftigung mindestens dem Personal und den Lieferanten gegenüber für ihn nach sich gezogen hätte, sondern auch in der nunmehrigen Unmöglichkeit, seine Bezüge durch den Gewinnanteil seiner Abteilung von 24.000 auf 26.000 Fr. zu steigern; dass es daher geboten ist, das angefochtene Urteil aufzuheben und demgemäss Blaesi Schadenersatz zuzubilligen, dessen Höhe auf 15.000 Fr. festzusetzen sein wird...

3. FALL

Cass. civ., 12. November 1924. — *Blondot, Galaudon & Charlet gegen Schmitz, Perrotin und Lion*. (S., 1925, 1, 147; Rev. Prud., 1925, 189.)

Die Verminderung der Trinkgelder von Friseurgehilfen infolge einer Erhöhung des Preistarifs für die Kundschaft durch die Arbeitgeber kann gegen diese nicht einen Beschwerdegrund bedeuten, der die Auflösung des Dienstvertrags ihnen gegenüber rechtfertigen würde, denn der Dienstvertrag hatte nicht ein Mindestmass an Trinkgeldern gewährleistet, und die Arbeitgeber haben bei Erhöhung ihrer Tarife innerhalb der gesetzlichen Ausübung ihres Rechts gehandelt.

„In Anbetracht, dass die Aufhebung eines ohne Zeitbegrenzung abgeschlossenen Dienstvertrages durch Willenserklärung nur der einen Partei nur unter der Bedingung Grund zu Schadenersatz geben kann, dass sie von seiten des Aufhebenden einen für den Betroffenen schädlichen Rechtsmissbrauch darstellt;

In Anbetracht, dass aus dem angefochtenen Urteil hervorgeht, dass Schmitz, Perrotin und Lion, Friseurgehilfen im Dienste von Blondot, Galaudon & Charlet, mit einem Gehalt angestellt waren, das sich aus zwei Elementen zusammensetzte: einer festen täglichen Vergütung von 15 Fr. und Trinkgeldern, die den Durchschnitt von 13 bis 15 Fr. per Tag erreichten; dass sie am 17. März 1923 eine Aufbesserung verlangt haben; dass am folgenden Tage der Arbeitgeberverband seine Absicht ankündigte, vom 2. März ab der Kundschaft einen erhöhten Tarif aufzuerlegen; dass die Anwendung der neuen Preise zur Folge hatte, dass die Trinkgelder um 2.50 bis 3.50 Fr. per Tag sanken; dass auch auf die Weigerung von Blondot, Galaudon & Charlet hin, ihren Angestellten einen Ausgleich zu gewähren, diese in Streik traten und ihre Arbeitgeber auf Schadenersatz wegen widerrechtlicher Verletzung des Dienstvertrages verklagten;

In Anbetracht, dass die angegriffene Entscheidung dieser Klage stattgegeben hat, und zwar aus dem Grunde, dass Blondot, Galaudon & Charlet, indem sie durch Erhöhung des Tarifs die Verminderung der Trinkgelder provozierten, die wesentlichen Bedingungen des Vertrages geändert und damit denselben missbräuchlich verletzt hätten;

In Anbetracht aber, dass das Urteil nicht leugnet, dass die Arbeitgeber durch Erhöhung der Preise von einer rechtmässigen Befugnis Gebrauch gemacht haben; dass die Ausübung dieses Rechts in Missbrauch nur dann hätte ausarten können, wenn dies eine bindende Bestimmung des Vertrages verletzt hätte;

In Anbetracht, dass in dieser Hinsicht das Gewerbegericht erklärt, dass gemäss einem in diesem Berufe ständigem Gebrauche die Trinkgelder in Anschlag gebracht worden sind, um die Angestellten zur Annahme eines hinter dem normalen Lohn zurückbleibenden Lohnes zu veranlassen; dass es aber nicht festgestellt hat, dass eine Mindestsumme

an Trinkgeldern gewährleistet worden ist ; dass es im Gegenteil zugibt, dass dieser Teil der Vergütung, der für die Kunden ein freiwilliger ist, für die Angestellten aleatorisch war ;

In Anbetracht daher, dass die Einnahmемinderung aus Gründen geschah, die keine böse Absicht einschlossen und also zu keiner Beschwerde Anlass geben konnten, die zur Auflösung des Dienstvertrages gegenüber den Arbeitgebern hätte berechtigen können ; dass sie den Angestellten nur gestattete, eine Anpassung ihrer Löhne zu fordern und im Falle der Weigerung durch eigenen Entschluss den Vertrag zu lösen, ohne sich damit schadenersatzpflichtig zu machen ; dass also der angeführte Grund nicht derart ist, dass er die Entscheidung vor dem Gesetz rechtfertigen könnte...“

6. Dienstvertrag auf unbestimmte Dauer. — Angestellter mit guter und langdauernder Dienstführung. — Missbräuchliche Entlassung.

1. FALL

Trib. civ. Seine (7. Kammer), 24. Februar 1923. — *La Presse gegen Moise*. (Rev. Prud., 1925, 40.)

Lange und gute Dienste eines Arbeitnehmers legen dem Arbeitgeber die Verpflichtung auf, sich von ihm nicht zu trennen, ohne ihm eine Frist zum Suchen einer neuen Stellung zu gewähren.

„In Anbetracht, dass Moise seit 28 Jahren im Dienste der Zeitung *La Presse* stand, und zwar in seiner Eigenschaft als Inhaber eines Zeitungsstandes mit einem festen Tagelohn von 6 Fr. und 75 Cts. für das Hundert verkaufter Exemplare ;

In Anbetracht, dass die Auflösung des Dienstvertrages am 6. Oktober 1922 durch einen Brief erfolgte, der Moise mitteilte, dass sein Zeitungsstand am nächsten Tag geschlossen werden würde ;

In Anbetracht, dass nicht bestritten worden ist, dass diese Mitteilung eine auf die Dienstunfähigkeit des Moise infolge seines Alters begründete Entlassung verschleiern sollte, wie auch in der Tat sein Posten nicht aufgehoben worden ist ;

In Anbetracht, dass die langen Dienste des Moise und gerade sein Alter der Berufungsklägerin zur Pflicht machten, sich nicht von ihm zu trennen, ohne ihm Zeit zu lassen, sich eine andere Stellung zu suchen ; dass die Berufungsklägerin, indem sie eine achtundzwanzigjährige Zusammenarbeit brutal zerriss, ohne irgendeine Rücksicht auf gute und lange Dienste und ohne einem bejahrten Angestellten die geringste Frist zu gewähren, um sich neue und schwer zu findende Unterhaltsmittel zu beschaffen, von ihrem Recht einen missbräuchlichen und Schaden stiftenden Gebrauch gemacht hat...“

2. FALL

Trib. civ. Seine (7. Kammer), 7. Juni 1923. — *Etablissements Moriquand gegen Michel*. (Rev. Prud., 1925, 49.)

„In Anbetracht, dass Michel am 21. September 1892 mit einem Lohn von 1,80 Fr. per Stunde als Handlanger in den Dienst der Etablissements Moriquand getreten ist ;

In Anbetracht, dass die Auflösung des Dienstvertrages am 10. Februar 1923 erfolgte ;

In Anbetracht, dass die Berufungsklägerin behauptet, sie habe Michel lediglich wegen des Nachlassens der Arbeiten und des daraus folgenden schlechten Geschäftsganges entlassen ;

In Anbetracht, dass die Gesellschaft 30 auf 100 durch sie beschäftigte Arbeiter am 10. Februar verabschiedet hat ;

In Anbetracht, dass sie, indem sie unter die ersten entlassenen Arbeiter Michel eingeschlossen hat, der seit mehr als 30 Jahren in ihrem Dienst stand, wiewohl sie ihm keinen Vorwurf zu machen hatte ; dass die Société des Etablissements Moriquand, indem sie den Arbeitsvertrag ohne Rücksicht auf gute und lange Dienste und ohne ihrem Arbeiter irgendeine Frist zu gewähren, um sich neue und schwer zu findende Unterhaltungsmittel zu beschaffen, brutal zerriss, von ihrem Recht einen missbräuchlichen und Schaden stiftenden Gebrauch gemacht hat...

Anmerkung. — Diese beiden Entscheidungen erachten, dass ein missbräuchlicher und Schaden stiftender Gebrauch des Rechts auf Vertragsauflösung vorliegt, wenn ein Arbeitgeber Angestellte mit guter und langdauernder Dienstführung ohne Fristgewährung entlässt. Allerdings konnte der Arbeitgeber rechtmässige Gründe zur Entlassung haben, Arbeitsunfähigkeit des Angestellten im einen Falle, Verminderung oder schlechter Stand der Geschäfte in dem anderen. Aber solcher Gebrauch des Rechts ist, wenn er auch nicht durch einen widerrechtlichen Beweggrund bestimmt wurde, doch unmässig und steht im Widerspruch zu der Billigkeit, die nach Artikel 1135 des Code civil die Erfüllung der Verträge beherrschen soll.

7. Dienstvertrag auf unbestimmte Dauer. — Kündigung. — Formen der Kündigung: Gesamtkündigung. — Entlassung während der Kündigungsfrist. — Verpflichtung, während der ganzen Dauer der Frist Gehalt zu zahlen.

Cass. civ., 6. Mai 1924. — *Pingarel gegen Achard*. (S., 1925, 1, 77 ; Rev. Prud., 1924, 302.)

Die Kündigung ist vom Gesetz keiner besonderen Form unterworfen worden, sie kann sowohl im einzelnen als insgesamt ausgesprochen werden ; es ist nötig aber auch hinreichend, dass sie zur Kenntnis der Betroffenen gebracht werde.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist aus einem berechtigten Grunde und namentlich wegen Einstellung seines Betriebes entlassen, vorausgesetzt, dass er ihm den Lohn zahlt, auf den er bis zum Erlöschen der Frist Anspruch gehabt hätte.

„In Anbetracht, dass sich aus Tatbestand und Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils ergibt, dass Pingarel in der von Achard in Toulouse geleiteten Kattunfabrik als Werkführer beschäftigt war, und in dieser Industrie die übliche Kündigungsfrist drei Monate beträgt ; dass der Direktor am 27. September 1922 in den Werkstätten einen Anschlag mit der Ankündigung hat aushängen lassen, dass die Schliessung der Fabrik beschlossen worden sei und das Personal nach

Bedarf entlassen werden würde; dass Pingarel am 7. Dezember 1922 entlassen wurde, also zwanzig Tage vor Ablauf der Frist von drei Monaten, die seit dem Aushang der Ankündigung lief; dass er aber zu diesem Zeitpunkt die Summe von 600 Fr. erhielt, die die vollständige Entlohnung für den dritten Monat darstellt;

In Anbetracht, dass unter diesen Umständen das angefochtene Urteil unter Bestätigung des gewerbegerichtlichen Spruches mit vollem Recht die Forderung Pingarels, einen Schadenersatz wegen plötzlicher Entlassung zu erhalten, zurückgewiesen hat;

In Anbetracht, dass das Gesetz die Kündigung keiner besonderen Form unterworfen hat; dass sie daher nicht nur im einzelnen, sondern auch insgesamt ausgesprochen werden kann; dass es notwendig ist, aber auch hinreicht, wenn sie tatsächlich zur Kenntnis der Betroffenen gebracht und die durch Vertrag oder Gewohnheit festgelegte Frist gewahrt wird; dass es ferner dem Arbeitgeber frei steht, aus einem berechtigten Grunde und namentlich wegen Einstellung seines Betriebes den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist zu entlassen, vorausgesetzt, dass er ihm den Lohn zahlt, auf den er bis zum Erlöschen der Frist Anspruch gehabt hätte...

8. Dienstvertrag auf unbestimmte Dauer. — Entlassung bei Ablauf der Kündigungsfrist. — Wahrung der Frist durch beide Parteien. — Unmöglichkeit, die Entlassung anzunehmen und die Frist abzulehnen.

Cass. civ., 16. Juni 1925. — *Helmlinger gegen Dufay*. (S., 1925, 1, 109; Gaz. Pal., 1925, 2, 388.)

Die Kündigungsfrist im Falle der Auflösung eines Dienstvertrages auf unbestimmte Dauer hat nicht nur den Zweck, der gekündigten Partei zu erlauben, einen andern Arbeitnehmer oder eine andere Arbeit zu suchen, sondern ist der anderen Partei ebenso nützlich. Die erstere kann daher nicht unter Missachtung der Rechte der anderen auf die Frist gültig verzichten.

Wenn ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber die Absicht, nach Ablauf einer gewissen Frist die Arbeit aufzugeben, mitgeteilt hat, ist diese Austrittserklärung unteilbar, und der Arbeitgeber könnte sie nicht derart annehmen, dass er sie auf den Tag, an dem sie gegeben wurde, bezieht. Die Nichtachtung der Frist stellt vielmehr eine plötzliche, nicht von der erforderlichen Kündigung begleitete Vertragsauflösung dar.

9. Dienstvertrag auf unbestimmte Dauer. — Aufhebung einer Arbeitsstelle und Entlassung auf einen bestimmten Zeitpunkt. — Wahrung der Kündigungsfrist. — Lohn für die ganze Frist geschuldet.

Cass. civ., 20. Juli 1925. — *Frau Lanvin gegen Dhéry*. (S., 1925, 1, 108.)

Wenn ein Arbeitgeber sich entschieden hat, eine Werkstatt zum Schluss des laufenden Monats aufzugeben, und einem Angestellten

dieser Werkstatt auf dieses Datum gekündigt hat, so bleibt er dennoch gehalten, dem Angestellten sein Gehalt über dieses Datum hinaus bis zum Ablauf der in der Branche üblichen Kündigungsfrist zu zahlen. So ist es auch dann, wenn der Angestellte sich nach dem Zeitpunkt der Entlassung geweigert hat, zu seinem Arbeitgeber arbeiten zu kommen; diese Weigerung ist berechtigt, weil der Vertrag auf diesen Zeitpunkt gekündigt worden ist.

GESAMTARBEITSVERTRÄGE

A. — GESAMTVERTRÄGE IM BEREICH DES GESETZES VOM 25. MÄRZ 1919

1. Rechtsfolgen der Verletzung des Gesamtarbeitsvertrages. — Ausübung der aus dem Gesamtvertrag entspringenden Klagrechte durch den Verband zu Gunsten seiner Mitglieder. — Verbandsklage. — Unabhängigkeit von der Einzelklage. — Haftbarkeit des Verbands. — Bruch des Vertrages. — Streik. — Teuerungszulagen. — Verzicht zwecks Vermeidung der Arbeitslosigkeit.

1. Fall: Trib. civ. St. Nazaire, 12. Juli 1922. — *Syndicat des métallurgistes de St. Nazaire gegen Chauden und Ateliers de la Loire.* (D., 1925, 2, 25.)
2. Fall: Trib. région. Mühlhausen, 28. Juni 1923. — *Syndicat des entrepreneurs gegen Syndicat des ouvriers de Mulhouse.* (D. P., 1925, 2, 25.)

Die Berufsverbände, welche Parteien eines Gesamtarbeitsvertrages sind, können gemäss Artikel 31 v, Buch I des Code du travail, „zu Gunsten jedes ihrer Mitglieder alle aus diesem Vertrag entspringenden Klagrechte ausüben, ohne sich auf einen Auftrag des Interessenten berufen zu müssen, vorausgesetzt, dass dieser davon benachrichtigt worden ist und nicht seinen Widerspruch erklärt hat“. Es muss aber noch hinzukommen, dass die Mitglieder nicht durch ihr Verhalten — Hinnahme tatsächlicher Abweichungen vom Vertrage — stillschweigend auf ihre einzelnen Klagrechte verzichtet haben. (1. Fall.)

Arbeiter und Arbeitgeber, die durch Gesamtarbeitsvertrag verbunden sind, können durch Einzelverträge Abweichungen festsetzen. (1. Fall.)

Die ein berufliches Verbandsinteresse wahrnehmende Verbandsklage kann das Erlöschen der Einzelklagrechte überleben. (1. Fall.)

Gemäss Artikel 31 *m* und *t*, Buch I des Code du travail, kann jeder der durch Gesamtarbeitsvertrag verbundenen Verbände im eigenen Namen gegen die die Bestimmungen und Bedingungen des Gesamtvertrages verletzenden Gruppen von Beteiligten oder einzelnen Mitgliedern auf Schadenersatz klagen. (2. Fall.)

Der ohne Kündigung und vor Ablauf der verabredeten Kündigungsfristen erklärte Streik stellt einen die Haftung des anstiftenden oder mitschuldigen Verbandes begründenden Bruch des Gesamtarbeitsvertrages dar.

Diese Urteile sind unter „Berufsvereinsrecht“, C. Berufsvereine: Prozessfähigkeit zur Verteidigung von unter ihrer Vermittlung abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträgen, S. 168, analysiert worden.

2. Erlöschen infolge Streiks. — Wiederinkraftsetzung durch Vereinbarung einer paritätischen Kommission. — Formen. — Schriftlichkeit erforderlich. — Art des erforderlichen Schriftstücks. — Gerichtliche Hinterlegung. — Bedingung der Gültigkeit.

Cass. civ., 1. Mai 1923. — *Mines de Carmaux*. (Bull. Minist. Trav., 1924, 67.)

Artikel 31 *c*, Abs. 1, Buch I des Code du travail, der bestimmt, dass „der Gesamtarbeitsvertrag bei Vermeidung der Nichtigkeit schriftlich sein muss“, stellt für die Gültigkeit des Schriftstücks keine Formenvorschrift auf. Der Urkundenbeweis kann also durch das Protokoll einer paritätischen Kommission geliefert werden, das die Wiederinkraftsetzung eines früheren Vertrages feststellt, der infolge Streiks erloschen war.

Aber die Bestimmung des zweiten Absatzes des gleichen Artikels 31 *c*, demgemäss der Gesamtvertrag erst zu dem Zeitpunkt in Kraft tritt, zu dem er in der Gerichtsschreiberei des Gewerbegerichts oder des Friedensrichters hinterlegt worden ist, ist eine eng auszulegende Sondervorschrift. Eine Klage auf Schadenersatz wegen Verletzung des Vertrages ist also unzulässig, wenn nicht festgestellt wird, dass der Vertrag vor Erhebung der Klage hinterlegt worden ist.

Die Hinterlegung ist nur für die seit Veröffentlichung der Verordnung vom 3. November 1919 abgeschlossenen Verträge vorgeschrieben. Aber die nach diesem Datum erfolgte Abmachung, einen älteren Vertrag wieder in Kraft zu setzen, stellt einen neuen Vertrag dar. Die Hinterlegung der Protokolle der den Vertrag wieder in Kraft setzenden Beratung bei der Präfektur kann die durch Artikel 31, § 7, vorgesehene Hinterlegung nicht ersetzen.

Tatbestand. — Ein 1892 zwischen den Arbeitern der Gruben von Carmaux und der Bergwerksgesellschaft ergangener Schiedsspruch hatte die Arbeitsbedingungen des Unternehmens geregelt. Im Jahre 1918 und 1919 war man sich über Abänderungen einig

geworden, wobei ausdrücklich jeder Partei das Recht vorbehalten wurde, den Vertrag mit sechsmonatiger Frist zu kündigen. Dieser Vertrag war durch ausgebrochene Streiks gebrochen worden; aber eine gemischte Kommission hatte seine Wiederinkraftsetzung beschlossen. Nachdem 1922 die Unternehmerin zu einer Lohnverminderung geschritten war, ohne die sechsmonatige Kündigungsfrist zu wahren, verklagte die Bergarbeitergewerkschaft sie auf Ersatz des ihren Mitgliedern durch Nichtbeachtung dieser Frist verursachten Schadens.

Der Kassationshof scheidet zuerst die Einwendungen gegen die Fähigkeit der Gewerkschaft, die aus dem Vertrag zu Gunsten ihrer Mitglieder erwachsenen Klagrechte auszuüben, in Ausdrücken aus, die nur auf die förmliche Bestimmung des Artikels 31 v, Buch I des Code du travail, verweisen; dann entscheidet er über die Gültigkeit und Anwendbarkeit des Vertrages mit folgenden Gründen:

„Zum ersten Absatz des zweiten Beschwerdegrundes:

In Anbetracht, dass das angegriffene Urteil anerkennt, dass der durch den Schiedsspruch vom 20. März 1892 und die späteren Abmachungen vom 12. Dezember 1918 und 15. März 1919 aufgesetzte Arbeitsvertrag von seiten der Arbeiter durch die von ihnen erklärten Streiks im Juni 1919 und Mai 1920 erloschen ist, aber hinzufügt, dass nach Beendigung dieser Streiks diese selben Verträge gemäss Vereinbarung in einer Sitzung der gemischten Kommission vom 11. Juni 1920 wieder in Kraft gesetzt und in Protokollen niedergelegt wurden, die in der Préfecture du Tarn hinterlegt sind; dass sie von den Parteien seitdem in ihren wechselseitigen Beziehungen stets beobachtet wurden und die Gesellsaft zu verschiedenen Malen, namentlich in ihren Schreiben vom 4. und 15. Oktober 1921 die Vertragsbestimmungen angerufen hat;

In Anbetracht, dass nach dem Wortlaut des Artikels 31, Litt. c, Buch I des Code du travail, zwar der Gesamtvertrag bei Vermeidung der Nichtigkeit schriftlich sein muss, dass das Gesetz aber diese Erfordernis keiner Förmlichkeit unterwirft; dass es notwendig, aber auch hinreichend ist, dass das Bestehen des Vertrages durch Urkundenbeweis festgestellt werde;

In Anbetracht, dass die Tatsacheninstanz diesen Beweis in dem Protokoll vom 11. Juni finden konnte, dass die Willensübereinstimmung hinsichtlich der Wiederinkraftsetzung der früheren Verträge, die ihrerseits schriftlich waren, und die der Streik aufgelöst hatte, feststellte;

Verwirft der Gerichtshof... den ersten Absatz des zweiten Revisionsgrundes.

Aber zum zweiten Absatz:

Im Hinblick auf Artikel 31, Litt. c, § 2, Buch I des Code du travail;

In Anbetracht, dass nach dieser Stelle der Gesamtarbeitsvertrag erst von dem Tag an anwendbar ist, der auf den folgt, an dem er in dem Sekretariat des örtlichen Gewerbegerichts niedergelegt oder mangels eines Gewerbegerichts der Gerichtsschreiberei des Friedensrichters übergeben worden ist;

In Anbetracht, dass einerseits, nach dem Wortlaut des Artikels 3, § 2, des Gesetzes vom 25. März 1919 die vor seiner Veröffentlichung in Kraft getretenen Verträge anwendbar bleiben, selbst wenn ihre Hinterlegung nicht erfolgt ist, und dass andererseits gemäss § 1 des gleichen Artikels die die Hinterlegung betreffenden Bestimmungen für die nach

diesem Datum abgeschlossenen Verträge erst nach Veröffentlichung der im Artikel 32, Buch I des Code du travail, vorgesehenen Verordnung anwendbar werden; dass diese Verordnung am 3. November 1919 ergangen ist;

In Anbetracht, dass in vorliegendem Falle der dem Gesetz vom 25. März 1919 vorangegangene Gesamtvertrag seit seiner Auflösung durch die Streiks aufgehört hatte zu bestehen und seine Wiederinkraftsetzung gemäss den im Protokoll vom 11. Juni 1920 niedergelegten Vereinbarungen der obigen Verordnung nachgefolgt ist; dass dieser Vertrag also der Förmlichkeit der Hinterlegung unterlag;

In Anbetracht, dass die Gesellschaft in ihren Schriftsätzen angeführt hat, dass die Gewerkschaft die Hinterlegung dessen, was sie (die Gewerkschaft) als Gesamtarbeitsvertrag bezeichnete in der Gerichtsschreiberei des Friedensrichters bewirkt hat, dass aber diese Hinterlegung erst am 20. Oktober 1921 im Verlauf des Prozesses geschehen sei und das hinterlegte Schriftstück das Original des am 12. Dezember 1918 unterzeichneten Vertrages sei;

In Anbetracht, dass das Urteil sich darauf beschränkt hat, zu erwidern, dass die Hinterlegung geschehen sei und der Bergwerksgesellschaft, die keinen Einspruch erhoben habe, bekannt gewesen sei;

In Anbetracht, dass das Gericht, indem es so durch einfache Behauptung ohne Angabe von Datum oder Ort und ohne genau zu sagen, ob das niedergelegte Schriftstück der Gesamtvertrag in seiner letzten Form war, entschied und den Kassationshof daher nicht in die Lage versetzt hat, nachzuprüfen, ob die vom Gesetz für die Anwendbarkeit des Vertrages ausdrücklich aufgestellte Bedingung regelrecht erfüllt worden sei, seine Entscheidung daher in diesem Punkt nicht gesetzlich begründet ist;

Kassiert der Gerichtshof..."

3. Mindestlohn. — Gleitende Lohnskala. — Amtlicher Lebenshaltungsindex. — Festlegung der Basis der Lohnskala.

Cass. civ., 12. Mai 1924. — *Syndicat des ouvriers des métaux gegen Société anonyme des Fonderies du Sud-Est.* (Rev. Prud., 1924, 216.)

Wenn Lohnerhöhungen in Ausführung eines Gesamtarbeitsvertrages verabredet worden sind, der vorher zwischen einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmerverband geschlossen worden ist und eine Skala von Mindestlöhnen vorsah, die mit den Lebenshaltungskosten schwanken sollte, so müssen die bewilligten Erhöhungen mit Rücksicht auf die in dem ursprünglichen Vertrag vorgesehenen Mindestlöhne berechnet werden, und nicht mit Rücksicht auf die Löhne, die irgendeiner der Unternehmer freiwillig erhöht haben mag.

In Anbetracht, dass am 5. Mai 1922 zwischen dem Verbands der Glaserbesitzer des Südostens, zu dem auch die Société anonyme des Fonderies du Sud-Est gehört, und der Gewerkschaft der Metallarbeiter ein Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen worden ist; dass Artikel 2 des Vertrages die Mindestlöhne der verschiedenen Arbeitergruppen festsetzte; dass nach dem Wortlaut des Artikels 7 diese Löhne alle drei Monate entsprechend den amtlichen Lebenshaltungsindizes abgeändert werden sollten;

In Anbetracht, dass der Verband der Giessereibesitzer durch Schreiben vom 8. August 1922, unter Anerkennung, dass die Lebenshaltung sich um 4,6 Prozent verteuert hatte, die Tagelöhne der Former und Putzer um 0.30 Fr. und die der Giesser um 0.80 Fr. erhöht hat; dass, nachdem die Société des Fonderies du Sud-Est sich geweigert hatte, ihre Arbeiterschaft an dieser Aufbesserung teilnehmen zu lassen, die Gewerkschaft sie gemäss Artikel 31 *t*, Buch I des Code du travail, vor das Gewerbegericht Marseille geladen und bei diesem Gericht einen Spruch erzielt hat, der die Gesellschaft verurteilte, der Gewerkschaft 50 Fr. als Schadenersatz zu zahlen; dass aber, auf Berufung seitens der Gesellschaft, die Forderung durch das angefochtene Urteil abgewiesen worden ist;

In Anbetracht, dass das Urteil erklärt, dass nach dem Abschluss des Gesamtvertrages vom 5. Mai 1922 die Société des Fonderies du Sud-Est ihren Arbeitern... freiwillig höhere Löhne bewilligt hat als die vereinbarten Mindestlöhne; dass die von ihr gezahlten Löhne beträchtlich höher sind als die um 0.30 und 0.80 Fr. täglich erhöhten Mindestlöhne, die durch das Schreiben vom 3. August 1922 bewilligt wurden; dass sie daher, indem sie sich weigerte, diese nachträgliche Erhöhung zu berücksichtigen, die von ihr eingegangenen Verpflichtungen nicht verletzt habe;

In Anbetracht, dass die Revision zu Unrecht behauptet, dass sich die Erhöhung nicht auf die durch den Gesamtvertrag festgesetzte Mindestbeträge, sondern auf die von der Gesellschaft tatsächlich bezahlten höheren Summen beziehen;

In Anbetracht, dass das oben erwähnte Schreiben in der Tat das Ergebnis der durch Artikel 7 des Vertrages vorgesehenen dreimonatlichen Nachprüfung darstellte, deren notwendige Folge es war, und von der es nicht getrennt werden konnte; dass also die Erhöhungen, die es ankündigte, die durch die ursprüngliche Uebereinkunft der Vertragsschliessenden bindend festgesetzten Löhne zur Grundlage hatten und nicht die durch einen der Arbeitgeber freiwillig erhöhten Löhne;

In Anbetracht, dass bei solcher Entscheidung die angefochtene Entscheidung, weit entfernt den Sinn des Vertrages zu verkennen, ihn vielmehr genau angewendet hat;

Verwirft der Kassationshof die Revision.“

4. Einzelverträge zwischen Personen, die durch den Gesamtvertrag verbunden sind. — Abweichungen vom Gesamtvertrag. — Ihre Gültigkeit.

Cass. civ., 5. Januar 1925. — *Syndicat des dessinateurs de Nantes gegen Société des ateliers de constructions de l'Ouest*. (Rev. Prud., 1925, 75.)

„In Anbetracht, dass der Verband der Zeichner und Zeichneringenieure von Nantes behauptet, dass die Société des ateliers de construction de l'Ouest mit den von ihr beschäftigten Zeichnern Einzelverträge abgeschlossen hat, die einem Gesamtvertrag vom 7. und 10. Oktober 1919, dem sie zugestimmt hatte, widersprechen sollen; dass er sie im eigenen Namen und im Interesse des Berufes vor das Gewerbegericht Nantes geladen hat; dass er beantragte, dass sie unter einer Zwangsstrafe von 300 Fr. zur Beobachtung des Gesamtvertrages verurteilt werde; dass dieser Antrag durch das angefochtene Urteil zurückgewiesen worden ist;

In Anbetracht, dass das Urteil erklärt, dass die zwischen der Société des ateliers de construction und ihren Zeichnern abgeschlossenen Einzel-

verträge frei geschlossen und durchaus in der Ordnung sind; dass es hinzufügt, ihm scheine nicht, dass der Gesamtvertrag dem im Wege stehen könne;

In Anbetracht, dass der Verband weder in seiner Klage noch in seinen weiteren Schriftsätzen, wie sie im Tatbestand wiedergegeben sind, die Verletzungen des Gesamtvertrages angibt, die er der Gesellschaft zur Last legt;

Aus diesen Gründen also

Verwirft der Kassationshof die Revision“.

Anmerkung. — Dieses Erkenntnis wird in der Uebersicht der *Revue des Conseils des Prud'hommes* angezeigt als eine Entscheidung, dass „ein Gesamtvertrag frei geschlossenen und regelrechten Einzelverträgen nicht im Wege stehen könne“. Es scheint aber, der Kassationshof habe seine Entscheidung hauptsächlich auf den Grund gestützt, dass „der Verband nicht die Verletzungen des Gesamtvertrages angegeben habe“, über die er sich beklage, und dass der Hof dadurch vermieden habe, die oben gestellte Rechtsfrage in bestimmter Form zu lösen.

B. — GESAMTVERTRÄGE AUSSER DEM BEREICH DES GESETZES VOM 25. MÄRZ 1919

5. Lohnarbitravertrag. — Vertrag zwischen einer Gewerkschaft und einzelnen Arbeitern. — Arbeiter, die der Gewerkschaft angehören oder nicht angehören. — Unanwendbarkeit der Regeln des Gesamtarbeitsvertrages. — Berufsverbände. — Recht der Verbandsmitglieder, sich jederzeit zurückzuziehen. — Tarifvertrag auf länger als fünf Jahre. — Gültigkeit.

Trib. civ. St. Etienne (2. Kammer), 21. Januar 1925. — *Syndicat général des tisseurs de la Loire et de la Haute-Loire gegen Jamot, Merlat und Armand.* (D. H., 1925, 281.)

Ein Lohnarbitravertrag, abgeschlossen zwischen einem Berufsverband, „dessen Zweck nicht ist, die teilnehmenden Mitglieder zu einer Gewerkschaft zu vereinen“, und Arbeitern, von denen die einen zu dieser Organisation gehören, die andern von ihr unabhängig sind, stellt keinen Arbeitsvertrag im Sinne des Gesetzes vom 25. März 1919 dar und ist der Anwendung dieses Gesetzes nicht unterworfen.

Ein solcher Vertrag hat für eine Dauer von 18 Jahren gültig abgeschlossen werden können, wohingegen nach Artikel 31 g, Buch I des Code du travail, ein Gesamtarbeitsvertrag nur für eine bestimmte Dauer von nicht mehr als fünf Jahren hätte zugelassen werden können.

Dieser Vertrag fällt auch nicht unter die Anwendung der Bestimmungen des Artikels 7 des Gesetzes vom 21. März 1884 und des Artikels 31 n, Buch I des Code du travail (Ges. v. 25. März 1919), die einem Arbeiter nicht das Mittel bieten können, sich für die Zukunft durch Austritt aus seiner Gewerkschaft von dem Vertrag zu befreien.

„In Anbetracht, dass unter dem 1. September 1912 zwischen dem Allgemeinen Weberverband der Departments Loire und Haute-Loire einerseits, und einer gewissen Zahl von Webern, unter denen sich Jamot Merlat und Armand befinden, ein Vertrag zustande gekommen ist, durch den... der genannte Allgemeine Verband sich verpflichtete, eine Folge von Tarifen aufzustellen, die allen Arbeitern gestatten würden, einen Mindesttagelohn von 6 Fr. zu erreichen, falls sich die teilnehmenden Weber verpflichteten, die Tarife zu beachten; dass, um eine regelmässige und dauernde Kontrolle der Beachtung dieser Tarife zu sichern, dieser Vertrag die Teilnehmer verpflichtete, im örtlichen Verbandsekretariat alle Scheine (*feuilles*) über die Arbeiten, die sie auf ihren Webstühlen auszuführen hätten, einregistrieren zu lassen, und zwar bei Vermeidung der Anwendung einer Strafklausel, die für jeden Fall der Verletzung der aufgestellten Tarife eine Strafe von 100 Fr. androhte, die der Zuwiderhandelnde dem örtlichen oder dem Allgemeinen Verbände zu zahlen hätte, von 10 Fr. für jeden festgestellten Fall der Zuwiderhandlung gegen die Einregistrierung der Scheine;

In Anbetracht, dass der Allgemeine Weberverband... im Hinblick auf diese Klauseln die Verurteilung von Jamot, Merlat und Armand zur Zahlung einer Summe von 10 Fr. beantragte, die jeder derselben wegen Bruchs der Verpflichtung, ihre Bestellscheine (*feuilles de charge-ment*) einregistrieren zu lassen, schuldete;

In Anbetracht, dass Jamot, Merlat und Armand ihre Weigerung, sich dieser Strafe zu unterwerfen, damit begründen wollen, dass sie anführen, der Vertrag vom 1. November 1912 könne nicht mehr als anwendbar betrachtet werden und sei durch Nichtgebrauch erloschen, wobei sie behaupten, der Vertrag sei nichtig als der Freiheit der Arbeit widersprechend, nämlich wegen der von den Vertragsteilnehmern eingegangenen Verpflichtung auf 15 Jahre, und dass er die Bestimmungen des Code du travail und des Gesetzes über die Berufsverbände verletze;

In Anbetracht, dass es feststeht..., dass die durch Artikel 1 des Vertrages von 1912 vorgesehene Folge von Tarifen den zum Datum des Vertrages in Kraft getretenen Tarif ersetzt hat, der eine am 1. Januar 1919, der andere im Mai 1920; dass der vom Vertrage auf täglich 6 Fr. festgesetzte Mindestlohn die durch die Umstände erforderte Erhöhung erfahren hat, ohne dass es nötig war, deren Betrag durch einen neuen Vertrag festzusetzen...; womit gezeigt ist, dass die Anwendung des Vertrages vom 1. November 1912 niemals aufgehört hat;

In Anbetracht, dass die Vertragsfreiheit ein Grundsatz ist, der Einschränkungen nur erleidet im Fall des Artikels 1780 des Code civil und des Artikels 22 des Gesetzes vom 28. Dezember 1910, die sich beide auf den Dienstvertrag beziehen; dass der Vertrag vom 1. November 1912, dessen einziger Zweck war, die Beteiligten einer Tarifierung der Löhne zu unterwerfen, die sich nach den geschäftlichen und wirtschaftlichen Notwendigkeiten richtete, mit dem Dasein eines solchen Dienstvertrages nichts zu tun hatte; dass die Gültigkeit des Vertrages von 1912 nicht beurteilt werden kann, indem man auf ihn willkürlich Regeln anwendet, die für eine Materie, mit der er nichts zu tun hat, aufgestellt worden sind;

In Anbetracht, dass diese Bestimmungen des Gesetzes vom 25. März 1919, die sich auf den Gesamtarbeitsvertrag beziehen, namentlich die des Abschnittes II, nicht angerufen werden können, um den Vertrag vom 1. November 1912 zu durchbrechen; dass dieser Vertrag, der zwischen einer Gewerkschaft und Webern, von denen die einen Mitglieder und die anderen unabhängig waren, abgeschlossen wurde, und

ihr Einverständnis in bezug auf einen vertraglichen Tarif feststellte, etwas anderes ist als die Gesamtarbeitsverträge im Sinne von Artikel 31 des Gesetzes vom 25. März 1919, wie sie durch dieses Gesetz geregelt und zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gebräuchlich sind ;

In Anbetracht, dass auch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. März 1884 über die Berufsverbände von Jamot, Merlat und Armand nicht angerufen werden kann, um das Band zu zerreißen, das sie an den Vertrag von 1912 knüpft ; dass dieser Vertrag, wenn er auch zwischen Arbeitern und einer Gewerkschaft ergangen ist, nicht zum Zweck hat, die beteiligten Arbeiter zu einer Gewerkschaft zusammenzufassen, und die Bestimmungen dieses Gesetzes daher im vorliegenden Falle unanwendbar sind ;

In Anbetracht, dass die Gültigkeit des Vertrages vom 1. November 1912 nicht bestritten werden kann, da er von den Webern in freier Entscheidung gewürdigt und angenommen worden ist, sie ihn innerhalb eines Rechtszustandes unterzeichnet haben, der die Freiheit der Verträge sicherte und die Weber über die Dauer der eingegangenen Verpflichtungen selber entscheiden liess ; dass eine Verpflichtung auf 15 Jahre, die einzige, um die es sich handelt, nicht übermässig ist, da sie den Beteiligten die Möglichkeit offen liess, der stillschweigenden Erneuerung zu entgehen ; ... dass in der Tat die erste 15-jährige Periode der Anwendung dieses Vertrages am 1. November 1925 abläuft, dass Jamot, Merlat und Armand 1926 berechtigt sein werden, sich zurückzuziehen, und dass die Tatsache, dass sie neun Jahre dabei geblieben sind, ohne die Nichtigkeit des Vertrages von 1912 wegen Verletzung der Arbeitsfreiheit und der öffentlichen Ordnung anzurufen, beweist, dass sie selber nicht die Dauer ihrer Verpflichtungen als übermässig ansahen...;

Werden Jamot, Merlat und Armand verurteilt, dem Verband als Schadenersatz ein jeder die Summe von 10 Fr. zu zahlen..."

Anmerkung. — Indem das Tribunal civil St. Etienne darauf hinweist, dass neben dem vom Gesetz vom 25. März 1919 vorgesehenen und geregelten Gesamtarbeitsvertrag noch andere Typen von Tarifverträgen bestehen, die ausserhalb der Herrschaft dieses Gesetzes bleiben, obwohl sie jedenfalls dahin zielen, den Einzelverträgen ihre Normen aufzuzwingen, lenkt das Gericht die Aufmerksamkeit auf ein von der französischen Rechtsprechung bisher wenig erforschtes Kapitel des Arbeitsrechts, das zweifellos bestimmt ist, für sie eine gewisse Wichtigkeit zu gewinnen. Es ist gegenwärtig schwierig, die Rückwirkungen vorauszu sehen, die die Nachbarschaft des Gesetzes vom 25. März 1919 auf dieses Gebiet wird ausüben können.

C. — ARBEITSORDNUNGEN UND STILLSCHWEIGENDE GESAMTARBEITSVERTRÄGE

6. Arbeitsordnungen. — Aushang. — Rechtswirkungen. — Gesamtarbeitsvertrag. — Durch diesen vorgesehene Kündigungsfrist. — Unanwendbarkeit auf den vertragschliessenden Verbänden nicht angehörende Personen. — Dienstvertrag auf unbestimmte Dauer. — Arbeitsordnung, die die Kündigungsfrist auf eine Stunde herabsetzt. — Gültigkeit. — Verhältnis von Gesamtvertrag und Arbeitsordnung.

1. Fall : Cass. civ., 30. Juni 1925 (S., 1925, 1, 152). — 2. Fall : Cass. civ., 19. Februar 1923 (S., 1925, 1, 129). — 3. Fall : Cass. civ., 6. Juli 1925 (Rec. Ch. Synd., 1925, 168).

Die Klausel eines Gesamtarbeitsvertrages, der zwischen einem Spediteurverband und einer Gewerkschaft von Fuhrleuten abgeschlossen ist, des Inhalts, dass die Arbeiter auf je eine Woche eingestellt werden müssen und im Fall der Entlassung das Recht auf den Lohn einer Woche Arbeit haben, ist unanwendbar auf das Verhältnis eines Arbeitgebers zu einem Arbeiter, die beide den am Vertrag beteiligten Berufsverbänden nicht angehören. (1. Fall.)

Umgekehrt ist die Klausel einer Arbeitsordnung, die erklärt, dass die Arbeiter tageweise beschäftigt sind, und am Ende jedes Tages ohne Entschädigung entlassen werden können, anwendbar, wenn erwiesen ist, dass diese Arbeitsordnung ordnungsmässig ausgehängt war und den Beteiligten bekannt ist. (1. u. 2. Fall.)

Die Klausel der Arbeitsordnung bliebe selbst dann gültig, wenn sie eine Kündigungsfrist von nur einer Stunde vorsehen würde. Ihre Anrufung durch den Arbeitgeber kann die Belastung eines Arbeiters mit einer Entschädigung mangels Rechtfertigung durch einen Fall von Rechtsmissbrauch nicht begründen. (2. Fall.)

Erst recht kann eine Arbeitsordnungsklausel nicht als leoninisch oder unbillig beiseite geschoben werden, wenn sie in den von den Arbeitern selbst unterzeichneten Dienstverträgen ist. (3. Fall.)

1. FALL

(Teulon gegen Chaudenson)

„In Sachen der Revision des Teulon gegen ein Urteil des Gewerbegerichts Montpellier vom 18. Oktober 1924 ;

Im Hinblick auf Artikel 31, Abs. 1, und 31 k, Nr. 2 und 5, Buch I des Code du travail ;

In Anbetracht, dass Teulon, Spediteur in Montpellier, Chaudenson als Fuhrmann zum Lohn von 14 Fr. täglich beschäftigte ; dass er ihn plötzlich entliess, weil er ihm vorwarf, dass er das Pferd, mit dem er zu fahren hatte, misshandelte ;

In Anbetracht, dass Teulon in seinem Schriftsatz vorbrachte, dass zufolge einer ausgehängten und von Chaudenson gekannten Arbeits-

ordnung, seine Arbeiter tageweise beschäftigt sind und sich alle Abende auszahlen lassen können; dass er also das Recht hatte, den Arbeitsvertrag am Ende jedes Tages aufzulösen;

In Anbetracht, dass das angegriffene Urteil diese Ausführungen zurückgewiesen und Teulon verurteilt hat, Chaudenson als Entschädigung für die plötzliche Entlassung die Summe von 84 Fr. zu zahlen, welche den Lohn einer Woche darstellte, mit der Begründung, es ergebe sich aus einem Verträge, der am 16. September 1924 zwischen dem Spediteurverband einerseits und der Gewerkschaft der Fuhrleute, Chauffeurs und Chauffeurgehilfen von Montpellier andererseits abgeschlossen worden sei, dass die Arbeiter dieser Gruppe wochenweise eingestellt und entlohnt werden; dass man also jedem derselben den Betrag des Lohnes für eine Woche Arbeit gewähren müsse;

In Anbetracht aber andererseits, dass das Urteil weder feststellt, dass der Arbeitgeber Teulon und der Arbeiter Chaudenson Mitglieder des einen und des anderen Berufsverbandes sind, die an diesem Gesamtvertrag beteiligt sind, noch dass sie für ihre Personen dem Verträge beigetreten seien;

In Anbetracht, dass mangels dieser notwendigen näheren Feststellungen die Entscheidung nicht gesetzlich begründet ist;

Kassiert der Kassationshof.“

2. FALL

(Thorel & fils gegen Dufosse)

„Im Hinblick auf Artikel 23, Buch I des Code du travail;

In Anbetracht, dass nach dem Wortlaut dieses Artikels der ohne Zeitbegrenzung abgeschlossene Dienstvertrag jederzeit durch Willenserklärung einer Vertragspartei beendet werden kann; dass, wenn trotzdem die Auflösung des Vertrages durch einseitige Willenserklärung schadenersatzpflichtig machen kann, dies nur soweit zutrifft, als die Auflösung auf seiten der sie Aussprechenden einen Missbrauch des Rechts darstellt, der für den Betroffenen schädlich ist;

In Anbetracht, dass das angefochtene Urteil (Gewerbegericht Louviers, 28. März 1922) feststellt, dass Thorel & fils den Dufosse für eine unbestimmte Zeit als Monteur eingestellt hatten; dass eine ordnungsgemäss ausgehängte und Dufosse bekannte Arbeitsordnung sie ermächtigte, ihre Arbeiter mit einstündiger Kündigungsfrist zu entlassen; dass sie ihn am 7. März 1922, nachdem sie ihm eine Stunde vorher gekündigt hatten, entlassen hatten;

In Anbetracht, dass das Urteil sie verurteilt, an Dufosse als Schadenersatz für plötzliche Entlassung 70 Fr. zu zahlen, weil sie sich nicht durch einen Fall von höherer Gewalt gerechtfertigt hätten, der sie in die Notwendigkeit versetzt hätte, ihn sofort zu entlassen, und weil sie ihm so rechtzeitig hätten kündigen können, dass er anderswo hätte Arbeit finden können;

In Anbetracht aber andererseits, dass Thorel & fils das Recht hatten, den Arbeitsvertrag mit einstündiger Kündigungsfrist zu beenden; dass das Urteil zu ihren Lasten, ausser der Ausübung dieses Rechts, keinen Umstand hervorhebt, der derart wäre, dass er einen Missbrauch darstellte, der eine Verurteilung zu Schadenersatz begründen könnte;

Kassiert der Kassationshof...“

3. FALL

(N. gegen Société X.)

„In Anbetracht, dass nach dem Wortlaut von Artikel 19, Buch I des Code du travail, der Arbeitsvertrag den Regeln des Privatrechts unterworfen ist; dass daher die allgemeine Bestimmung des Artikels 1134 des Code civil auf diesen Vertrag Anwendung findet, ausser wo die Vorschriften des Arbeitsrechtes die Vertragsfreiheit einschränken;

In Anbetracht, dass durch Privaturkunde vom 9. Juli 1924 die Société X. den N. als Zeichner mit dem Gehalt von 700 Fr. monatlich angestellt hatte; dass der Anstellungsvertrag die Klauseln der Arbeitsordnung der Gesellschaft übernimmt, der die Angestellten unterworfen sind, namentlich Artikel 12, der wie folgt lautet: „Während der Kündigungsfrist ist der Angestellte befugt, zwecks Suche einer neuen Anstellung, über täglich zwei Stunden zu verfügen... Die so beanspruchten Stunden werden nur dann bezahlt werden, wenn die Kündigung von der Firma ausgegangen ist“;

In Anbetracht, dass N. auf Ende August 1924 gekündigt und sich mehrfach entfernt hat, um eine andere Anstellung zu suchen; dass die Gesellschaft sich geweigert hat, ihm die Summe von ... zu zahlen, die den Stunden der Abwesenheit entsprach; dass das angefochtene Urteil sie verurteilt, diese Summe zu zahlen, weil der obige Artikel 12 nicht wechselseitig und leoninisch sei;

In Anbetracht aber, dass es den Parteien frei stand, der Partei, der gekündigt wurde, eine bessere Lage zu gewähren als der, welche kündigte; dass andererseits die Abmachung, wonach der kündigende Angestellte das seinen Abwesenheitsstunden entsprechende Gehalt verliert, nicht unerlaubt ist; woraus folgt, dass das angefochtene Urteil also, indem es sich weigerte, eine klare und bestimmte Klausel des Anstellungsvertrages anzuwenden, den oben erwähnten Artikel verletzt hat...“

Anmerkung. — Diese Entscheidungen entsprechen der älteren Rechtsprechung, die Professor Pic in seiner Anmerkung zu der zweiten Entscheidung (D. P., 1925, 1, 129) analysiert. Mangels eines die Parteien umfassenden Gesamtarbeitsvertrages macht der höchste Gerichtshof aus der Arbeitsordnung mittels Vermutung der stillschweigenden Anerkennung der Klauseln der Arbeitsordnung durch die Arbeiter eine die Einzelverträge beherrschende Rechtsnorm. Damit die Arbeitsordnung aber diese Wirkung haben könne, fordert der Gerichtshof, dass sie sichtbar ausgehängt sei (Cass. civ., 12. März 1918, D. P., 1918, 1, 39), und neigt sogar dazu, zu verlangen, dass die angerufene Klausel von dem Arbeiter, dem man sie entgegenhält, tatsächlich gekannt worden sei (Cass. civ., 28. Juni 1909, D. P., 1910, 1, 21, und 18. Dez. 1917, D. P., 1918, 1, 41).

GEHÄLTER UND LÖHNE

1. Wohnung als Lohnbestandteil. — Aufhören des Rechts auf die Wohnung infolge des Aufhörens des Arbeitsvertrages. — Verpflichtung zur Räumung. — Rechtsfolgen. — Zurückbehaltung der fälligen Löhne. — Unerlaubtheit. — Keine Aufrechnung von Löhnen. — Einschränkung durch Ausnahmen.

Cass. civ., 15. Juli 1924. — *Savin gegen Vilain*. (S., 1925, I, 125.)

Das dem Arbeiter aus Anlass eines Arbeitsvertrages und als Bestandteil seiner Entlohnung gewährte Wohnrecht endet mit der Auflösung des Arbeitsvertrages.

Doch ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die im Augenblick des Aufhörens des Arbeitsvertrages fälligen Löhne bis zur Räumung der überlassenen Räume durch den Arbeiter und als Druckmittel, um ihn zum Verlassen der Räume zu veranlassen, zurückzubehalten.

Artikel 51, Buch I des Code du travail, gestattet keine Abzüge vom Lohn im Wege der Aufrechnung, selbst wenn sie auf ein Zehntel des Betrages des Lohnes begrenzt sind — ausser zwecks Rückerstattung barer Vorschüsse.

„Im Hinblick auf Artikel 51, Buch I des Code du travail;

In Anbetracht, dass diese Stelle Abzüge von den den Arbeitern geschuldeten Löhnen nur in dem von ihr bestimmten Masse und nur zwecks Rückerstattung barer Vorschüsse an den Arbeitgeber gestattet;

In Anbetracht, dass das angefochtene Urteil feststellt, dass Vilain den Savin als Hilfschauffeur mit einem festen Gehalt von 450 Fr. monatlich, einer Vergütung von 1 Fr. 25 Cts. für jede Ueberstunde und freier Wohnung eingestellt hatte; dass es bestätigt, dass Vilain anerkannt hat, Savin am 24. März 1923 die Summe von 505 Fr. 37 Cts. für fällige Löhne geschuldet zu haben, dass es ihm aber gestattet, die Zahlung zu verschieben, bis der Arbeiter die von ihm zufolge Arbeitsvertrages eingenommene Wohnung, in der er sich nach Auflösung des Vertrages unberechtigterweise weiter aufhielt, geräumt habe;

In Anbetracht, dass die angegriffene Entscheidung, indem sie so dem Arbeitgeber ein Zurückbehaltungsrecht am fälligen Lohn ausserhalb des vom Gesetz streng begrenzten Falles einräumt, den oben genannten Artikel falsch angewendet und also verletzt hat;

Kassiert der Kassationshof das Urteil des Tribunal Beauvais vom 20. Juli 1923.“

2. Unabtretbarkeit. — Ausnahmen. — Einschränkung der Charakter derselben. — Abtretung von Löhnen. — Wiedergutmachung einer Straftat. — Widerspruch zum öffentlichen Recht.

Trib. civ. Belfort, 11. Dezember 1924. — *Martinell gegen Molin.* (Rev. Prud., 1925, 287.)

Die Bestimmungen des Code du travail (Art. 61-62, Buch I) und des Gesetzes vom 27. Juli 1921, welche den pfändbaren und abtretbaren Teil der Löhne und Gehälter unter 6.000 Fr. auf ein Zehntel beschränken, sind öffentlichen Rechts.

Nichtig sind daher alle Abtretungen von fälligen oder fällig werdenden Löhnen, die diesen Teil übersteigen und nicht unter die durch Artikel 63, Buch I des Code du travail, vorgesehene Ausnahme fallen — nämlich Abtretungen, die als Zahlung von Schulden für empfangenen Unterhalt zulässig sind.

Nichtig ist aus diesem Grunde die Abtretung von Löhnen, die während einer gerichtlichen Untersuchung ein Arbeiter gegenüber seinem Arbeitgeber vorgenommen hat, um diesen für den Schaden zu entschädigen, der aus einem von dem Arbeiter begangenen Diebstahl herrührt.

Anmerkung. — Die Entscheidung entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Kassationshofs (Cass. civ., 21. Juli 1909; D., 1910, 1, 25; S., 1910, 1, 113; vgl. Civ., 1. Juni 1910, Gaz. Pal., 1910, 1, 723), die durch den Erlass des Gesetzes vom 27. Juli 1921 nur hat bestärkt werden können.

3. Dienstvertrag. — Vertraglich versprochene Gratifikationen. — Bindender Charakter. — Bedingte Gratifikationsversprechungen. — Nichteintritt der Bedingungen. — Freiwillige Aufdrängung. — Nichteinschluss in das Gehalt. — Gepflogenheit des Hauses. — Abzug vom Gehalt für die Pensionskasse. — Freie Widerruflichkeit. — Beweislast.

1. *Fall:* Trib. civ. Seine (7. Kammer), 21. Juni 1923 (Rev. Prud., 1925, 50). — 2. *Fall:* Trib. civ. Seine (7. Kammer), 21. Juni 1923 (Rev. Prud., 1925, 51). — 3. *Fall:* Trib. civ. Seine (7. Kammer), 27. November 1924 (Gaz. Trib., 1925, 2, 364).

Die im Arbeitsvertrag ausbedungenen Gratifikationen sind ein Lohnbestandteil. (1. Fall.)

Wenn die Gratifikationen aber unter einer nicht eingetretenen Bedingung versprochen worden sind, so macht der Umstand, dass die Gratifikationen trotz Nichteintritts der Bedingung zwei Jahre hindurch vom Arbeitgeber gezahlt worden sind, das Gratifikationsversprechen nicht zu einem bedingungslosen und künftig als solches bindenden. (2. Fall.)

Die Verdoppelung der Gehälter für den Monat Dezember begründet, falls der Arbeitgeber nicht die freie Widerruflichkeit

dieser Bewilligung beweist, einen Anspruch des Angestellten, wenn sie eine dauernde Gepflogenheit des Hauses darstellt und zu Abzügen für die Pensionskasse führt. (3. Fall.)

1. FALL

(Société d'entreprises générales... und Mauger gegen Oddon, Peltier u. a.)

„In Anbetracht, dass die Société d'entreprises générales et de charpentes industrielles und Mauger, ihr gerichtlicher Liquidator, gegen die zehn vom Gewerbegericht des Seine-Departements am 15. März 1923 gefällten Urteile, durch die es sie verurteilt hat, den Herren Oddon, Peltier u. a. die Summe von ... als doppeltes Dezembergehalt zu zahlen, Berufung eingelegt haben;

In Anbetracht, dass ... die zehn Beteiligten nach Januar 1923 entlassen worden sind; dass in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart worden war, dass für jeden das Gehalt des letzten Monats verdoppelt werden sollte, wie dies bei der Berufungsklägerin Brauch war, dass es sich also um ein ausbedingenes Gehalt handelt;

In Anbetracht, dass also die Berufungskläger nicht behaupten können, dass die doppelte Zahlung des Dezembergehaltes 1922 eine freie Gratifikation darstelle, die sie das Recht hätten zu gewähren oder zu verweigern...;

Bestätigt das Gericht die zehn Entscheidungen auf Zahlung des den Beteiligten geschuldeten doppelten Dezembergehaltes, gegen welche Berufung eingelegt ist.“

2. FALL

(Société des Etablissements Rousseau gegen Albin)

„In Anbetracht, dass die Société des Etablissements Rousseau, Hemden en gros, gegen ein vom Gewerbegericht des Seine-Departements (Abteilung für Handel) erlassenes Urteil vom 29. März 1923, das sie verurteilt, an den technischen Leiter Albin die Summe von 5.300 Fr. als Gehaltsergänzung zu zahlen, Berufung eingelegt hat;

In Anbetracht, dass der Beklagte, der mit einem Gehalt von 700 Fr. monatlich zuzüglich einer Gratifikation von 5.000 Fr., falls die Erzeugung 65.000 Dutzend Hemden erreichte, angestellt worden war, behauptet, dass die bewilligte Ergänzung kein Geschenk darstellte, sondern die Ergänzung des Gehaltes, und die Berufungsklägerin daher verurteilt werden müsse, die Summe zu zahlen, die er aus diesem Grunde für das Jahr 1922 verlange;

In Anbetracht aber, dass sich aus den gemachten Feststellungen ergibt, und von Albin nicht bestritten wird, dass die Zahl von 65.000 Dutzenden von Hemden, die im Arbeitsvertrag als Voraussetzung des Rechts auf die Gratifikation von 5.000 Fr. vorgesehen war, nie erreicht worden ist;

In Anbetracht, dass die Berufungsklägerin während zweier Jahre dem andern Teil eine jährliche besondere Vergütung von 6.000 Fr. gezahlt hat, obwohl sie nach den Bedingungen des Anstellungsvertrages hierzu keineswegs verpflichtet war;

In Anbetracht, dass diese Zahlungen, die einen reinen Geschenkcharakter getragen haben, nicht die Wirkung haben konnten, die

Gesellschaft für die Zukunft zu verpflichten und sie zu zwingen, diese Gratifikationen zu zahlen, zumal als sehr ernste Zwischenfälle sie veranlasst haben, gegenüber Albin ihre wohlwollende Haltung zu ändern, da gegen diesen eine strafgerichtliche Verurteilung wegen von ihm zum Schaden der Berufungsklägerin begangenen Unterschlagungen erfolgt ist;

Hebt das Gericht auf...

3. FALL

(*Banco Español del Rio de la Plata gegen Fräulein de Troy*)

Durch diese Entscheidung und durch die schon vorhergehende Rechtsprechung gleichen Sinnes (s. Anmerkung des Prof. Capitain, D., 1912, 1, 579) wurde der Grundsatz festgelegt, dass Zulagen, die Form oder Namen von Gratifikationen haben, infolge der Umstände, unter denen sie eingeführt oder ausbezahlt werden, den Charakter von regelrechten Lohnbestandteilen annehmen können.

4. Trinkgelder. — Gaststättengewerbe. — Löhne. — Anstellung auf Trinkgeld.

Trib. civ. Grenoble (3. Kammer), 15. Januar 1924. — *Bel gegen Servonnet*. (Rev. Prud., 1925, 174.)

In den Gewerben, in denen es Brauch ist, dass die Angestellten von Kunden Trinkgelder empfangen, bildet das Trinkgeld einen wesentlichen Bestandteil des Lohnes.

In gewissen Gewerben (Gaststättengewerben) kann es sogar zusammen mit der Verpflegung den einzigen Bestandteil des Lohnes bilden.

Wenn die Trinkgelder unter den Angestellten geteilt werden, hat der Angestellte einen Anspruch nur auf diejenigen Anteile, die ihm den Gepflogenheiten des Hauses gemäss während der Dauer seiner Anstellung anfallen, und nicht auf die, welche erst nach dem Zeitpunkt der Aufgabe des Dienstes angefallen sind.

„In Anbetracht, dass Bel, Gastwirt in Grenoble... Berufung eingelegt hat ... gegen eine vom Gewerbegericht gefällte Entscheidung..., die den Berufungskläger zur Zahlung von 30 Fr. Schadenersatz an Fräulein Servonnet, frühere Saalkellnerin, verurteilte;

In Anbetracht, dass das genannte Fräulein von ihrem Arbeitgeber 30 Fr. als Gehalt verlangte;

In Anbetracht, dass die Antragstellerin bei Bel als Kellnerin „auf Trinkgeld“ eingetreten ist, d. h. dass sie ausser der Verpflegung von dem Arbeitgeber kein Gehalt erhielt, vielmehr allein durch die von den Kunden erhaltenen Trinkgelder entlohnt wurde;

In Anbetracht, dass zwischen den Kellnerinnen eine doppelte Verteilung der Trinkgelder stattfand, eine erste, tägliche, für die Trinkgelder der Laufkundschaft, eine zweite, am Monatsende, für die Trinkgelder der abonnierten Kunden; dass Fräulein Servonnet, die am 20. September ausgetreten ist, im ganzen keine weitere Summe verlangt als den Anteil, der ihr für 20 Tage Anwesenheit von den Trinkgeldern der

zweiten Art geschuldet sei, welcher Anteil den anderen Mädchen des Hauses Bel und ihrer Nachfolgerin zugute gekommen ist;

In Anbetracht, dass die Entlohnung „durch Trinkgeld“ wesentlich riskanten Charakter trägt, da ihre Höhe in weitem Masse gemäss der Jahreszeit und der Art oder der Freigebigkeit der Kunden schwankt; dass die Angestellten, indem sie diese Art der Entlohnung annehmen, *eo ipso* auch das ganze Risiko übernehmen; dass sie auf keinen Fall berechtigt sind, ihren Arbeitgeber auf Rückzahlung von Summen zu verklagen, die er sich nicht verpflichtet hat zu zahlen und die er selber nicht empfangen hat;

In Anbetracht, dass ausserdem in vorliegendem Falle... das Gericht feststellt, dass Fräulein Servonnet an Trinkgeldern der ersten Art 288 Fr. 25 Cts. für die ersten zwanzig Tage September bezogen hat, dass sie ausserdem freie Verpflegung genossen hat, dass sie sich also nicht beklagen kann, um ihr Gehalt gekommen zu sein;

Hebt das Gericht das Urteil... auf, und weist es die Klage des Fräulein Servonnet zurück...

ARBEITSZEIT

A. — ACHTSTUNDENTAG

1. Anwendung des Achtstundentags in Eisenbahnbetrieben. — Staatsverwaltungsvorschrift vom 14. September 1922 mit Aufrechterhaltung der allgemeinen Regeln über die Ordnung der Arbeitszeit. — Gesetzlichkeit der Vorschrift. — Arbeitszeit anderer Angestellter als der Lokomotivführer, Heizer und des Zugbegleitungspersonals. — Vorangegangene Verträge zwischen den Eisenbahngesellschaften und ihrem Personal. — Arbeitszeit und Zeit der Arbeitsbereitschaft.

Cons. d'Etat, 27. März 1925. — *Fédération des agents des cadres et techniciens des chemins de fer français et coloniaux*. (D. H., 1925, 313.)

„Im Hinblick auf den Code du travail, abgeändert durch das Gesetz vom 23. April 1919;

Im Hinblick auf die Gesetze vom 7. bis 14. Oktober 1790 und 24. Mai 1872;

In Erwägung einerseits, dass, wenn auch nach dem Wortlaut von § 3, Art. 7, Kap. II, Titel I, Buch II des Code du travail, abgeändert durch das Gesetz vom 23. April 1919, die durch genannten Artikel vorgesehenen Staatsverwaltungsvorschriften gegebenenfalls die zwischen den betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden des Landes oder einzelner Bezirke abgeschlossenen Verträge berücksichtigen müssen, diese gesetzliche Bestimmung doch nicht dahin ausgelegt werden darf, dass in dem vorgesehenen Falle die zu erlassenden Staatsverwaltungsvorschriften die in den betreffenden zu regelnden Gewerben

bestehenden Verträge bedingungslos zu übernehmen haben; dass der Antrag stellende Verband daher nicht mit Grund behauptet, dass die angegriffene Verordnung sich einer Befugnisüberschreitung schuldig gemacht habe, und zwar deshalb, weil die genannte Verordnung sich nicht in allen ihren Bestimmungen denen der Verträge angeschlossen habe, die vor ihrem Erlass zwischen den Eisenbahngesellschaften und ihrem Personal zwecks Ausführung des Gesetzes vom 23. April 1919 abgeschlossen waren;

In Erwägung andererseits, dass Art. 8, § 4, Kap. II, Tit. I, Buch II des Code du travail, bestimmt, dass die im obigen Artikel vorgesehenen Staatsverwaltungsvorschriften jene dauernden Abweichungen festzusetzen haben, die für gewisse Gruppen von Beamten, deren Arbeit ihrer Natur nach keine ununterbrochene ist, zugelassen werden müssen;

In Erwägung, dass der Gesetzgeber bei Zulassung dieser Abweichungen notwendig gestattet hat, dass für die fraglichen Beamtengruppen die Dienstzeit im Laufe eines Tages länger als acht Stunden sein könne, unter der einzigen Beschränkung, dass die von jedem Beamten geforderte tatsächliche Arbeitszeit nicht die durch Art. 6, Kap. II, Tit. I, Buch II des Code du travail, vorgeschriebene Höchstdauer überschreitet;

In Erwägung, dass die angegriffene Verordnung sich in ihrem Artikel 4 darauf beschränkt, gemäss der obigen Auslegung eine Anwendung der oben erwähnten Vorschriften des Artikels 8, § 4, des Code du travail, zu bringen; dass im Grunde des Artikels 4 der angegriffenen Verordnung die Abschätzung, Abgrenzung und Dauer des Dienstes jener Beamtengruppen, deren Arbeit ihrer Natur nach keine ununterbrochene ist, einer Erörterung vor dem Conseil d'Etat im Wege der Beschwerde wegen Befugnisüberschreitung nicht fähig ist;

In Erwägung, dass sich aus allem Vorangegangenen ergibt, dass der Antrag des Verbandes der leitenden Beamten und Techniker der Eisenbahnen Frankreichs und der Kolonien zurückgewiesen werden muss...

Anmerkung. — I. Nachdem Artikel 7, Buch II des Code du travail, abgeändert durch das Gesetz vom 23. April 1919, den Grundsatz aufgestellt hat, dass die Staatsverwaltungsvorschriften die Fristen und Ausführungsbestimmungen des Artikels 6, der die Arbeitszeit auf 8 Stunden festlegt, vorzuschreiben haben, fügt er hinzu: „Diese Vorschriften müssen gegebenenfalls die zwischen den betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden des Landes oder einzelner Bezirke abgeschlossenen Vereinbarungen berücksichtigen“. Der Conseil d'Etat entscheidet, dass diese Stelle die Vorschriften nicht verpflichtet, die betreffenden Vereinbarungen bedingungslos zu übernehmen und weigert sich folglich, die Verordnung vom 14. September 1922 aufzuheben, die nicht in allen ihren Bestimmungen die Vereinbarungen übernimmt, die vor ihrem Erlass zwischen den Eisenbahngesellschaften und ihrem Personal abgeschlossen worden sind.

II. Artikel 8, § 4, des gleichen Buches bestimmt, dass die Staatsverwaltungsvorschriften über die Ausführung des Achtstundentages festsetzen werden: „die dauernden Abweichungen, die für gewisse Gruppen von Beamten, deren Arbeit ihrer Natur nach keine ununterbrochene ist, zugelassen sind“. Der Conseil d'Etat erklärt es für gesetzlich, weil dieser Stelle entsprechend, wenn Artikel 4 der Verordnung vom 14. September 1922 „die Dienstzeit der Beamten, deren Arbeit ihrer Natur nach keine ununterbrochene ist“ regelt, wobei sie die Arbeitsbereitschaft dieser Beamten je nach der von ihr unterschiedenen Gruppe, der sie angehören, auf 12 bis 15 Stunden täglich festsetzt.

III. Die Verordnung vom 14. September 1922 ist abgeändert und ersetzt worden durch die Verordnung vom 10. Januar 1925, deren Artikel 6 durch Regelung der Arbeitsbereitschaft „der Gruppen von Beamten, deren dienstliche Aufgabe derart ist, dass die Dauer des Dienstes derselben nicht mit der Dauer einer eigentlichen Arbeitsleistung verglichen werden kann“, die meisten Beschwerdepunkte befriedigend erledigt hat, auf die sich die Urheber der durch das wiedergegebene Urteil verworfenen Beschwerde gestützt hatten.

2. Anwendung des Gesetzes über den Achtstundentag auf die Flussschifffahrt. — Gesetzmässigkeit der Verordnung vom 28. November 1919. — Regelung der Dauer der Arbeitsbereitschaft und der Verteilung der täglichen Abfahrten der Schiffe.

Cons. d'Etat, 8. Februar 1924. — *Ligne de Navigation fluviale und Union normande*. (Bull. Minist. Trav., 1925, 198.)

„In Erwägung, dass das Gesetz vom 23. April 1919, nachdem das Höchstmass der Arbeitszeit in Artikel 6, Kap. II, Tit. I, Buch II des Code du travail, festgesetzt worden ist, in Artikel 7 anordnet, dass „Staatsverwaltungsvorschriften die Fristen und Ausführungsbestimmungen des vorstehenden Artikels nach Berufen, Gewerben, Handelszweigen oder Berufsgruppen für das ganze Land oder für einzelne Bezirke vorschreiben;

In Erwägung einerseits, dass das Staatsoberhaupt, indem es, um die Begrenzung der Dauer der eigentlichen Arbeit zu sichern, Regeln in bezug auf die Gleichwertigkeit dieser Dauer mit derjenigen, allein wirksamer Kontrolle fähigen, aufgestellt hat, während deren das Personal der Flussschifffahrt an Bord anwesend ist, lediglich dem durch den Gesetzgeber ausgedrückten Willen entsprochen hat, durch geeignete Massnahmen den Grundsatz des Gesetzes über den Achtstundentag den besonderen Bedürfnissen jedes Gewerbes anzupassen;

In Erwägung andererseits, dass der Präsident der Republik, indem er sich bemühte zu verhindern, dass die Einrichtung der neuen Arbeitsordnung eine rationelle Ausnützung der Schifffahrtswege behinderte, und zu diesem Zwecke die bezirksweise Einrichtung einer Verteilung der täglichen Abfahrten der Schiffe vorsah, nur sowohl von den besonderen Befugnissen Gebrauch gemacht hat, die ihm übertragen worden sind, um die Ausführungsbestimmungen vom 23. April 1919 zu erlassen, als auch von den allgemeinen polizeilichen Befugnissen, die ihm zustehen;

Entscheidet der Conseil d'Etat: Die Anträge der Ligne de Navigation fluviale und der Union Normande werden zurückgewiesen.“

Anmerkung. — Die Antragsteller beantragten wegen Befugnissüberschreitung Aufhebung der Verordnung vom 28. November 1919 „betreffend die Anwendung des Gesetzes über den Achtstundentag auf das Flussschiffahrtspersonal“ im Hinblick auf die Bestimmungen zweier Artikel dieser Verordnung: 1. Artikel 3, der die Stunden der Arbeitsbereitschaft (9 Stunden täglich im November, Dezember und Januar; 10 Stunden im Februar, März, April, August, September und Oktober; 11 Stunden im Mai, Juni und Juli) unter Bedingungen festsetzt, die nach den dem Conseil d'Etat unterbreiteten Anträgen

und Denkschriften „die mittlere Dauer der eigentlichen Arbeit auf eine sehr viel geringere Zeit als 8 Stunden sinken lassen würde“; 2. Artikel 4, der den Grundsatz einer Verteilung der täglichen Abfahrten der Schiffe aufstellt, eine Massnahme, die nach den selben Anträgen und Denkschriften „mit der Begrenzung der Arbeitszeit nichts verknüpft“ und welche „die Freiheit des Handels und des Gewerbes verletzt“.

3. Anwendung des Gesetzes über den Achtstundentag auf Friseurgeschäfte und -salons. — Verordnung vom 26. August 1920. — Notwendige Aufstellung eines die Stunden der Arbeitsbereitschaft bestimmenden Stundenplanes. — Uebertretung. — Den Vorschriften der Verordnung widersprechender Stundenplan. — Verwendung von Arbeitern während der durch den Stundenplan für die Ruhe bestimmten Stunden.

Cass. crim., 21. November 1925. — *Nadot*. (Gaz. Pal., 13. Dezember 1925; seither wiedergegeben in Gaz. Pal., 1926, I, 69.)

Herr Nadot, Inhaber eines Friseursalons, hat gegen ein Urteil der Cour d'appel de Paris vom 26. Mai 1925, das ihn wegen Uebertretung des Gesetzes über die Arbeitszeit zu fünf Geldstrafen von je 10 Fr. verurteilt hatte, Kassationsbeschwerde eingelegt.

Urteil:

„Zum einzigen Beschwerdegrund, der auf die Verletzung des Artikels 6f, Kap. II, Tit. I; Art. 165 u. 166, Kap. IV, Tit. IV, Buch II des Code du travail; Art. VII des Gesetzes vom 20. April 1810 gestützt ist, insofern das angegriffene Urteil eine Verurteilung gegen einen Friseur deshalb ausgesprochen hat, weil er seine Angestellten zu verbotenen Stunden beschäftigt hat, ohne dass das Urteil festgestellt habe, dass die Dauer der Arbeitsstunden der genannten Arbeiter die gesetzliche Arbeitszeit überschritten habe:

In Anbetracht, dass sich aus dem der Verfolgung zugrundeliegenden Protokoll ergibt, dass der Arbeitsinspektor bei dem Friseur Nadot drei Angestellte um 1 Uhr angetroffen hat, und dass andererseits der im Friseursalon ausgehängte Stundenplan sich damit begnügte anzugeben, dass die Arbeit der Angestellten um 8 Uhr beginne und um 6 Uhr ende, einschliesslich zweier Ruhestunden, welche die fünf beschäftigten Arbeiter im Turnus geniessen sollten; dass der Stundenplan aber nicht die Stunden festlegte, mit denen jede Arbeits- und jede Ruhezeit beginnen und enden sollte;

In Anbetracht, dass Nadot zwar nach dem Wortlaut der ihm zugestellten Ladung nur beschuldigt worden ist, Angestellte ausserhalb der Stunden beschäftigt zu haben, die der in seinem Geschäft ausgehängte Stundenplan festlegte, es sich aber aus den Feststellungen des Urteils erster Instanz, die das angegriffene Urteil zweiter Instanz unter Uebernahme der Entscheidungsgründe bestätigt hat, ergibt, dass Nadot vor dem ersteren Anträge gestellt hat, in denen er die durch das Protokoll behaupteten Tatsachen in ihrer Gesamtheit bestritt; dass das Gericht erster Instanz erklärt, dass es infolge der Zustimmung des Beschuldigten sich mit allen durch die im Protokoll angegebenen

Tatsachen begangenen Uebertretungen ordnungsgemäss befasst gesehen hat; dass unter diesen Umständen Nadot zur Last gelegt worden ist, nicht etwa dass er, wie er in seiner Kassationsbeschwerde behauptet, Arbeiter zu verbotenen Stunden beschäftigt habe, sondern dass er dadurch die Uebertretung, fünf Arbeiter auf Grund eines Stundenplanes beschäftigt zu haben, begangen hat, der den Vorschriften der Verordnung vom 26. August 1920 nicht entspricht, wonach kein Angestellter ausser gemäss den Angaben eines Stundenplanes beschäftigt werden darf, der für jeden Tag, gegebenenfalls für jede Woche, die Dauer der Arbeitsbereitschaft oder der Arbeit feststellt und die Stunden genau vorschreibt, zu denen jeder Abschnitt der Arbeitsbereitschaft oder der Arbeit beginnen und enden soll, und ausserhalb deren kein Arbeiter oder Angestellter beschäftigt werden darf;

In Anbetracht, dass die angegriffene Entscheidung, indem sie, um die genannte Uebertretung zu bestrafen, auf Nadot die in Artikel 165 und 166 des Code du travail angedrohten Strafen anwandte, keine Gesetzesverletzung begangen, sondern sich aufgesetzlicher Grundlage befunden hat;

Aus diesen Gründen also

Verwirft der Kassationshof....“

4. Anwendung des Gesetzes über den Achtstundentag auf den Gross- und Zwischenhandel. — Verordnung vom 17. Mai 1921. — Vorgeschriebene Aufstellung eines Stundenplanes. — Gesetzlichkeit zweier verschiedener Stundenpläne, eines für die Büroangestellten, eines für die Lagerarbeiter.

Trib. corr. Valenciennes, 2. April 1924. (Rec. de Douai, Okt. 1924; Rec. des somm., 1925, analyse 361.)

Ein Grosshändler, der Büroangestellte und Lagerarbeiter beschäftigt, braucht nicht einen einzigen Stundenplan aufzustellen, selbst wenn die Büros und die Lagerräume nur durch eine einfache Wand getrennt sind und dem gleichen Unternehmen dienen. Ein Arbeitgeber begeht folglich keine Uebertretung des Artikels 4 der Verordnung vom 17. Mai 1921, wenn er Büroangestellte ausserhalb des für seine Lagerarbeiter, aber gemäss dem für seine Büroangestellten besonders aufgestellten Stundenplanes arbeiten lässt.

Anmerkung. — Artikel 4 der Verordnung vom 17. Mai 1921 über den Achtstundentag im Gross- und Zwischenhandel mit Waren aller Art bestimmt: „In keinem Unternehmen oder Teil eines Unternehmens können die Angestellten und Arbeiter anders als gemäss den Angaben eines Stundenplanes beschäftigt werden, der ... die Verteilung der Arbeitestunden genau angibt“. Das Tribunal correctionnel de Valenciennes erachtet, dass diese Stelle nicht dem entgegensteht, dass in Grosshandlungen, die gleichzeitig Büroangestellte und Lagerarbeiter beschäftigen, auch wenn die Büros und die Lagerhäuser durch eine einfache Wand getrennt sind, zwei Stundenpläne aufgestellt werden, von denen der eine die Arbeit der Angestellten, der andere die der Arbeiter regelt.

B. — WÖCHENTLICHE RUHEPAUSE

5. Wöchentliche Ruhepause. — Gesetz vom 13. Juli 1906, abgeändert durch das Gesetz vom 29. Dezember 1923 (Art. 43a des Code du travail). — Vereinbarung zwischen mehreren Verbänden betreffend die allgemeine Sonntagsruhe in Betrieben einer bestimmten Art. — Entsprechende Verfügung des Präfekten. — Bedingungen der Gültigkeit. — Tragweite der Anwendung.

- a) Cass. crim., 4 Fälle: 1., 8., 14. Mai und 17. Juli 1925 (D., 1925, 1, 217, mit Anmerkung von P. Pic);
 b) Cons. d'Etat, 4 Fälle: 27. März, 12. Juni und zwei Entscheidungen vom 17. Juli 1925 (D., 1925, 7, 73, mit Anmerkung von P. Pic).

Die Bestimmungen des einzigen Artikels des Gesetzes vom 29. Dezember 1923, kodifiziert als Artikel 43a, Buch II des Code du travail, der den Präfekten ermächtigt, nach Vereinbarung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände über die Einzelheiten der wöchentlichen Arbeitsruhe anzuordnen, dass für das Publikum die Betriebe eines bestimmten Gewerbes und Bezirkes während der ganzen Dauer der Ruhe geschlossen werden, ist eine allgemeine und findet ohne Unterschied auf alle Betriebe Anwendung, welches auch die Art der Einrichtung der dort geübten wöchentlichen Arbeitsruhe sei. (Cass. crim., 2. u. 4. Fall; Cons. d'Etat, 1. u. 4. Fall.)

Im besonderen können die Apotheker der Schliessung an einem gemeinsamen Ruhetag unterworfen werden, obwohl Artikel 38, Buch II des Code du travail, von Rechts wegen zulässt, dass sie die Ruhe im Wege des Turnus gewähren. (Gleiche Fälle.)

Die Vereinbarung zwischen den Verbänden, die nötig ist, damit der Präfekt die Schliessung der Betriebe eines Gewerbes anordnen kann, muss erfolgen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband des betreffenden Gewerbes. (Cass. crim., 3. Fall.)

Diese Vereinbarung verlangt jedoch nicht die einmütige Zustimmung aller Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände des Berufes und des Bezirkes; es ist Sache des Präfekten, unter Kontrolle des Gerichts zu beurteilen, ob die die Vereinbarung unterzeichnenden Verbände in der Tat in jeder Berufsgruppe den Willen der Mehrheit der Beteiligten darstellen. (Cons. d'Etat, 1. u. 3. Fall.)

Wenn der Präfekt in diesem Sinne durch eine Vereinbarung befriedigt ist, die zwischen den Verbänden der Schneider und Konfektionäre einer Stadt und der Gewerkschaft der Angestellten des Bekleidungs- und Webwareneinzelhandels erfolgt ist, so ist er berechtigt, die Schneider und Konfektionäre in einer Gruppe zu vereinigen und eine Verordnung zu erlassen, die allein den Beruf der Bekleidungskleinhändler im Auge hat. (Cons. d'Etat, 2. Fall.)

Andererseits erstreckt sich die Verordnung des Präfekten, was das „bestimmte Gewerbe“ anlangt, auch auf Betriebe eines

anderen Gewerbes, wo die durch die Verordnung betroffenen Waren verkauft werden. So verbietet eine Verordnung des Präfekten, nachdem sie die Schliessung von Fleischwarengeschäften am Tage der allgemeinen Arbeitsruhe vorgeschrieben hat, den Verkauf von Schweinefleisch am selben Tage in Geschäften jeder Art und muss daher in diesem zweiten Punkte auch in Fleischwaren verkaufenden Kolonialwarenhandlungen beachtet werden. (Cass. crim., 1. Fall.)

Unter diesem Vorbehalt aber kann die Verordnung des Präfekten, die eine einzelne Vereinbarung der Verbände bestätigt, sich nur auf ein einziges Gewerbe beziehen. Speziell im Fall der zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden des Möbелgewerbes abgeschlossenen Vereinbarung, der die Trödler ferngeblieben sind, ist die die Schliessung anordnende Verordnung, die zugleich die Trödler und Möbелhändler trifft, ungesetzlich, da beide verschiedene Gewerbe darstellen. (Cons. d'Etat, 3. Fall.)

Die durch den Präfekten gemäss dem Gesetz vom 25. Dezember 1923 angeordnete Schliessung der Betriebe eines Gewerbes bezieht sich auf alle Betriebe, gleichviel welcher Art, in der das Gewerbe ausgeübt wird, auch auf die, wo die Unternehmer ohne Unterstützung irgendwelchen Personals selber arbeiten. (Cass. crim., 4. Fall; Cons. d'Etat, 3. u. 4. Fall.)

a) Cassationshof. — Strafsenat

In den unten kurz wiedergegebenen vier Entscheidungen hat sich der Strafsenat bemüht, die Bedingungen der Gültigkeit einer die allgemeine Sonntagsruhe anordnenden Verordnung des Präfekten festzustellen, welche in Ausführung einer Vereinbarung der beteiligten Verbände ergangen ist. Da diese Entscheidungen die Tatbestände genau darstellen, wird es für uns ausreichen, die wichtigsten Entscheidungsgründe wiederzugeben.

1. FALL

(1. Mai 1925. — Staatsanwaltschaft gegen Gatinéau.)

„Im Hinblick auf Artikel 43 a, Buch II des Code du travail;

In Anbetracht, dass dieser Artikel den Präfekten die Befugnis gibt, durch Verfügung auf Antrag der beteiligten Verbände die Schliessung der Betriebe eines Gewerbes und eines Bezirkes für das Publikum während der ganzen Dauer der wöchentlichen Ruhepause anzuordnen;

In Anbetracht, dass diese Bestimmung eine allgemeine ist, und sich die vorgeschriebene Massnahme auf die verschiedenen Betriebe des Gewerbes, welcher Art auch immer, bezieht, dass also dieses Gewerbe in gewissen gemischten Betrieben während des für die Schliessung festgesetzten Tages nicht ausgeübt werden könnte, ohne für die die allgemeine Regel Beobachtenden eine schädliche Konkurrenz nach sich zu ziehen;

In Anbetracht, dass eine Verordnung des Präfekten des Departements Dordogne vom 24. September 1924 vorschreibt, dass vom 5. Oktober

1924 ab die Fleischwarenhandlungen in der Stadt Périgueux während der allgemeinen Ruhezeit, nämlich am Freitag, für das Publikum geschlossen sein sollen;

In Anbetracht, dass in einem Protokoll des Polizeikommissars, auf das in dem angegriffenen Urteil Bezug genommen worden ist, festgestellt worden war, dass Gatineau, Kolonialwaren- und Lebensmittelhändler in Périgueux, diese gesetzlich begründete Verordnung übertreten hat, indem er am Freitag den 5. Oktober 1924 Schweinefleisch in die Auslage gelegt hat;

In Anbetracht, dass Gatineau vergebens einwendet, sein Geschäft sei eine Kolonialwarenhandlung, wo er nur zeitweilig Fleischwaren verkaufe;

In Anbetracht, dass nach der Vorschrift der Verordnung des Präfecten der Verkauf von Schweinefleisch am Freitag in Geschäften, gleichviel welcher Art, wo dieses Gewerbe ausgeübt wird, verboten ist; dass das angegriffene Urteil (des Tribunal de simple police Périgueux vom 28. Februar 1925), indem es sich unter den obengenannten Umständen weigerte, die genannte Verordnung anzuwenden, die in der Kassationsbeschwerde angeführten Gesetzestexte verletzt hat;

Aus diesen Gründen also
Kassiert der Gerichtshof..."

2. FALL

(8. Mai 1925. — *Chambre syndicale des pharmaciens de la Seine gegen Pelletier.*)

„In Anbetracht, dass die Bestimmung des Artikels 43a, Buch II des Code du travail, eine allgemeine ist; dass sie keine Unterscheidungen gestattet; dass sie sich auf alle Betriebe erstreckt, welches auch die Art der Einrichtung der dort geübten wöchentlichen Arbeitsruhe ist;

In Anbetracht, dass folglich das angegriffene Urteil, indem es den Antrag der Gewerbekammer der Apotheker des Seine-Departements mit der Begründung zurückwies, der Polizeipräfekt könne die ihm durch Artikel 43a, Buch II des Code du travail, verliehene Befugnis nur in bezug auf Betriebe ausüben, in denen ein Ruheturnus nicht Rechtens ist, die in der Kassationsbeschwerde angegebenen Gesetzestexte verletzt hat;

Aus diesen Gründen also
Kassiert der Gerichtshof..."

3. FALL

(14. Mai 1925. — *Ministère public gegen Joyaux.*)

„In Anbetracht, dass aus den angegriffenen Urteilen hervorgeht, dass gemäss einer zwischen den Unternehmerverbänden und der „Verein der Handlungsgehilfen und Buchhalter von Bordeaux“ genannten Gewerkschaft erfolgten Vereinbarung der Präfekt des Departements Gironde am 12. Januar 1925 eine Verordnung erlassen hat, deren Artikel 1 wie folgt lautet: „Vom 18. Januar 1925 ab sind die in Bordeaux bestehenden Geschäfte der Schmuckwaren-, Edelstein-, Uhrmacher-, Goldschmied-, Graveur- und verwandter Gewerbe für das Publikum am Sonntag als dem für die wöchentliche Ruhepause des Personals bestimmten Tage zu schliessen“;

In Anbetracht, dass gewisse Protokolle feststellen, dass Joyaux und andere ihre Schmuckwaren- oder Graveurgeschäfte am 12. Januar 1925 offengelassen haben;

In Anbetracht, dass das Tribunal de simple police, vor dem sie verfolgt wurden, entschieden hat, dass nach dem Wortlaut des Gesetzes die Vereinbarung zwischen dem Verbands der Arbeitgeber und dem der Arbeiter oder Angestellten der gleichen Branche hätte erfolgen müssen; dass die „Verein der Handlungsgehilfen und Buchhalter von Bordeaux“ genannte Gewerkschaft keineswegs aus den Schmuckwaren-, Edelstein- usw. Arbeitern dieser Stadt besteht, und folglich die von der Verordnung festgestellte Vereinbarung den gesetzlichen Erfordernissen nicht genügt;

In Anbetracht, dass der Juge de police bei solcher Entscheidung keine Gesetzesverletzung vorgenommen hat; dass in der Tat die Vereinbarung, die notwendig ist, damit der Präfekt die Schliessung der Betriebe eines bestimmten Gewerbes vornehmen darf, zwischen den beiderseits diesem Gewerbe angehörigen Arbeitgeber- und Arbeiter- und Angestelltenverbänden erfolgt sein muss; dass nach den der Nachprüfung entzogenen Feststellungen des Urteils in dem vorliegenden Falle dem nicht so gewesen ist;

Aus diesen Gründen also
Verwirft der Gerichtshof...“

4. FALL

(17. Juli 1925. — *Chambre syndicale de l'ameublement und andere gegen Brossard.*)

„In Anbetracht, dass das Gesetz vom 29. Dezember 1923 die Voraussetzungen und Wirkungen der von ihm vorgesehenen Massnahmen genau bestimmt; dass es, nachdem es seine Anwendung einer vorherigen Vereinbarung zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden des betreffenden Gewerbes untergeordnet hat, dem Präfekten, wenn eine solche Vereinbarung erfolgt ist, die Befugnis verleiht, die Schliessung der Betriebe dieses Gewerbes während der wöchentlichen Ruhepause durch Verordnung anzuordnen; woraus folgt, dass unter der einzigen Voraussetzung, dass das vom genannten Gesetz vorgeschriebene Verfahren bei dem betreffenden Gewerbe angewendet worden ist, die Betriebe, die keinerlei Personal beschäftigen, ebenso wie die, die es tun, der vorgeschriebenen Massregel unterworfen sind, und dass die Ausübung des Gewerbes während des für die Schliessung bestimmten Tages in keiner Art von Betrieb vor sich gehen könnte, ohne eine Konkurrenz nach sich zu ziehen, welche für die, welche die allgemeine Regel beobachten, schädlich ist, und ohne unter die Straffolgen, die das Gesetz verhängt zu verfallen;

In Anbetracht, dass die Verordnung des Polizeipräfekten vorschreibt, dass während des ganzen Sonntags und im ganzen Gebiet des Seine-Departements Geschäftsräume, Teile von solchen, und Nebenräume, in denen Möbel irgendwelcher Art verkauft werden, für das Publikum geschlossen seien; dass sich aus den Feststellungen des angegriffenen Urteils ergibt, dass Brossard, Inhaber eines Möbelgeschäfts in Paris, am Sonntag den 10. August 1924 seine Geschäftsräume für das Publikum offengehalten hat; dass der Juge de police, indem er sich, um die Anwendung der obigen Verordnung abzulehnen, auf den oben angegebenen Grund stützte, keine gesetzliche Grundlage zu seiner Entscheidung

besitzt, und somit die in der Kassationsbeschwerde angeführten Gesetzestexte verletzt hat;

Kassiert der Gerichtshof..."

b) Conseil d'Etat

Die vier nachfolgenden kurz wiedergegebenen Entscheidungen des Conseil d'Etat können als Gegenstück der obigen Entscheidungen des Strafsenats betrachtet werden und bestätigen dessen Auslegung. Es besteht also kein Gegensatz zwischen den beiden höchsten Gerichtshöfen, sondern allein zwischen ihnen und den niederen Gerichtshöfen, die, fester am Grundsatz der Arbeitsfreiheit hängend, sich bemüht hatten, das Anwendungsgebiet des Gesetzes von 1923 zu beschränken.

1. FALL

(27. März 1925. — *Syndicat des grandes pharmacies de France et des colonies und Bourgeois, Bourriel u. andere.*)

„Zu dem darauf gestützten Beschwerdegrund, dass das Gesetz vom 25. Dezember 1923 auf Apotheker nicht anwendbar sei :

In Erwägung einerseits, dass die Bestimmungen des erwähnten Artikels 43 sich ausdrücklich auf jede Art der wöchentlichen Ruhepause beziehen und keine Unterscheidung zulassen, je nachdem das betreffende Gewerbe sich einer ihm bewilligten Abweichung auf Grund der Befugnisse des Präfekten oder sogar auf Grund der Rechtsvorschriften des Artikels 38 des Code du travail erfreut; dass sich im Gegenteil aus den Vorarbeiten ergibt, dass der Gesetzgeber beabsichtigt hat, den Schwierigkeiten der Kontrolle und den Unzuträglichkeiten abzuweichen, die das Recht, dem Personal turnusweise Ruhepause zu geben, darstellt; dass die Apotheker daher sich nicht mehr auf die Wohltat der zu ihren Gunsten durch Artikel 38 vorgesehenen gesetzlichen Abweichungen berufen können, wenn das durch das Gesetz vom 25. Dezember 1923 vorgesehene Verfahren in dem betreffenden Bezirk auf ihr Gewerbe angewendet worden ist;

Zu dem darauf gestützten Beschwerdegrund, dass bei der Vereinbarung vom 6. August 1924 Unregelmässigkeiten unterlaufen seien;

In Erwägung, dass, wenn das Gesetz vom 23. Dezember 1923 auch die Notwendigkeit einer Vereinbarung zwischen den Verbänden der Arbeitgeber eines bestimmten Gewerbes und Bezirkes und denen der Arbeitnehmer zwar vorsieht, es doch nicht des Näheren vorschreibt, unter welchen Bedingungen diese Vereinbarung in jeder Branche zustande kommen muss, namentlich, wenn mehrere Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bestehen; dass sich aus den Vorarbeiten ergibt, dass das Gesetz von 1923 zum Zweck gehabt hat, zu verhindern, dass eine noch so schwache Minderheit den Willen der ungeheuren Mehrheit der Beteiligten zum Scheitern bringt; dass daraus folgt, dass der Gesetzgeber die Notwendigkeit einmütiger Zustimmung aller Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu der vorgeschlagenen Massnahme hat vermeiden wollen; dass grundsätzlich der Präfekt unter Kontrolle durch den Richter zu beurteilen hat, ob die die Vereinbarung schliessenden Verbände in der Tat in jeder Branche den Willen der Mehrheit der

Beteiligten darstellen, wie das ja auch der Arbeitsminister in seinem Rundschreiben vom 5. Februar 1924 angegeben hat ;

In Erwägung, dass die Vereinbarung vom 6. August 1924 zwischen einerseits der Arbeitnehmergewerkschaft, die die Apothekergehilfen zu vertreten berufen ist, und andererseits der Apothekerkammer des Seine-Departements abgeschlossen wurde ; dass sich aus der Untersuchung ergibt, dass die genannte Kammer, die im Namen der Mehrheit der Unternehmervverbände auftrat, im vorliegenden Falle die ausdrücklich bekundete Meinung der Mehrheit der Beteiligten darstellt ; dass also der Polizeipräfekt, indem er dieser Forderung stattgab und durch die angegriffene Verordnung auf Grund der erfolgten Vereinbarung die Schliessung der Apotheken im Seine-Departement an Sonntagen anordnete, nur von der ihm durch das Gesetz von 1923 verliehenen Befugnis ordnungsmässigen Gebrauch gemacht hat...

Entscheidung, Art. 1. — Die Intervention der Gewerbekammer der Apotheker des Seine-Departements, der allgemeinen Vereinigung der pharmazeutischen Verbände Frankreichs, des Verbandes der Apotheker in Asnières und des Allgemeinen Verbandes der Apotheker Frankreichs wird zugelassen.

Art. 2. — Die Anträge des Verbandes der grossen Apotheken Frankreichs und der Kolonien, des Verbandes des Pariser Apothekengewerbes, der Herren B. und anderer werden zurückgewiesen."

2. FALL

(12. Juni 1925. — *Dony et Lemonnier.*)

„Im Hinblick auf die Anträge, die die Herren Dony et Lemonnier, Inhaber eines Konfektionsgeschäfts in Limoges, mit dem Ziele eingereicht haben, es möge dem Conseil gefallen, eine Verordnung vom 31. März 1924 aufzuheben, durch die der Präfekt des Departments Haute-Vienne angeordnet hat, dass die in Limoges von Konfektionären und Schneidern geführten Kleiderläden am Sonntag für das Publikum geschlossen werden, und alle den genannten Gewerbetreibenden vorher bewilligten Ausnahmen aufgehoben hat ;

In Erwägung..., dass daraus folgt, dass der Präfekt unter Kontrolle des Richters zu beurteilen hat, ob die die Vereinbarung schliessenden Verbände in der Tat in jeder Branche den Willen der Mehrheit der Beteiligten darstellen ;

In Erwägung, dass sich aus den Akten einerseits ergibt, dass 28 Kleiderhändler von im ganzen 54 den Antrag auf Schliessung der Betriebe für das Publikum am Sonntag unterstützt haben, dass andererseits an diesem Tage vor Erlass der angegriffenen Verordnung nur 8 Verkaufsläden offen blieben ; dass unter diesen Umständen der Präfekt mit Recht annehmen konnte, dass die ihm vorgelegte Vereinbarung die Meinung der Mehrheit der Beteiligten darstellte ;

In Erwägung, dass die Antragsteller allerdings behaupten, dass die Konfektionäre und Schneider verschiedene Interessen haben, und die Verordnung daher nicht auf die ersteren anwendbar ist ; aber in Erwägung..., dass die von den Schneidern resp. von den Konfektionären betriebenen Gewerbe offenbar dasselbe Geschäftsgebar aufweisen ; dass die genannten Gewerbetreibenden in der Tat sich beiderseits allein mit dem Verkauf von Bekleidungsstücken im Einzelhandel befassen ; dass also unter ihnen eine Konkurrenz entstehen könnte, welche durch die Anwendung der Schliessungsverordnung auf nur eines der beiden

Gewerbe beeinflusst werden würde; dass unter diesen Umständen der Präfekt... berechtigt war, die Schneider und Konfektionäre der Stadt in derselben Gruppe zu vereinigen, und eine Verordnung zu erlassen, die das einheitliche Gewerbe des Kleider Einzelhandels betraf...

Entscheidung, Art. 1. — Die Anträge werden zurückgewiesen.“

3. FALL

(17. Juli 1925. — *Syndicat des commerçants du Marché aux Puces de Bagnolet u. andere.*)

„Zu dem Beschwerdegrund, der darauf gestützt wird, dass der Präfekt, indem er die Schliessung aller Betriebe für das Publikum anordnete, das Gesetz verletzt habe, das nur die Betriebe im Auge gehabt habe, wo Personal beschäftigt wurde :

In Erwägung, dass das Gesetz vom 29. Dezember 1923 vorsieht, dass die Verordnung des Präfekten „die Schliessung der Betriebe des betreffenden Gewerbes während der ganzen Dauer der wöchentlichen Ruhepause für das Publikum“ anordnet; dass dieser Gesetzestext zwischen Betrieben, in denen der Inhaber allein arbeitet, und denen, wo er Personal beschäftigt, keinerlei Unterschied macht; dass seine Tragweite ausserdem durch die Vorarbeiten bestätigt wird, aus denen hervorgeht, dass es der Wille des Gesetzgebers gewesen ist, die Konkurrenz zu verhindern, die den geschlossenen Betrieben durch die am Tage der allgemeinen Ruhepause erfolgende Oeffnung anderer Geschäfte widerfahren würde, die vom Inhaber allein oder mit Hilfe seiner Familie oder gelegentlicher Angestellter betrieben werden, und so die Anwendung und Kontrolle des Gesetzes über die wöchentliche Ruhepause zu ermöglichen...

Zu dem Beschwerdepunkt, der darauf gestützt wird, dass die angefochtene Verordnung sich auf die Trödler bezieht, während die Vertreter der Trödler an der erfolgten Vereinbarung nicht teilgenommen haben :

In Erwägung, dass das Trödlergewerbe, das darin besteht, alle Arten Waren, wie es der Zufall mit sich bringt, zu kaufen, zu verkaufen oder zu tauschen, von dem der Möbelhändler verschieden ist und bleibt, auch dann, wenn sich unter den Gegenständen des Trödelhandels Möbelstücke befinden...

Entscheidung, Art. 1. — Die Intervention der Gewerbekammer für den Möbelhandel, des Verbandes zur Förderung der Interessen des Möbelhandels der Vorstadt St. Antoine usw. wird zugelassen.

Art. 2. — Die Verordnung des Polizeipräfekten vom 26. Mai 1921 wird insoweit aufgehoben, als sie die Schliessung der von Trödlern betriebenen Geschäfte für das Publikum anordnet.“

4. FALL

(17. Juli 1925. — *Mazurier und de Brux.*)

„Im Hinblick auf die summarischen Anträge und die erweiternden Schriftsätze, welche die Herren Mazurier und de Brux, Apotheker in Carcassonne, mit dem Ziele eingereicht haben, es möge dem Conseil gefallen, eine Verordnung vom 19. September 1924 aufzuheben, durch welche der Präfekt des Départements Aude die sonntägliche Schliessung der Apotheken in der Stadt Carcassonne angeordnet hat ;

Zu dem darauf gestützten Beschwerdegrund..., dass das Gesetz vom 29. Dezember 1923 nicht auf Apotheker anwendbar sei (s. oben, 1. Fall);

Zu dem darauf gestützten Beschwerdegrund, dass die Bestimmungen des Artikels 43a auf Angestellte nicht beschäftigende Handeltreibende nicht anwendbar sei (s. oben, 3. Fall)...

Entscheidung, Art. 1. — Die Intervention der Allgemeinen Vereinigung der pharmazeutischen Verbände Frankreichs wird zugelassen.

Art. 2. — Die Anträge werden zurückgewiesen.“

Anmerkung. — Die doppelte Reihe oben wiedergegebener Entscheidungen, von denen die eine vom Strafsenat des Kassationshofs, die andere vom Conseil d'Etat ausgehen, bietet ein erhebliches theoretisches Interesse, da alle diese Entscheidungen die eigentlichen Grundsätze des französischen Arbeitsrechts ins Feld führen.

Das Gesetz vom 13. Juli 1906, das den Sonntag grundsätzlich zum wöchentlichen Ruhetag in Handel und Gewerbe erklärte, bezog sich nur auf die Ruhe der Arbeiter und Angestellten. Es legte dem Arbeitgeber die Verpflichtung auf, seinem Lohn empfangenden Personal eine wöchentliche Ruhepause zu gönnen, aber es verpflichtete ihn keineswegs, seine Fabrik, Werkstatt, Lagerhaus oder Laden an dem Tag, an dem sein Personal feierte, zu schliessen. Es stand ihm also frei, Sonntags seine Geschäftsräume offen zu halten und in ihnen sein Gewerbe allein oder mit Hilfe einzig von Familienmitgliedern oder gar, nach der Rechtsprechung, von Gelegenheitsarbeitern zu betreiben (Cass. crim., 8. Januar 1915, D., 19, 1, 17; vgl. Pio: *Traité de législation industrielle*, 5. Aufl., Nr. 808). Erst recht konnte man also das Gesetz von 1906 nicht den kleinen Kaufleuten, Industriellen oder Handwerkern entgegenhalten, die allein und ohne den Beistand eines Lohnempfängers arbeiteten.

Das Gesetz vom 29. Dezember 1923, kodifiziert als Artikel 43a, Buch II des Code du travail, hat, so wie es die Rechtsprechung der beiden höchsten Gerichtshöfe auslegt, diese überlieferten Grundsätze umgestossen. Dieses Gesetz lautet so: „Wenn zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eines bestimmten Gewerbes und Bezirkes eine Vereinbarung darüber erfolgt ist, unter welchen Voraussetzungen dem Personal die wöchentliche Ruhepause gewährt werden soll..., kann der Präfekt des Departements durch Verordnung auf Antrag der beteiligten Verbände anordnen, dass die Betriebe dieses Gewerbes und dieses Bezirkes während der ganzen Dauer der Ruhepause für das Publikum geschlossen bleiben“.

Dieser in vagen und dunklen Ausdrücken abgefasste, lückenhafte Gesetzestext hat vom Beginn seiner Anwendung an die grössten Schwierigkeiten bereitet. Diese können unter drei Hauptpunkte zusammengefasst werden.

1. Kann die dem Präfekten durch das Gesetz vom 29. Dezember 1923 übertragene Befugnis in bezug auf die in Artikel 38, Buch II des Code du travail, aufgezählten Gewerbe ausgeübt werden, die ihrem Personal von Rechts wegen die Ruhepause im Turnuswege gewähren können?

Es geschah aus Anlass des Streits mit den Apothekern in Paris und im Seine-Departement, dass sich die beiden Behauptungen scharf gegenübertraten. In der Tat besitzen die Apotheker, ebenso wie die Erzeuger

von zum sofortigen Verzehr bestimmten Lebensmitteln, die Gastwirte usw., auf Grund des Gesetzes selbst (Art. 38, Buch II, Code du travail) das förmliche Recht, ihrem Personal die Ruhepause im Turnuswege zu gewähren. Ist es zulässig, dass eine Verordnung des Präfekten unter dem Vorwande einer Vereinbarung, der ein bedeutender Teil der Beteiligten förmlich gegenübersteht, diese Kaufleute und Gewerbetreibende aus offensibaren Erwägungen des Gemeinwohls einer gesetzlich begründeten Befugnis beraubt? Das Tribunal de simple police de Courbevoie (9. Januar 1925) und das Tribunal correctionnel de la Seine (26. Februar 1925, D. H., 1925, 212) waren dieser Meinung nicht.

Der Strafsenat (Entscheidung vom 8. Mai 1925, s. oben) und der Conseil d'Etat (Entscheidung vom 27. März und 17. Juli 1925, s. oben) sind umgekehrt der Ansicht, dass das neue Gesetz eine ganz allgemeine Tragweite habe und keine Unterscheidung zulasse, der zufolge ein betroffener Beruf sich einer Ausnahme erfreuen könne, sei sie auf Grund der Befugnis des Präfekten, sei sie sogar auf Grund der Rechtsvorschrift des Artikels 38 des Code du travail bewilligt. Diese ausdehnende Auslegung wird gestützt durch die Vorarbeiten zu dem Gesetze.

2. Kann die Verordnung den kleinen Betrieben entgegengehalten werden, die von allein oder nur mit der Unterstützung ihrer Familie arbeitenden Gewerbetreibenden betrieben werden?

Auch hier besteht ein vollkommener Widerspruch zwischen den niederen Gerichten einerseits und andererseits dem Conseil d'Etat und dem Kassationshof. Die Entscheidung des Tribunal correctionnel de la Seine vom 26. Februar 1925, das die allein arbeitenden Möbelhändler freispricht, steht nicht vereinzelt da. Einige Tage später (11. März 1925) sprach sich das Tribunal de simple police Brest im gleichen Sinne aus, und zwar aus Anlass einer Verfolgung von allein arbeitenden Inhabern von Uhren- und Schmuckwarenhandlungen (D. H., 1925, 424).

Das Gesetz über die wöchentliche Ruhepause, so führen die genannten Urteile aus, ist ein Gesetz des Arbeiterschutzes, erlassen im Hinblick auf das Lohn empfangende Personal. Wie stellt sich uns also das Gesetz von 1923 dar? Als eine Zusatzbestimmung zu Artikel 43, Buch II des Code du travail, die gewisse Abweichungen, keineswegs eine das Prinzip des Code berührende Reform bringen will. Wenn der Gesetzgeber von 1923 beabsichtigt hätte, sich auf einen anderen Standpunkt zu stellen, wenn er das aus der Restaurationszeit stammende, von kirchlichen Gedanken eingegebene Gesetz über die Sonntagsruhe im Geiste der Gewerkschaftsorganisation hätte wiederherstellen wollen, so hätte er sich ausdrücklich geäußert, denn eine solche Reform hätte fast die Tragweite einer Revolution. In der Tat würde sie den Charakter unserer Arbeiterschutzgesetze durchaus verändern und im Namen der Rechte der berufsmässig organisierten Gesamtheit eines der obersten Grundsätze unseres öffentlichen Rechts verletzen, den Grundsatz der Arbeitsfreiheit.

Unter Beiseiteschiebung dieser Erwägung haben Strafsenat und Conseil d'Etat umgekehrt entschieden, dass das neue Gesetz auch für die Gewerbetreibenden oder Kaufleute, welche die ganze Woche über oder am Sonntag allein arbeiten, bindend sei. Die ausdehnende Auslegung stützt sich vor allem auf die Vorarbeiten (Bericht von J. Godard vom 5. März 1919; vgl. Doc. parl., Anhang Nr. 5788).

3. Muss, wenn mehrere Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände des betreffenden Gewerbes bestehen, die zwischen ihnen erfolgte Vereinbarung, auf Grund deren die Verordnung des Präfekten ergehen kann, die Gesamtheit der bestehenden Verbände auf sich vereinigen, oder genügt es, dass die der Einigung zustimmenden Verbände in der Tat in jeder Gruppe den Willen der Mehrheit der Beteiligten darstellen?

Auch hier besteht ein sehr bestimmter Widerstreit zwischen der Mehrheit der niederen Gerichte und den höheren Gerichten. Nach Ansicht der ersten (Trib. corr. Seine, 26. Februar 1925, D. H., 1925, 212) wäre die einmütige Einigung der ordnungsmässig zur Zeit der Verordnung des Präfekten in der betroffenen Branche bestehenden Verbände erforderlich.

Der Strafsenat und der Conseil d'Etat begnügen sich hingegen mit einem Mehrheitsvotum. Auch hier ist ihr hauptsächlichster Beweisgrund aus den Vorarbeiten geschöpft. Es scheint in der Tat aus der Begründung des Gesetzes hervorzugehen, dass der Gesetzgeber von 1923 im sozialen Interesse der Mehrheit die gesetzlichen Mittel hat in die Hand geben wollen, um den Widerstand der Minderheit zu brechen.

Ist also die Einmütigkeit der Verbände nicht unentbehrlich, so ist zum mindesten die Ordnungsmässigkeit der Vereinbarung an eine sie rechtfertigende vorherige Beratung gebunden, an der alle Verbände teilgenommen haben oder zu der sie eingeladen worden sind. Wird also tatsächlich festgestellt, dass ein oder mehrere Verbände des Gewerbes entweder von der von den andern gepflogenen Beratung ferngehalten oder nur *pro forma* und unter Umständen, die ihren Widerspruch wirkungslos machen mussten, befragt worden sind, so müsste die im Vertrauen auf eine derart zustandegekommene Vereinbarung erlassene Verordnung des Präfekten als nichtig betrachtet werden und könnte einer Strafverfolgung nicht als Rechtsgrundlage dienen.

ARBEITSKÄMPFE

1. Generalstreik. — Aufreizung dazu im Falle der Mobilmachung durch Schriften oder Druckschriften, die in öffentlichen Orten oder Versammlungen verkauft, verteilt, in den Handel gebracht oder ausgelegt werden. — Kennzeichen eines Aktes anarchistischer Propaganda, der, unter Anwendung von Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juli 1894, die Zuständigkeit des Tribunal correctionnel begründet.

Cass. crim., 9. Februar 1924. — *Koenig, Stiff, Birgy und Offenbreich*. (S., 1925, 1, 141; D. H., 1924, 228; Gaz. Pal., 1924, 1, 331 (3. Urteil); Gaz. Trib., 1924, 1, 161.)

„Die Herren Koenig, Stiff, Birgy und Offenbreich haben gegen ein Urteil des Landgerichts Kolmar vom 27. Oktober 1923, das die Zu-

ständigkeit des Tribunal correctionnel zur Aburteilung des ihnen zur Last gelegten Vergehens der Aufreizung zum Verbrechen des Angriffs auf die äussere Sicherheit des Staats anerkannt hatte, Kassationsbeschwerde eingelegt.

Zu dem einzigen Beschwerdegrund, der darauf gestützt war, dass die Artikel 1 (§ 1) und 3 des Gesetzes vom 20. April 1810 insofern verletzt worden sind, als der angefochtene Beschluss das Tribunal correctionnel als zur Aburteilung der zur Last gelegten Tatsachen zuständig anerkannt hat, obwohl diese nicht eine Aufreizung zu einem der in den genannten Gesetzestexten vorgesehenen Verbrechen oder Vergehen darstellt; und insofern, als er, indem er den von den Angeklagten verfolgten Zweck anarchistischer Propaganda nicht genau gekennzeichnet hat, den Kassationshof ausserstande gesetzt hat, sein Nachprüfungsrecht auszuüben;

Zum ersten Absatz :

In Anbetracht, dass die Beklagten angeklagt sind : Koenig, dass er in Markirch (St. Marie-aux-Mines) zum Zweck anarchistischer Propaganda durch Schriften oder Druckschriften, die in öffentlichen Orten oder Versammlungen verkauft, verteilt, in den Handel gebracht oder ausgelegt wurden, und die folgende in deutscher Sprache abgefasste Stelle enthielten : „Wenn man das Volk durch einen Mobilmachungsbefehl zu überraschen und im Dienste des internationalen Henkers zu verwenden wagte, so wird das organisierte arbeitende Volk, getreu seiner Mission, den Generalstreik organisieren, um jeden Krieg im Keime zu ersticken“, das Vergehen der Aufreizung zum Verbrechen des Angriffs gegen die äussere Sicherheit des Staates, wie es in Artikel 77 des Code pénal vorgesehen und mit Strafe bedroht ist, begangen habe ; Stiff, Birgy und Offenbreich, dass sie zu diesem Vergehen Beihilfe geleistet hätten, sei es, dass sie Ratschläge für seine Begehung gegeben, sei es, dass sie die Mittel, die für die Handlung gedient haben, beschafft hätten, im Bewusstsein, dass sie dafür dienen sollten ; und dass der angefochtene Beschluss das Tribunal correctionnel für zuständig zur Entscheidung über die Erhebung der Anklage erklärt hat ;

In Anbetracht, dass es sich um einen über die Zuständigkeit, also nicht die materielle Seite entscheidenden Beschluss handelt, und daher nicht geboten ist, zu untersuchen, ob die Tatsache der Organisation eines Generalstreiks im Fall der Mobilmachung das durch den genannten Artikel gemeinte Vergehen darstellt oder nicht ; dass es genügt, festzustellen, dass die Aufforderung zu diesem Verbrechen nach dem Wortlaut des Artikels 1 des Gesetzes vom 28. Juli 1894, wenn sie zum Zwecke anarchistischer Propaganda gegangen worden ist, zur Zuständigkeit der Tribunaux de police correctionnelle gehört ;

Zum zweiten Absatz :

In Anbetracht, dass, wenn auch die verabredete Arbeitsniederlegung in einer privaten Industrie die Ausübung eines Rechtes sein kann, der Generalstreik, also die vollständige Unterbrechung der für das Leben der Gesellschaft wesentlichen Beziehungen diese den Gewalttaten der Anarchie ausliefern würde ; dass also alle Propaganda zum Zweck eines Generalstreiks anarchistischen Charakter trägt, und wenn sie die Aufreizung zu einem durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juli 1894 gemeinten Verbrechen oder Vergehen begleitet, diese Aufreizung in den Bereich des genannten Gesetzes fällt ;

In Anbetracht weiter, dass der Beschluss formgerecht ist ;

Aus diesen Gründen also

Verwirft der Gerichtshof...“

2. Arbeiterkoalition. — Vergehen oder Verletzung der Arbeitsfreiheit. — Artikel 414 des Code pénal. — Aufforderung eines von 100 bis 150 Arbeitern begleiteten Sekretärs einer Hafenarbeitergewerkschaft an die mit Löschen eines Schiffes beschäftigten Hafenarbeiter, die Arbeit einzustellen. — Drohungen im Sinne des Artikels 414.

Cass. crim., 22. März 1923. — *Hervieu*. (S., 1923, 1, 395; Gaz. Pal., 1, 1925; v. „Liberté commerciale“, Nr. 7 u. 8.)

„Zu dem auf die falsche Anwendung des Artikels 414 des Code pénal gestützten Beschwerdegrund:

In Anbetracht, dass aus den Feststellungen des angefochtenen Urteils hervorgeht, dass Hervieu, Sekretär der Hafenarbeitergewerkschaft sich zu der *Gerd* begeben hat, wobei er von einem vorher wegen Trunkenheit entlassenen Arbeiter begleitet war und eine Gruppe von 100 bis 150 nicht angeworbenen Arbeitern ihm folgte; dass er unter dem trügerischen Vorwand, der ihn begleitende Arbeiter sei entlassen worden, weil er die Mitgliedskarten der angeworbenen Arbeiter kontrolliert habe, die mit Löschen des Schiffes beschäftigten Arbeiter aufgefordert hat, die Arbeit sofort einzustellen;

In Anbetracht, dass das angefochtene Urteil aus diesen Feststellungen hat folgern können, dass das Auftreten des Angeklagten einen für die arbeitenden Hafenarbeiter klar bedrohlichen Charakter getragen habe und ihnen gegenüber einen die Arbeitsfreiheit verletzenden und zur Herbeiführung einer verabredeten Einstellung des Löschens des Schiffes geeigneten Einschüchterungsakt dargestellt habe;

In Anbetracht, dass also das angegriffene Urteil, indem es den Angeklagten des durch Artikel 414 bedrohten Vergehens schuldig befunden hat, eine zutreffende Anwendung der Bestimmungen dieses Artikels gemacht hat;

Verwirft der Gerichtshof die gegen das von der Cour d'appel de Rouen am 27. Januar 1923 gefällte Urteil eingelegte Kassationsbeschwerde.“

3. Streiks. — Freie und rechtmässige Einmischung der Gewerkschaften („syndicats“) in die Arbeiterstreitigkeiten. — Verpflichtung eines Arbeiters gegenüber seiner Gewerkschaft, die Arbeit vor Beendigung des Streiks nicht aufzunehmen. — Verletzung dieser Verpflichtung, deren Sanktion in Schadenersatz zu Gunsten der Gewerkschaft oder in einer Strafklausel bestehen oder die Form einer Rückerstattung der von den Arbeitern bezogenen Streikgelder an die Gewerkschaft annehmen kann.

Justice de Paix Annonay, 16. Februar 1924. — *Serrières*. (Rev. Prud., 1924, 249.)

„Zum Antrag, die Summe von 100 Fr., die Serrières als Streikgelder gezahlt worden sind, zurückzuerstatten:

In Anbetracht, dass nach dem Wortlaut des Artikels 32 der Gewerkschaftsatzung jeder Streikende, der vor Beendigung des Streiks die Arbeit wieder aufgenommen hat, ohne hierzu ermächtigt worden zu

sein, alle empfangenen Streikgelder zurückerstatten muss, widrigenfalls er auf Rückerstattung derselben gerichtlich belangt wird;

In Anbetracht, dass Serrières behauptet, diese Vertragsverpflichtung sei unerlaubt, da sie den Grundsatz der Arbeitsfreiheit verletze, und ungesetzlich, da sie das gemäss Artikel 7 des Gesetzes vom 21. März 1884 jedem Mitglied eines Berufsvereins (*syndicat*) zustehende Recht verletze, sich jederzeit und ungeachtet jeder gegenteiligen Klausel vom Verbands zurückzuziehen;

In Anbetracht aber, dass im vorliegenden Falle das in dieser Klausel enthaltene Verbot sich streng auf die Fabrik von Meyssonier beschränkte; dass die streikenden Arbeiter nicht nur überall ausserhalb Annonays, sondern auch bei anderen Industriellen oder Händlern von Annonay arbeiten konnten; dass in der Tat viele Streikenden in Annonay selbst gearbeitet haben;

In Anbetracht nun, dass jeder Arbeiter kraft des Koalitionsrechts und kraft des auf Gesetz vom 25. Mai 1864 und auf das vom 21. März 1884 beruhenden Streikrechts auf die Arbeit bei einem bestimmten Arbeitgeber gesetzmässig verzichten kann;

In Anbetracht ausserdem, dass die Tatsache der Weiterarbeit eines Mitglieds einer Arbeitergewerkschaft während eines erklärten Streikes eine die Interessen seiner Gewerkschaft zu schädigen geeignete Handlung und daher eine förmliche Verletzung eines frei eingegangenen Vertrages darstellt; dass das Mitglied sich nicht zwecks Weigerung der Unterwerfung unter die vom „*syndicat*“ in bezug auf den Streik getroffenen Entscheidungen auf den höheren Grundsatz der persönlichen oder der Arbeitsfreiheit berufen kann (Aix, 23. November 1904; D., 1905, 2, 121);

In Anbetracht, dass der gewerkschaftlich organisierte Arbeiter doch eigentlich gar nicht verpflichtet ist zu streiken, sondern nur gezwungen ist, zwischen den Nachteilen und den Vorteilen zu wählen, die ihm die Gewerkschaft bietet; dass er im Stande des isolierten Arbeiters verbleiben muss, wenn er seine Unabhängigkeit bewahren will, und dass er sich dagegen den Beschlüssen seines Verbandes unterwerfen muss, wenn er von den Hilfsmitteln und der Unterstützung der Gewerkschaft Nutzen ziehen will (vgl. die Anmerkung von Planiol zum obigen Urteil);

In Anbetracht, dass unter diesen Umständen die in Artikel 32 der Satzung enthaltene Verpflichtung erlaubt ist;

In Anbetracht weiter, dass diese Verpflichtung gesetzlich ist; dass sie durchaus nicht als eine der gegenteiligen Verpflichtungen angesehen werden kann, die im Artikel 7 des Gesetzes vom 21. März 1884 vorgesehen sind, da Serrières, statt den Tag nach Beendigung des Streikes abzuwarten, um seinen Austritt zu erklären, schon während des Streikes aus der Gewerkschaft hätte austreten können und es zur Vermeidung der Strafbestimmungen genügt hätte, die Arbeit erst nach Zurücknahme seines Beitritts wieder aufzunehmen;

In Anbetracht andererseits, dass diese Klausel Serrières als Gewerkschaftsmitglied rechtmässig verpflichtet, dass in der Tat schon die blosse Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft die Verpflichtung mit sich bringt, sich den Satzungen und den ordnungsgemäss gefassten Beschlüssen zu unterwerfen, die mit der gleichen Berechtigung wie bei jedem andern gültigen Verträge unter den Parteien Recht setzen, unbeschadet der durch Gesetz jedem Mitglied vorbehaltenen Befugnis, sich aus der Gewerkschaft zurückzuziehen (Grenoble, 6. Mai 1902, D., 1903, 2, 31);

In Anbetracht, dass nach dem Wortlaut von Artikel 1142 des Code civil jede Verpflichtung, etwas zu tun oder zu unterlassen, im Falle der

Nichterfüllung sich in die Pflicht zum Schadenersatz verwandelt;

In Anbetracht, dass die Rückerstattung, zu der laut Artikel 32 jeder Streikende verpflichtet ist, der vor Beendigung des Streiks die Arbeit wieder aufgenommen hat, eine Strafklausel darstellt;

In Anbetracht, dass die Strafklausel nur die im Voraus getroffene Festsetzung des Betrages des Schadenersatzes im Falle der Nichterfüllung darstellt;

In Anbetracht, dass, da die Verpflichtung jedes Streikenden, vor Beendigung des Streiks nicht die Arbeit aufzunehmen, eine erlaubte Verpflichtung darstellt, welche durch Schadenersatzansprüche gesichert werden konnte, die im Artikel 32 der Satzungen enthaltene Strafklausel gültig war; dass dies aus den Vorarbeiten des Gesetzes vom 21. März 1884 und im besonderen aus der Rede hervorgeht, die in der Senatsitzung vom 18. Januar 1884 von dem Herrn Minister des Inneren Waldeck-Rousseau, bei der Erörterung über die Aufhebung des Artikels 416 des Code pénal gehalten wurde (vgl. Pic: *Traité de législation industrielle*, 2. Aufl., 195, Anm. 1);

In Anbetracht, dass, da der Streik am 29. Juni 1923 beschlossen wurde und Serrières vor der Beendigung des Streiks, die am 7. Oktober beschlossen wurde, die Arbeit aufgenommen hat, wiewohl er noch Mitglied der Gewerkschaft war, da er erst am 8. Oktober seinen Austritt erklärt hat, der Beklagte sich die Anwendung der Strafklausel zugezogen hat, und zu dem durch diese Klausel vorgesehenen Schadenersatz, nämlich Rückerstattung der empfangenen Streikgelder, verpflichtet ist;

In Anbetracht endlich, dass zwar ein Mitglied eines Berufsvereins (*syndicat*), das seinen Austritt erklärt hat, sich nicht die durch die Verbandssatzungen vorgesehenen Straffolgen wegen Nichtbefolgung der Ordnungen und Entscheidungen dieses Verbandes zuzieht, wenn diese Nichtbefolgung seinem Austritt nachfolgt, d. h. in einem Augenblick erfolgt, in dem er durch diese Ordnungen und Satzungen nicht mehr gebunden ist (Cass., 25. November 1913), dass aber *a contrario* folgt, dass es nicht so gehalten werden kann, wenn diese Nichtbefolgung dem Austritt vorangegangen ist, d. h. in einem Augenblick erfolgt ist, in dem dieses Mitglied, als dem „*syndicat*“ noch angehörend, durch diese Ordnungen und Beschlüsse gebunden war;

In Anbetracht also, dass die Verpflichtung des Artikels 32 erlaubt und gesetzmässig war, und Serrières sich die Straffolgen zugezogen hat, die dort ausgesprochen waren, als er dem „*syndicat*“ noch angehörte, und dieses, also der Kläger, prozessual befähigt ist, eine Zivilklage auf Forderung der Zahlung dieser Strafsumme zu erheben;

In Anbetracht, dass der Betrag der von Serrières empfangenen Streikgelder unstrittig ist;

Aus diesen Gründen also

Und in der Sache entscheidend, verurteilt das Gericht Serrières, der Allgemeinen Gewerkschaft der Leder- und Häutearbeiter von Annonay die Summe von 100 Fr. als Rückerstattung der von ihr während des Streiks ausgezahlten Unterstützungsgelder zu zahlen.“

Anmerkung. — Vergleiche im selben Sinne das Urteil des Justice de Paix de Lyon (7. Bez.) vom 9. Mai 1925, in „*Droit ouvrier*“, Mai 1925; nebst Analyse im „*Recueil des Sommaires*“, 1925, 2, 810. Da die Chambres des Requêtes des Kassationshofs eine Kassationsbeschwerde gegen das obige Urteil zugelassen hat, wird der Zivilsenat sich demnächst über den Wert der in dieser Entscheidung dargelegten Ansichten auszusprechen haben.

4. Streik. — Auflösung eines Arbeitsvertrages mit bestimmter Dauer.

Cass. req., 28. Juli 1924. — *Demoiselle Garnier gegen Académie nationale de musique (Opéra)*. (Droit ouvrier, Januar 1925, Gaz. Pal., 1924, 2, 504.)

Fräulein Garnier hat gegen ein Urteil der Cour d'appel Paris, gefällt am 1. Juli 1923 zu Gunsten der durch Herrn Direktor Rouché vertretenen Académie nationale de musique (wiedergegeben in Gaz. Trib. vom 31. August 1923), Kassationsbeschwerde eingelegt.

„Zu dem einzigen Beschwerdegrund, der auf Verletzung der Artikel 1134 f., 1184, 1780 des Code civil und Artikel 7 des Gesetzes vom 20. April 1810 gestützt ist, und Mangel der Begründung und Fehlen der gesetzlichen Grundlage rügt :

In Anbetracht, dass dem angefochtenen Urteil vorgeworfen wird, „es habe erklärt, dass Fräulein Garnier ihr Engagement an der Oper unter dem einzigen Vorwande aufgelöst habe, dass sie sich nicht von dem Streik, den das Theaterpersonal erklärt habe, offenkundig absondern könne, während doch der von Fräulein Garnier auf bestimmte Dauer geschlossene Vertrag nicht durch ihre blosse Teilnahme am Streik aufgelöst werden konnte, und die Begründung des angefochtenen Urteils nirgends diese Teilnahme habe feststellen können“ ;

In Anbetracht aber, dass durch das angefochtene Urteil festgestellt ist, dass Fräulein Garnier, Mitglied des Balletchors, während der ganzen Dauer des Streiks, der 1920 durch den Ausschuss des Verbandes des Opernpersonals organisiert worden war, unterlassen hat, sich auf ihre Arbeitsstätte zu begeben, während die Lehrer auf ihrem Posten blieben, um den Unterricht, der nicht unterbrochen war, weiter zu erteilen ; dass die Cour d'appel also, indem sie mit gebührender Begründung des Urteils erklärte, dass die Genannte, da sie sich nicht in offenkundiger Weise von dem Streik abgesondert habe, ihren Arbeitsvertrag, der sie für die Dauer eines Jahres Herrn Rouché, Direktor der Académie nationale de musique, verpflichtete, ihrerseits aufgelöst habe, eine tatsächliche Feststellung getroffen hat, die der Nachprüfung durch den Kassationshof entzogen ist ;

Aus diesen Gründen also

Verwirft der Gerichtshof...“

Anmerkung. — Das Urteil entspricht der nunmehr ständigen Rechtsprechung des Kassationshofes, der den Streik als eine Auflösung und nicht als eine einfache Unterbrechung des Arbeitsvertrages erachtet (vgl. Cass. civ., 18. März 1902, S., 1903, 1, 465 ; 4. Mai 1904, D., 1904, 1, 289 ; Cass. crim., 9. Juli 1921, S., 1922, 1, 137 ; Cass. civ., 1. Mai 1923, D., 1923, 1, 66). Die Bedeutung des wiedergegebenen Urteils ist eine doppelte : 1. Anwendung des Grundsatzes auf einen Arbeitsvertrag mit bestimmter Dauer, während sich die früheren Entscheidungen nur über Arbeitsverträge mit unbestimmter Dauer aussprachen ; 2. Auflösung des Vertrages durch ein lediglich passives Verhalten im Laufe des Streiks.

5. Arbeitsvertrag. — Arbeitsordnung, die die Auflösung des Arbeitsvertrages beiderseitig mit einmonatlicher Kündigungsfrist vorsieht. — Streikdrohungen, die früher als ein Monat vor Streikausbruch erfolgt sind, genügen als vorgesehene Kündigung. — Schliessen allen Schadenersatz wegen plötzlicher Auflösung des Arbeitsvertrages aus.

Cass. civ., 24. März 1924. — *Société industrielle de verrerie gegen Jeantroux u. Gen.* (D. H., 1924, 331; D., 1924, I. 209.)

„In Anbetracht, dass die Société industrielle de verrerie den Jeantroux und die anderen Beklagten zur Arbeit in ihrer Fabrik in Laignelet verpflichtet hatte; dass nach dem Wortlaut der Arbeitsordnung der Vertrag durch die Gesellschaft oder ihre Arbeiter erst nach einer beiderseitigen einmonatlichen Kündigungsfrist aufgelöst werden konnte;

In Anbetracht, dass die 25 Beklagten, die eine Arbeitergewerkschaft gebildet hatten, am 3. Januar 1921 infolge der Entlassung des Gewerkschaftssekretärs Chaperon in Streik traten; dass Chupin, Direktor der Fabrik in Laignelet, namens der Société industrielle de verrerie sie vor dem Juge de Paix des Bezirkes Nord de Fougères als Gewerbegericht laden liess; dass Chupin ihre gesamtschuldnerische Verurteilung zur Zahlung der Summe von 12.500 Fr. als Schadenersatz beantragte, zwecks Wiedergutmachung des der Gesellschaft durch die Niederlegung der Arbeit erwachsenen Schadens; dass der Spruch des Juge de Paix und, auf Berufung, das angefochtene Urteil diese Klage für unbegründet erklärt haben;

In Anbetracht, dass aus der Begründung des Spruches, dem sich das Urteil und seine Begründung angeschlossen haben, hervorgeht, dass die der Gewerkschaft angehörenden Arbeiter sich am 14. November 1920 versammelt und entschieden haben, falls Chaperon entlassen würde, in Streik zu treten, und drei Abgesandte bezeichnet haben, die der Direktion der Fabrik ihrer Entschluss mitteilen sollten; dass die drei Abgesandten am 26. November vom Direktor Chupin empfangen worden sind und ihm diesen Entschluss mitgeteilt haben, aber die Zurücknahme der Chaperon betreffenden Massnahmen nicht erreichen konnten; dass sie in einer Versammlung vom 5. Dezember über die Erledigung ihres Auftrages Rechenschaft abgelegt haben;

In Anbetracht, dass der Kassationsbeschwerde zufolge das angefochtene Urteil die Artikel 1134 und 1780 des Code civil verletzt habe, indem es als Kündigung eine Streikdrohung betrachtete, die diesen Charakter nicht haben könne, da sie nicht von den Arbeitern selbst ausging, da sie ferner bedingt war, und nicht für einen bestimmten Zeitpunkt ausgesprochen war;

In Anbetracht aber, dass einerseits die drei Abgesandten als Beauftragte aller Mitglieder der Arbeitergewerkschaft handelten; dass die Gesellschaft also in der Person ihres Direktors und im Namen der 25 Beklagten, die die Gewerkschaft bildeten, wirklich die in der oben erwähnten Arbeitsordnung vorgesehene Kündigung erhalten hat; dass andererseits diese Kündigung für einen bestimmten Zeitpunkt ausgesprochen worden ist, da der Streik auf den Tag der Entlassung Chaperons ausgesprochen worden war, dem auf den 31. Dezember 1920 gekündigt worden war; woraus folgt, dass Jeantroux und Gen. von ihrem Recht der Auflösung des Arbeitsvertrages ordnungsgemässen Gebrauch gemacht haben, und dass die angefochtene Entscheidung

gesetzlich begründet ist; dass es daher ohne Interesse ist, die anderen Teile des Beschwerdegrundes zu prüfen;

Aus diesen Gründen also

Verwirft der Gerichtshof..."

Anmerkung. — Es ist ständige Rechtsprechung, dass die Ausübung des Rechts auf Streik oder Aussperrung Parteien nicht davon entbindet, die Kündigungsfristen für die Auflösung des Arbeitsvertrages, die sie sich zu beobachten verpflichtet haben, zu achten (Cass. req., 18. März 1902, S., 1903, 1, 465; D., 1902, 1, 323). Daher können Arbeiter, die in Streik treten, zu Schadenersatz an ihren Arbeitgeber verurteilt werden, wenn sie ihren Arbeitsvertrag ohne Kündigung aufgelöst haben (Cass. req., 18. März 1902, s. oben; Cass. civ., 28. Juni 1910, S., 1912, 1, 185). Das wiederzugebene Urteil entscheidet, dass Streikdrohungen vor Beginn der Kündigungsfrist als Beobachtung dieser Frist genügen und die Möglichkeit einer Verurteilung streikender Arbeiter zu Schadenersatzleistungen an ihren Arbeitgeber ausschliessen.

6. Arbeitsunfälle. — Streik, der dem Unfall vorangegangen ist und zu einer Lohnerhöhung geführt hat. — Berechnung des bei Feststellung der dem Unfallbeschädigten gebührenden Entschädigung zugrunde zu legenden Lohnes gemäss der vor dem Streik und nicht der nachher gezahlten Löhne.

Cour d'appel Paris (7. Kammer), 15. Dezember 1924. — *Ehegatten Huot gegen Compagnie „Le Soleil“*. (Gaz. Trib., 1925, 2, 327.)

Eine Arbeiterin, Frau Huot, bei Robert & Co. beschäftigt, erlitt am 3. Juli 1919 einen Unfall, der die Erwerbsfähigkeit auf die Hälfte herabsetzte; die ärztliche Feststellung der Genesung hatte am 7. Januar 1920 stattgefunden.

Frau Huot, die am 6. Oktober 1918 in den Dienst von Robert & Co. getreten war, hat ihre Arbeit infolge Streiks vom 5. Juni bis 1. Juli 1919 unterbrochen.

„In Erwägung, dass nach dem Wortlaut von Artikel 10 des Gesetzes vom 9. April 1898 der bei Feststellung der Unfallrenten zugrunde zu legenden Lohn für die weniger als 12 Monate vor dem Unfall in dem Betrieb beschäftigten Arbeiter, derart berechnet werden muss, dass der seit ihrem Eintritt in den Betrieb tatsächlich empfangene Lohn vermehrt wird durch den durchschnittlichen Lohn, den die Arbeiter derselben Gruppe während des zur Vollendung der 12 Monate erforderlichen Zeitraums empfangen haben; dass Frau Huot vom 6. Oktober 1918 bis zum 5. Juni 1919, und vom 1. bis zum 3. Juli 1919, als Lohn 1.226 Fr. 95 Cts. empfangen hat; dass es geboten ist, hierzu 529 Fr. zu fügen als Betrag des Lohnes einer Arbeiterin der gleichen Gruppe während der Zeit vom 3. Juli bis zum 6. Oktober 1918, und endlich für die Streikdauer eine Summe von 180 Fr., die dem Gehalt entspricht, das Frau Huot normalerweise erhalten hätte, und das die Compagnie „Le Soleil“ sich zu zahlen erbietet, was eine Gesamtsumme von 1.935 Fr. 95 Cts. ausmacht; dass es geboten ist, zu dieser Summe den 532 Fr. 30 Cts. betragenden Teuerungszuschlag zu fügen; dass der zugrunde zu legenden Lohn also auf 2.468 Fr. 25 Cts. bemessen werden muss;

In Erwägung, dass Frau Huot zu Unrecht behauptet, dass die zugrundezulegende Summe gemäss dem neuen den Arbeitern seit dem Streik bewilligten Lohn zu bemessen sei;

In Erwägung also, dass man nicht von dem alten Lohn unter dem Vorwand absehen darf, dass der Streik den alten Arbeitsvertrag aufgelöst habe, und dem neuen Lohn eine rückwirkende Kraft beilegen darf, der dem Arbeitgeber Lasten auflegen würde, die er bei Aufstellung seiner Produktionskosten nicht voraussagen konnte; dass man die Versicherungsgesellschaften nicht verpflichten kann, Summen auszusahlen, die in keinem Verhältnis zu den bezogenen Prämien stünden; dass ausserdem die Theorie, wonach der alte Vertrag durch die Tatsache des Streiks als aufgelöst gelten und der neue Lohn als schon während der 12 Monate vor dem Unfall gültig anerkannt werden soll, zu dem unzulässigen Ergebnis führen würde, dass ein Arbeiter, der durch friedliche Verständigung mit seinem Arbeitgeber eine Lohnerhöhung erreicht hätte, im Falle eines Unfalles ungünstiger behandelt würde, als der, der zu dem gleichen Zweck in einen Streik getreten wäre, und so ein Mittel gebraucht hätte, das zwar sicherlich gesetzmässig aber für den Unternehmer, dem er angehört, schädlich ist;

In Erwägung, dass der zugrundezulegende, wie oben angegeben berechnete Lohn von 2.468 Fr. 25 Cts. Frau Huot zu einer jährlichen und lebenslänglichen Rente von 604 Fr. 30 Cts. berechtigt;

Aus diesen Gründen also

Bestätigt der Gerichtshof das angefochtene Urteil, erhöht jedoch die jährliche und lebenslängliche Rente auf 604 Fr. 30 Cts.“

ARBEITERSCHUTZ UND ARBEITSRECHT FÜR BESTIMMTE BERUFSGRUPPEN

SEELEUTE¹

1. Krankheit. — Recht auf Lohn und Behandlungskosten. — Artikel 262 des Code de Commerce. — Grenzen der Anwendung. — Krankheiten ohne Zusammenhang mit der Schifffahrt. — Weigerung, sich ins Krankenhaus bringen zu lassen. — Seeleute, die sich der Aufsicht des Reiders entziehen.

1. Fall: Trib. comm. Dunkirchen, 18. Januar 1926. — *Duffes gegen Compagnie des Chargeurs réunis*. (Rec. Dor, 1925, III, 176.)

¹ Ausgenommen einige sehr kurze Urteilstexte geben wir, was diesen Teil anlangt, nur einfache Inhaltsübersichten, da diese Rechtsprechung in sehr zugänglicher Weise im *Recueil Dor* (Anhang zu einer ausgezeichneten rechtsvergleichenden Revue über Seerecht) gesammelt ist.

2. Fall: Trib. comm. Marseille, 7. Januar 1925. — *Casanova gegen Compagnie des Messageries maritimes*. (Rec. Dor, 1925, III, 135.)

Artikel 262 des Code de commerce bestimmt in Absatz 1: „der Matrose, der während der Reise erkrankt oder im Dienste des Schiffes verwundet wird, erhält seine Heuer und wird auf Kosten des Schiffes gepflegt und behandelt“.

Dieser Artikel ist unanwendbar, wenn die Krankheit — venereische Krankheit — derentwegen der Seemann ins Krankenhaus gebracht worden ist, „ohne Zusammenhang mit den Anstrengungen der Reise, mit den Entbehrungen, mit der Strenge des Klimas dasteht“ und auf einer persönlichen Handlung des Matrosen beruht, die durch nichts mit der unternommenen Reise und dem Aufenthalt an Bord zusammenhängt. (1. Fall.)

Er hört ebenfalls auf, anwendbar zu sein, wenn sich der Seemann, der ihm vom Reeder angebotenen Pflege entzieht und diesen ausser Stande setzt, seinen Gesundheitszustand zu beaufsichtigen. (1. u. 2. Fall.)

2. Gefahren des Seemannsberufs. — Unfälle. — Renten. — Witwen. — Todesursachen, die nicht als Folge von Berufsgefahren gelten. — Unfall an Land während des Transports ausgeladenen Materials. — Selbstmord eines Seemanns an Land, im Begriff an Bord zu gehen. — Seemann, der zeitweilig auf keiner Mannschaftsliste steht. — Wächter eines abgetakelten Schiffes.

1. Fall: Cons. d'Etat, 27. März 1925 (Rec. Dor, 1925, III, 339). —
2. Fall: Cons. d'Etat, 6. August 1925 (Rec. Dor, 1925, III, 773). —
3. Fall: Trib. civ. Havre, 6. Dezember 1924 (Rec. Dor, 1925, III, 79).

Der tödliche Unfall, den ein Seemann erlitten hat, während an dem Transport ausgeladenen Materials gearbeitet wurde, beruht nicht auf seemännischer Berufsgefahr und gibt der Witwe keinen Anspruch auf Rente gemäss der Gesetzgebung über die Fürsorgekasse der französischen Seeleute. (1. Fall.)

Der Selbstmord eines Seemanns, selbst eines noch nicht regelrecht abgeheuerten, der im Landungshafen an Land erfolgt ist, kann ebensowenig als auf seemännischer Berufsgefahr beruhend angesehen werden. (2. Fall.)

Der tödliche Unfall, den, im Begriff an Bord zu gehen, der Wächter eines Schiffes erlitten hat, der im Zeitpunkt des Unfalls gerade auf keiner Mannschaftsliste stand, fällt unter das Gesetz vom 9. April 1898 über die Arbeitsunfälle und nicht unter das Gesetz vom 29. Dezember 1905 über die Fürsorgekasse der französischen Seeleute. (3. Fall.)

I. FALL

(Witwe Muleto gegen Marine marchande)

„In Erwägung, dass der Unfall, dem Herr Muleto zum Opfer gefallen ist, an Land erfolgt ist, während mit Hilfe eines Rollwagens der Transport ausgeladenen Materials erfolgte; dass folglich Frau Muleto keinen Grund hat, zu behaupten, der Tod ihres Mannes sei die Folge einer seemannischen Berufsgefahr; dass ihr Rentenanspruch daher mit Recht zurückgewiesen worden ist...“

2. FALL

(Witwe Quenet gegen Marine marchande)

„In Erwägung, dass sich aus der Untersuchung ergibt, dass Herr Quenet am 14. September 1923 an Land Selbstmord begangen hat; dass, selbst wenn zugegeben wird, dass der genannte Herr Quenet zu dieser Zeit nicht regelrecht abgeheuert war, sein Ableben unter den Umständen des Falles nicht als unmittelbar auf seemannischer Berufsgefahr beruhend angesehen werden kann; dass folglich die Beschwerdeführerin, seine Witwe, keinen Grund hat, zu behaupten, der mit der Verwaltung der Angelegenheiten der Handelsmarine beauftragte Minister habe in der angegriffenen Entscheidung ihren Rentenanspruch gegenüber der Fürsorgekasse der französischen Seeleute zu Unrecht zurückgewiesen.“

3. FALL

(Witwe Rouault gegen Chargeurs réunis)

3. Tod eines Seemanns infolge Rattenvertilgung auf einem Schiffe.
 — Ausländische Hygienegesetze. — Ausnahmen, die auf Antrag der Schiffsgesellschaften bewilligt worden sind. — Ersetzung der üblichen Art der Rattenvertilgung durch eine für die Mannschaft gefährliche. — Stillschweigend durch die Gesellschaft übernommene Haftung. — Erleichterte Annahme unentschuld-
 baren Verschuldens.

Trib. comm. Havre, 7. August 1925. — *Witwe Lehuérou gegen Compagnie générale transatlantique.* (Rec. Dor, 1925, III, 831.)

Die Mutter eines Seemanns, der bei dem Versuch gestorben ist, einen Kameraden zu retten, der im Verlauf der Rattenvertilgung auf einem Schiffe mittelst Blausäure vergiftet worden war, kann zur Unterstützung des Rentenanspruchs gegen die Fürsorgekasse der französischen Seeleute als ein wesentliches Element des unentschuld-
 baren Verschuldens des Kapitäns und des Reeders anführen, dass, wenn zu der Rattenvertilgung auf dem Schiffe ohne vorherige Entfernung der Mannschaft geschritten worden ist, dies infolge einer Abweichung von den örtlichen Hygienevorschriften geschah, die von den Schiffsgesellschaften verlangt und erreicht worden ist.

Indem die Gesellschaften im Interesse ihres Geschäftes verlangten, dass Rattenvertilgungsmassnahmen, die für die Mannschaft und Passagiere gefährlicher sind, als die von den Ortsbehörden vorgesehenen, an deren Stelle gesetzt wurden, haben sie stillschweigend die Haftung für die Folgen dieser Ersetzung übernommen, und diese Haftung kann die von dem Kapitän im Lauf der Rattenvertilgung begangene Nachlässigkeit zu unentschuldigbarem Verschulden steigern.

SCHUTZ VON FRAUEN UND EINBERUFENEN

A. — FRAUEN

1. Bekleidungsgewerbe. — Arbeit der Heimarbeiterinnen.

Cass. crim., 10. Mai 1924. — *Staatsanwaltschaft gegen Louise Experton verw. Chotard.* (Gaz. Pal., 1924, 1, 167.)

Die durch Artikel 33a, 33b und 33c, Buch I des Code du travail, auferlegten Verpflichtungen verbinden auch die Fabrikanten, Kommissionäre oder Zwischenmeister, die Arbeiten von der Art, die in Artikel 33 des genannten Code oder die in der Verordnung vom 10. August 1922 vorgesehen sind, im Heim ausführen lassen, wer auch die Person sei, die diese Arbeiten unternimmt.

Es muss daher als der gesetzlichen Grundlage entbehrend das Urteil kassiert werden, das einen Spitzenfabrikanten, der wegen Nichtbeachtung der Vorschriften des genannten Artikels verfolgt worden war, aus dem Grunde freispricht, weil die Personen, die er mit der Herstellung der Spitzen im Heim beauftragt hatte, nicht von seinen Anweisungen abhingen (*placées sous sa dépendance*) und folglich nicht als „Arbeiterinnen“ betrachtet werden konnten.

B. — EINBERUFENE

2. Schutz durch Gesetz und Rechtsprechung hinsichtlich Arbeitsbeschaffung und Arbeitsvertrag.

Cass. req., 22. Juli 1925. — *Bellanger gegen Compagnie des Messageries maritimes.* (Gaz. Pal., 1925, 2, 612.)

Das Gesetz vom 22. November 1918, dessen Zweck war, den Einberufenen den Wiedereintritt in ihren Arbeitsvertrag zu gewährleisten, tut dies für die einberufenen Arbeiter und Angestellten

nur in bezug auf die Stelle, die sie tatsächlich im Augenblick ihrer Einberufung inne hatten; seine Vorschriften können nicht von einem Angestellten angerufen werden, der vor seiner Einberufung rechtsgültig entlassen worden war.

„Herr Bellanger hat gegen ein Urteil der Cour d'appel Aix vom 26. Juli 1922 zu Gunsten der Compagnie des Messageries maritimes Kassationsbeschwerde eingelegt.

Entscheidung :

Zu den beiden zusammengefassten Beschwerdegründen, die auf die Verletzung der Artikel 1 ff. des Gesetzes vom 22. November 1918, des Artikels 1780 des Code civil und des Artikels 7 des Gesetzes vom 20. April 1810 gestützt sind ;

In Anbetracht, dass Bellanger, Angestellter der Compagnie des Messageries maritimes in ihren Büros zu Port Said, von seinem Vorgesetzten im Juli 1915 ersucht worden war, vor Antritt seines Krankheitsurlaubs den Entscheid der Generaldirektion in Marseille abzuwarten, widrigenfalls er als ausgetreten betrachtet würde ; dass, da Bellanger dieses Verbot übertreten hatte, die Gesellschaft ihm am 23. Juli 1915 mitteilte, dass sie ihn als ausgetreten betrachtete ;

In Anbetracht, dass Bellanger das Gesetz vom 22. November 1918 und Artikel 1780 des Code civil angerufen und eine Entschädigung von 150.000 Fr. wegen unzeitiger Entlassung verlangt habe, das angefochtene Urteil indes entschieden hat, dass das genannte Gesetz von 1918 nicht anwendbar sei, und sohin Bellanger eine Entschädigung von 6.000 Fr. zugebilligt hat ;

In Anbetracht, dass bei solcher Entscheidung das Gericht in Aix die in der Kassationsbeschwerde angeführten Artikel nicht verletzt hat ;

In Anbetracht vielmehr, dass das Urteil mit Recht entscheidet, dass das Gesetz vom 22. November 1918 den einberufenen Angestellten nur die Stelle gewährleistet, die sie im Augenblick ihrer Einberufung tatsächlich innehatten, und feststellt, dass Bellanger, der am 23. Juli 1915 entlassen worden ist, erst am folgenden 11. Dezember einberufen worden ist ; dass der Vertrag, der Bellanger an die Compagnie des Messageries maritimes band, da er von unbestimmter Dauer war, von beiden Teilen aufgelöst werden konnte ;

In Anbetracht, dass unter diesen Umständen die Cour d'appel die Ablehnung der Anwendung des Gesetzes vom 22. November 1918 und die Zubilligung einer Entschädigung an Bellanger, deren Höhe zu schätzen in ihrem freien Ermessen stand, gesetzmässig und ohne Widerspruch in den Entscheidungsgründen, die den vor ihr gestellten Anträgen entsprechen, begründet hat.“

3. Zur Fabrikarbeit Einberufene. — Gesetz vom 17. August 1915.

— Ihr Recht, ihre Dienste ausserhalb der vorschriftsmässigen Arbeit in der Fabrik, der sie durch Einberufung zugeteilt sind, zu verdingen. — Haftung der Arbeitgeber, welche die Einberufenen ausserhalb der vorschriftsmässigen Arbeit beschäftigen, für während der Arbeit erfolgte Unfälle auf Grund des Gesetzes über die Arbeitsunfälle.

Cour d'appel Limoges, 23. Dezember 1923. — *Sainturat gegen Samyn et Herfuth*. (Gaz. Trib., 1924, 2, 538.)

ARBEITSAUFSICHT

1. Sicherheit der Arbeiter. — Schutzmassnahmen. — Transmissionsriemen. — Gegenteilige Gewohnheiten. — Mangel der Aufforderung zur Gesetzesbefolgung.

Trib. simp. pol. Graulhet (Tarn), 29. November 1923. (Bull. spéc. des décisions des juges de paix et trib. de simple police, 1925, 36.)

Der Code du travail, Artikel 66a, Abs. 7, bestimmt, dass „die durch den Boden einer Werkstätte hindurchgehenden oder auf weniger als 2 m vom Boden entfernten Transmissionscheiben laufenden Transmissionsriemen oder -seile“ mit einer Schutzvorrichtung versehen oder von den Arbeitern abgetrennt sein müssen, falls sie nicht ausser Reichweite sind.

Es kann sich daher eine Uebertretung ergeben, wenn ein Transmissionsriemen nicht gehörig verwahrt ist, falls der Arbeiter, wenn auch nur dann und wann, zwecks Ausführung seiner Arbeit sich ihm nähern muss.

Und hierbei käme es nicht darauf an, dass die Organe der Gewerbeinspektion vorher keine Beanstandung erhoben oder eine Aufforderung zur Beobachtung des Gesetzes ausgesprochen hätten, da das Gesetz, um vollstreckbar zu sein, nicht einer vorherigen Aufforderung zu seiner Beobachtung bedarf.

Ebensowenig kommt es darauf an, dass ähnliche Betriebe unter den gleichen Bedingungen arbeiten.

Anmerkung. — Diese Entscheidung entspricht in allen Punkten der vorangegangenen Rechtsprechung des Kassationshofes: Die Gefährlichkeit von Mechanismen zu beurteilen ist nicht Sache des Richters, sobald es sich um Vorrichtungen handelt, welche, wie die Transmissionsriemen, vom Gesetz ausdrücklich hervorgehoben sind, und die daher von Rechts wegen als gefährlich erachtet werden (Cass. crim., 29. Januar und 19. Februar 1897, D., 1900, 1, 241). Der Kassationshof hat auch die Unterscheidung aufgestellt, die zwischen den Bestimmungen des Gesetzes und denen einer Vorschrift einer staatlichen Verwaltung gemacht werden muss; nur wenn es sich um einen Verstoß gegen eine Verwaltungsvorschrift handelt, ist es nötig, vor Aufnahme des polizeilichen Protokolls den Unternehmer aufzufordern, sich der Vorschrift zu fügen; aber wenn die Strafverfolgung sich auf einen Gesetzestext stützen kann, so kann sie unmittelbar und ohne vorherige Aufforderung erfolgen, sobald es sich um einen genauen, ohne alle ergänzende Regelung aus sich heraus verständlichen Text handelt (Cass. crim., 28. März 1896, 12. Juni 1896, 8. Januar 1897 und 2. April 1897, D. 1900, 1, 241).

VERSICHERUNGSWESEN

A. — ARBEITSUNFÄLLE

1. Dem Gesetz vom 12. April 1906 unterworfenen Unternehmungen.
— Irrenanstalt. — Medizinische Kliniken. — Wohltätigkeits-
anstalten.

Cass. civ., 12. November 1923. — *Raynaud gegen Dieudonné u. Gen.*
(S., 1925, 1, 153.)

Eine Klinik oder Irrenanstalt, in der die Kranken gegen Entgelt ausser ärztlicher Behandlung Kost und Logis empfangen, muss als gewerbliches Unternehmen angesehen werden, das durch das Gesetz vom 12. April 1906 der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle unterworfen ist. Ausgenommen von diesem Grundsatz sind die keine Gewinnerzielung bezweckenden und zu rein wohltätigem Zweck geschaffenen Anstalten.

Der Krankenwärter Raynaud, der im Dienste des Doktor Dieudonné, Irrenanstaltsdirektor in Cambo, stand, war von einem Unfall betroffen worden, der ihn dauernd arbeitsunfähig gemacht hatte. Die Cour d'appel Pau hatte abgelehnt, Dr. Dieudonné für haftpflichtig zu erklären, mit der Begründung, eine Klinik sei kein der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle kraft des Gesetzes vom 12. April 1906 unterworfenen gewerbliches Unternehmen.

Der Kassationshof hat dieses Urteil wie folgt kassiert :

„In Anbetracht, dass Irrenanstalten und medizinische Kliniken, die den Kranken gegen Entgelt zusammen mit ärztlicher Behandlung Logis und Kost gewähren, grundsätzlich gewerbliche Unternehmungen darstellen, die durch das Gesetz vom 12. April 1906 der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle unterworfen sind, auch wenn sie von einem Arzt betrieben werden, und welches auch die Bedeutung der ärztlichen Behandlung im Vergleich zu den übrigen Leistungen sein möge; dass es anders nur um die Anstalten steht, die in wohltätiger Absicht gestiftet sind und deren Betrieb keinerlei Gewinn zu erzielen bestrebt ist...“

(Vgl. auch Cour d'appel Agen, 23. Dezember 1921, S., 1922, 2, 41.)

2. Forstwirtschaftlicher Betrieb. — Eigentümer. — Holzschlag.
— Unternehmer.

Cass. civ., 1925. — *Trouvé gegen de Manneville*. (D. H., 1925, 370.)

Wenn das Gesetz vom 15. April 1914 (Art. 3) auch erklärt, dass der Waldbesitzer, der seinen Wald selber schlägt und bewirtschaftet,

hinsichtlich der seiner Arbeiterschaft zugestossenen Unfälle der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle unterworfen ist, so können die Wohltaten dieses Gesetzes doch nur den Arbeitern und Angestellten zugewillt werden, nicht einem kleinen Unternehmer, der von dem Eigentümer mit dem Holzschlag betraut worden ist und bei dieser Arbeit sich einer vollständigen Unabhängigkeit erfreute.

Trouvé war mit dem Holzschlag in einem Walde, der einem Herrn de Manneville gehörte, betraut und dabei von einem Unfall betroffen worden, deswegen er vor dem Juge de Paix auf Zahlung des halben Lohnes und der Krankheitskosten Klage erhob gemäss dem Gesetz vom 9. April 1898, ergänzt durch das Gesetz vom 15. April 1914. Auf Berufung hatte das Tribunal civil d'Orléans unter dem 23. Dezember 1921 Trouvé mit seiner Klage abgewiesen, da es erachtete, dass Trouvé an de Manneville nicht durch einen Dienst- sondern durch einen Werkvertrag gebunden war: er wurde in der Tat nach der Menge des geschlagenen Holzes bezahlt, erfreute sich bei Verrichtung seiner Arbeit voller Unabhängigkeit, und wählte seine Mitarbeiter frei aus.

Gegen diese Entscheidung wurde wegen Verletzung der Gesetze vom 9. April 1898 und 15. April 1914 Kassationsbeschwerde eingelegt. Der Kassationshof hat die Beschwerde mit der Begründung zurückgewiesen, dass, wenn die Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle auch auf de Manneville insoweit anwendbar war, als es sich um Unfälle handelt, von denen seine Arbeiter und Angestellten beim Abholzen der von ihm selbst bewirtschafteten Wälder betroffen werden, so sei doch Trouvé nicht berechtigt, die Wohltaten dieser Gesetzgebung in Anspruch zu nehmen, da es sich aus den tatsächlichen Feststellungen der Richter über die Tatfrage ergäbe, dass er nicht ein Arbeiter oder Angestellter war, sondern ein kleiner Unternehmer.

3. Arbeitsstätte. — Rückkehr des Arbeiters zu seiner Wohnung. — Durchgang durch ein anderes Unternehmen. — Anwendung des Gesetzes.

Cass. civ., 27. April 1925. — *Galizzi gegen Harmegnies und die Compagnie „La Zurich“*. (Gaz. Pal., 1925, 2, 179.)

Die Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle ist grundsätzlich anwendbar auf jeden Unfall, der während der Zeit und an der Stätte der Arbeit geschehen ist. Die Arbeitsstätte beschränkt sich nicht auf die dem Arbeiter angewiesene Stelle; sie kann sich auf die Betriebsstätten und deren Nebenanlagen erstrecken, wenn sie der Arbeiter auf dem Wege zu seiner Arbeit durchschreitet und der von ihm verfolgte Weg vorgeschrieben, also nicht durch eine blosser Laune oder ein persönliches Interesse bestimmt ist.

Anmerkung. — Das Problem, wann ein Unfall als Betriebsunfall anzusehen ist, hat Anlass gegeben zu sehr zahlreichen Entscheidungen, namentlich, was die Bestimmung von Arbeitszeit und -stätte anlangt.

Es ist unstreitig, dass die Arbeitsstätte nicht auf den dem Arbeiter angewiesenen Arbeitsplatz beschränkt ist; sie ist überall, wo sich der Arbeiter auf Anordnung seines Arbeitgebers befindet. Was die Unfälle anlangt, die sich während des Ganges von der Werkstatt zur Wohnung des Kunden oder von der Privatwohnung des Arbeiters zur Werkstatt ereignen, so muss unterschieden werden. Wird der Arbeiter auf einem Wege beschädigt, den er machen *musste*, um zu dem Kunden zu gelangen, oder in einem Fahrzeuge, das der Unternehmer zur Verfügung gestellt hatte, um sich rasch von seiner Privatwohnung zu seiner Werkstatt zu begeben, so muss der Arbeiter als in diesem Augenblick unter der Aufsicht des Arbeitgebers stehend angesehen werden und den gesetzlichen Schutz genießen können. (Cass. req., 4. März 1925, D. H., 1925, 290.)

Wird er dagegen auf einem *nach Belieben* gewählten Wege beschädigt, sei es, dass er aus Neugier von dem Wege abgewichen ist, den er verfolgen musste, um zu den Kunden zu gelangen, sei es, dass der Unternehmer für sein Personal keine Transport Gelegenheit organisiert hatte, und der Unfall sich auf dem Wege ereignete, den der Arbeiter frei und ohne irgendeine Aufsicht durch den Arbeitgeber zurücklegte, um in die Werkstatt zu gelangen, so kann man nicht sagen, dass ein Arbeitsunfall vorliegt.

Was den Unfall anlangt, der sich in den Nebenanlagen der Werkstatt ereignet, die der Arbeiter durchschreiten musste, um sich an seinen Arbeitsplatz zu begeben, so liegt zweifelsohne ein Arbeitsunfall vor. Vgl. über diese, manchmal etwas heiklen Unterscheidungen namentlich: Cass. civ., 20. April 1912 (1. Fall), D., 1913, 1, 64; 24. Februar 1914, D., 1917, 1, 3; 18. November 1919, 24. Februar 1920, D., 1920, 1, 81, mit Anm. von L. S.; Cass. req., 19. Februar 1924, D. H., 1924, 181.

4. Arbeiter, der auf Anordnung des Arbeitgebers bei einem Dritten arbeitet. — Anwendung der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle.

Cass. civ., 3. Februar 1925. — *Gacon gegen Barbier*. (Gaz. Pal., 1925, 1, 591.)

Als Arbeitsunfall muss jeder Unfall angesehen werden, der sich ereignet, während sich der Arbeiter unter Ueberwachung und Leitung des Unternehmers befindet, selbst wenn dieser Arbeiter von ihm gesandt worden ist, um in einem fremden Unternehmen eine Berufsarbeit auszuführen.

5. Naturkräfte. — Nichtanwendung des Gesetzes vom 9. April 1898.

Cass. req., 23. Juni 1925. — 1. Fall: *Denis gegen Warrein, Prévost & Co.*; 2. Fall: *Witve Comte gegen Buffières* (Gaz. Pal., 1925, 2, 471).

Das Gesetz vom 9. April 1898 deckt grundsätzlich nicht die Unfälle, die, wenn auch während der Arbeit, durch Naturkräfte verursacht werden. Anders wäre es nur, wenn der Richter feststellte, dass die Arbeit zur Entfesselung dieser Kräfte beigetragen oder deren Wirkungen verstärkt hat.

1. FALL

(Denis gegen Warrein, Prévost & Co.)

Herr Denis, der bei Warrein, Prévost & Co. beschäftigt war, wurde im Verlauf seiner Arbeit durch ein Eisenblech verletzt, das durch einen heftigen Windstoss von einem benachbarten, aber nicht zu seinem Betriebe gehörigen Dache gerissen wurde. Er hatte eine Rente verlangt, die die Cour d'appel Douai abgelehnt hatte. Der Kassationshof hat die von dem Arbeiter Denis eingelegte Kassationsbeschwerde ebenfalls und mit der Begründung abgelehnt, dass „die Gefahr, die Denis lief, durch die Ausführung der Anordnung, die er von seinem Arbeitgeber erhalten hatte, nicht vergrößert worden ist“.

2. FALL

(Witwe Comte gegen Buffières)

Comte, Chauffeur im Dienste von Buffières, Dreschunternehmen, war einem Sonnenstich erlegen, den er sich im Laufe der Arbeit zugezogen hatte. Die Witwe Comte hatte eine Rente verlangt, die die Cour d'appel Nîmes abgelehnt hatte. Der Kassationshof seinerseits hat die gegen diese Entscheidung eingelegte Kassationsbeschwerde verworfen, indem er erklärte, „dass zwischen dem normalen Gebrauch der Maschine und dem Unfall, dem Comte infolge des Wirkens der Naturkräfte zum Opfer gefallen ist, kein Kausalzusammenhang bestände“.

Anmerkung. — Der diesen beiden Entscheidungen zu Grunde liegende Grundsatz ist seit langem in der Rechtsprechung anerkannt. Der durch die Naturkräfte bewirkte Unfall gilt als Arbeitsunfall nur, wenn die Arbeit die Wirkungen dieser natürlichen Kräfte gesteigert hat. (Cass. req., 30. April 1912, D., 1912, 1, 32; Pau, 6. Mai 1914; S., 1914, 2, 184.)

6. Unfall in fremdem Staatsgebiet.

Cour d'appel Paris, 16. März 1925. — *Société des Bois africains gegen Legrand*. (Gaz. Pal., 1925, 1, 701; R. D. I., 1925, 348.)

Der einem Franzosen im Dienste einer französischen Gesellschaft an der Elfenbeinküste zugestossene Unfall ist der französischen Gesetzgebung über die Berufsgefahr unterworfen, denn, da die Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem Dienstvertrag stammt, findet der Grundsatz des internationalen Privatrechts Anwendung, wonach die Folgen eines Vertrags durch das den Vertrag selbst beherrschende Gesetz geregelt werden.

Der französische Untertan Legrand war von der Société des Bois africains, Sitz Paris, als Werkmeister angestellt worden. Als Opfer eines Unfalls, der seine dauernde Erwerbsunfähigkeit

zur Folge hatte, hatte er eine Rente verlangt, die sein Arbeitgeber mit der Begründung abschlug, dass das Gesetz vom 9. April 1898, da es an der Elfenbeinküste nicht gelte, unanwendbar sei. Die Cour d'Appel Paris, bei der der Fall anhängig war, erklärte, indem sie einräumte, dass die Elfenbeinküste einem fremden Lande vergleichbar sei: „dass die den Unternehmern im öffentlichen Interesse auferlegte Verpflichtung, die von Arbeitsunfällen betroffenen Arbeiter in dem vom Gesetz von 1898 bestimmten Masse zu entschädigen, und die entsprechende Verpflichtung der Arbeitnehmer, sich keiner anderen Bestimmung gegen ihre Arbeitgeber zu bedienen, zwar keine Vertragsverpflichtung, wohl aber eine notwendige Folge des Dienstvertrages ist..., und dass es Grundsatz des internationalen Privatrechts ist, dass die Folgen eines Vertrages durch das den Vertrag selbst beherrschende Gesetz selbst geregelt werden, d. h. durch das von den Parteien bezichnete Gesetz, oder, im Falle des Stillschweigens hierüber, durch das Landesrecht, wenn sie der gleichen Nationalität sind“. Der Arbeiter Legrand ist also berechtigt, die französische Gesetzgebung über die Berufsgefahr in Anspruch zu nehmen.

Anmerkung. — Die durch das Urteil der Cour d'appel Paris aufgestellte Regel war in der Rechtsprechung schon durch zwei Entscheidungen des Kassationshofs anerkannt worden: Cass. civ., 10. März 1913 (Gaz. Pal., 1913, 1, 575) und Cass. ch. réun., 26. Mai 1921 (Gaz. Pal., 1921, 2, 155).

7. Berechnung der Leibrente. — Feststellung des zugrundelegenden Lohnes. — Bestandteile des Arbeitseinkommens. — Verschiedene Zuschläge zu Familienunterhalt und Teuerung. — Bestimmungen des Arbeitsvertrages oder der Arbeitsordnung. — Heeresdienst. — Logis und Kost vom Staat gestellt. — Bestandteile, die nicht berechnet werden.

1. Fall: Cass. civ., 15. März 1921 (S., 1925, 1, 121). — 2. Fall: Cass. civ., 2. Mai 1923 (*Ibid.*). — 3. Fall: Cass. civ., 29. Oktober 1923 (*Ibid.*). — 4. Fall: Cass. req., 6. November 1925 (*Ibid.*).

Alle Zuwendungen, die zum Vorteil des Arbeiters im Arbeitsvertrag ausgemacht oder durch die Arbeitsordnung festgesetzt sind, haben, wenn sie nicht nur Ersatz der aus seiner Tasche gemachten Auslagen darstellen, den Charakter der Entlohnung und müssen als solche für Bestandteile des Grundlohnes angesehen werden. Bei dessen Berechnung sind auch die Teurungs- und Familienzuschläge in Anschlag zu bringen, welches auch die Formen dieser Vergütungen seien. Es genügt, dass sie im Arbeitsvertrage oder in der Arbeitsordnung ausbedungen sind.

Anders, wenn diese Zuwendungen von einer Gesellschaft ausgehen, die vom Unternehmer unabhängig ist, und neben der Rente den dauernd erwerbsunfähigen Arbeitern oder im Falle eines tödlichen Unfalls den Berechtigten weiter geleistet werden

müssen, da diese Zuwendungen offenbar keinen Teil des Arbeitsvertrages bilden.

War der von einem Unfall betroffene Arbeiter noch kein volles Jahr bei der Unternehmung in Verwendung, so kann der mittlere Ergänzungslohnbetrag, der zur Festsetzung des Grundlohns dient, nur zu den durch den Arbeitsvertrag bestimmten Bedingungen und Sätzen berechnet werden.

Wenn aber der Verunfallte, im gegebenen Falle ein zu einem Arbeitgeber zugeteilter Soldat, durch den Staat verpflegt und untergebracht ist, kann keine dem Wert von Wohnung und Nahrung entsprechende Summe als Teil der Entlohnung zurückbehalten werden, da dieselbe nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages ist.

1. FALL

(Chemins de fer d'Orléans gegen die Witwe Labaume)

Ein der Orléans-Eisenbahngesellschaft zur Verfügung gestellter Géniesoldat wurde nach dreimonatlicher Dienstzeit von einem Arbeitsunfall betroffen. Er bekam vom Staat Verpflegung und Unterkunft. Der Gerichtshof lässt zur Einrechnung in den Grundlohn nur die durch die Gesellschaft bezahlten Beträge zu. „Dies in Anbetracht des Umstandes“ sagt die Entscheidung, „dass, wenn die von dem Arbeiter während des seinem Arbeitsunfall vorangegangenen Jahres oder auch nur während eines Teiles desselben bezogenen Naturalbezüge für die Berechnung der ihm oder seinen berechtigten Hinterbliebenen gebührenden Versorgungsrenten in Betracht gezogen werden, dies nur unter der Bedingung geschehe, dass sie eine Entlohnung seiner Arbeitsleistung darstellen.“

2. FALL

(Giraud gegen Compagnie des Chemins de fer départementaux)

Der von dem Arbeitsunfall Betroffene bezog, neben dem Lohn, eine jährliche Summe von 1.250 Fr. als Familienzulage, und zwar auf Grund seines Arbeitsvertrages. Der Gerichtshof entschied, dass dieser Betrag in die Zusammensetzung des Grundlohnes einzubeziehen sei. „Dies in Anbetracht dessen, dass alle im Arbeitsvertrag zu seinen Gunsten ausbedungenen Zulagen, sofern sie nicht den Ersatz ihm auferlegter Auslagen bilden, den Charakter einer Entlohnung tragen und als solche an der Zusammensetzung des Jahresverdienstes teilhaben.“

3. FALL

(Naceur Amar gegen Société du Gaz de Paris)

Gleiche Lösung wie oben in einem analogen Falle, mit dem Unterschied, dass der strittige Teil der Vergütung in einer Teuerungszulage bestand.

4. FALL

(*Compagnie des tramways à vapeur de Loire-et-Cher gegen Witwe Michau*)

Gleiche Entscheidung wie oben. Der vom Unfall Betroffene hatte zugleich eine Teurungs- und eine Familienzulage bezogen. Die Entscheidungsgründe sind denen, die im 1. Fall angezogen wurden, gleich.

Anmerkung. — Diese Entscheidungen stellen eine genaue Anwendung des Artikels 10, § 1, des Gesetzes vom 9. April 1898 dar, der wie folgt lautet: „Der Lohnbetrag, welcher als Grundlage für die Rentenfeststellung dient, versteht sich für den Arbeiter, welcher schon 12 Monate vor dem Unfälle in dem Betriebe beschäftigt war, als die tatsächliche Entlohnung, die ihm während dieser Zeit, sei es in Geld, sei es in Sachwerten, zugewendet worden ist“. (Cass. civ., 3. August 1903, S., 1907, 1, 28.)

8. Arbeiter, der schon vor dem Unfälle krank oder schwächlich war. — Dauernde teilweise Unfähigkeit. — Berechnung der Rente. — Bestandteile. — Tatsächlicher Lohn vor dem Unfälle. — Vergleich mit der nach dem Unfälle verbleibenden Arbeitsfähigkeit. — Einfluss des Alters oder der Gebrechen.

Cass. civ., 2. Februar 1925. — *Frau Burla gegen Pozé und Compagnie d'assurances „La Providence“*. (Gaz. Pal., 1925, 1, 535.)

Die Höhe der einem von einem Arbeitsunfälle betroffenen Arbeiter auszahlenden Entschädigungssumme hängt nur von zwei Faktoren ab: dem tatsächlichen vor dem Unfall bezogenen Lohn und der nachher verbleibenden Arbeitsfähigkeit.

War auch die Höhe des tatsächlichen Lohnes schon durch den vor dem Unfall vorhandenen Zustand geschwächter Gesundheit oder Kraft beeinflusst, so kann sich der Arbeitgeber doch nicht auf diesen vorhergehenden Zustand berufen, um die gesetzlichen Folgen der durch den berufenen Richter festgestellten Arbeitsunfähigkeit abzuschwächen; dem muss Rechnung getragen werden, um zu einer richtigen Bewertung der Invalidität zu gelangen.

Frau Burla war Arbeiterin bei Pozé; sie war mit Kurzsichtigkeit behaftet. Als sie von einem Arbeitsunfall betroffen worden war, bezifferte der Experte die Verminderung ihrer Berufsfähigkeit mit 70 Prozent, abzüglich der Kurzsichtigkeit. Ein augenärztlicher Sachverständiger stellte eine Verminderung der Sehschärfe fest. Das Pariser Gericht hatte sich geweigert, diesen letzteren Umstand bei der Festsetzung der Unfähigkeit in Rechnung zu ziehen, mit der Begründung, dass diese Schädigung nicht Folge der Verletzung, sondern Alterserscheinung sei.

Der Kassationshof hebt die Entscheidung des Pariser Gerichtes vom 22. Mai 1922, mit einer Entscheidung seines Zivilsenates vom 2. Februar 1925, auf: „In Anbetracht dessen, dass, da die vorherbestandenden Alters- oder Schwächeerscheinungen schon

ihre Auswirkung auf die Höhe des vor dem Unfalle bezogenen tatsächlichen Lohnes hatten, es am Platze sei, diesem Umstand bei der Feststellung der gegenwärtigen Arbeitsfähigkeit Rechnung zu tragen, um die zwei Elemente, welche zur Festsetzung des Grundlohnes dienen, in Uebereinstimmung zu bringen."

Anmerkung. — Die Rechtsprechung ist in diesem Punkte eine gleichbleibende (Cass., 1. Dezember 1908) (Gaz. Pal., 1908, 2, 555; S., 1911, 1, 279; D., 1909, 1, 229); 26. April 1920 (Gaz. Pal., 1920, 1, 607); 11. April 1921 (Gaz. Pal., 1921, 1, 662).

B. — BERUFSKRANKHEITEN

3. Berufsgefahr. — Haftung. — Ausdehnung auf die Berufskrankheiten. — Gesetz vom 25. Oktober 1919. — Hat die diesem angehängte Liste erschöpfenden oder beispielgebenden Charakter? — Bleivergiftung. — Einseitige Lähmung als Folge.

1. Fall: Trib. civ. Mende, 16. Dezember 1924. — *Nouet gegen Société des Mines du Bleymard*. (Gaz. Pal., 1925, 1, 218.)
2. Fall: Trib. civ. Seine, 20. Februar 1925. — *Coleon gegen Société d'Émaillerie nouvelle und Compagnie d'Assurances „La Providence“*. (Gaz. Pal., 1925, 1, 740; Gaz. Trib., 6. Sept. 1925.)

Artikel 2 des Gesetzes vom 25. Oktober 1919, der das Gesetz, vom 9. April 1898 über die Arbeitsunfälle auf Berufskrankheiten ausdehnt, betrachtet als solche die akuten oder chronischen Leiden, die in den dem Gesetze angehängten Listen aufgeführt sind, sofern sie Arbeiter befallen, die gewöhnlich mit den entsprechenden gewerblichen Arbeiten beschäftigt sind. Muss die Aufzählung in diesen Listen — sei es, was die Krankheiten anlangt, die aus den beiden im Gesetz bezeichneten Vergiftungen entstehen (Blei- und Quecksilbervergiftung), sei es, was die gewerblichen Arbeiten anlangt, die diese beiden Vergiftungen hervorrufen können — als eine erschöpfende betrachtet werden? — Dies ist die Lösung, die, in bezug auf die gewerblichen Arbeiten, von der erstzitierten Entscheidung gegeben wird, aber mit einer weiten Auslegung der Ausdrücke „Verhüttung und Bleireinigung“, welche dahin verstanden werden, dass sie Gewinnung, Sortierung und Schrotung des Minerals umfassen. Oder soll die Aufzählung als eine beispielgebende betrachtet werden? — Dies ist die für die durch Bleivergiftung entstandenen Krankheiten gegebene Lösung der zweiten Entscheidung, die erachtet, dass die aus dieser Vergiftung entspringende einseitige Lähmung als Berufskrankheit anzusehen ist, wiewohl die auf Bleikrankheiten bezügliche Liste diese Krankheit nicht anführt.

VERSCHIEDENES

INTERNATIONALES ARBEITSRECHT

Dienstvertrag. — Franzose als Angestellter einer ausländischen Gesellschaft. — Wohnort des Angestellten in Frankreich. — Durch das spanische Gesetz vorgesehener Gehaltsabzug. — Anwendung des fremden Gesetzes. — Eisenbahngesellschaft. — Beamtenordnung.

Cass. req., 5. Mai 1924. — *Dauriac gegen Compagnie des Chemins de fer du nord de l'Espagne*. (Gaz. Trib., 1925, 1, 13.)

Der französische Angestellte einer ausländischen Eisenbahngesellschaft ist, auch wenn seine Beschäftigung seinen Wohnort in Frankreich unberührt lässt, den Gehaltsabzügen unterworfen, die durch die Beamtenordnung dieser Gesellschaft in Uebereinstimmung mit den Vorschriften des fremden Gesetzes, dem die genannte Gesellschaft unterworfen ist, vorgesehen sind.

Erst recht kann er die Zurückerstattung nicht verlangen, wenn er diese Abzüge während der Dauer seiner Anstellung ohne Widerspruch geduldet hat.

Die kraft der Sozialversicherungsgesetze gemachten Abzüge können nicht als Steuer angesehen werden.

„Zu dem Beschwerdegrund, der gestützt wird auf die Verletzung der allgemeinen Rechtsgrundsätze in Sachen der Auferlegung und Erhebung von Steuern, namentlich des Grundsatzes der Territorialität der Steuer, ferner der Verordnung vom 28. Juni 1864, der Artikel 1134, 1780 des Code civil... :

In Anbetracht, dass Dauriac, ehemaliger Angestellter der nordspanischen Eisenbahngesellschaft, wohnhaft in Hendaye, von dieser Gesellschaft die Rückerstattung der unter Anwendung des spanischen Gesetzes vom 27. März 1900 gemachten Abzüge von seinen Monatsgehältern vom 1. Oktober 1899 bis 1. Juni 1919 verlangt, und dass er dem angefochtenen Urteil vorwirft, ihm diese Rückerstattung unter Verletzung der in der Kassationsbeschwerde angeführten Grundsätze und Gesetzestexte verweigert zu haben ;

In Anbetracht aber, dass das Urteil, nachdem es erklärt hatte, dass Dauriac, indem er aus eigenem Entschluss Angestellter einer spanischen Gesellschaft wurde, sich also den von der Gesellschaft erlassenen Verordnungen unterworfen hat, feststellt, dass die Zurückbehaltung unter Anwendung dieser Ordnungen erfolgte, die natürlich der spanischen Gesetzgebung, in deren Bereich die Gesellschaft ihren Geschäftssitz hat, entsprechen mussten, und dass Dauriac, indem er sich dem unter-

warf, *eo ipso* allen Verpflichtungen, die daraus fließen würden, zugestimmt hat ; dass er ausserdem von 1899 bis zum Ende seines Amtes diese Abzüge ohne Widerspruch und Vorbehalte hingenommen hat ;

In Anbetracht, dass die Cour d'appel Pau aus diesen Feststellungen mit vollem Recht gefolgert hat, dass diese Abzüge in dem zwischen Dauriac und der Gesellschaft abgeschlossenen Dienstvertrag, dem er sich nicht entziehen konnte, einbegriffen waren ;...

Verwirft der Gerichtshof..."

Anmerkung. — Diese Frage ist für die französische Rechtsprechung neu.

ITALIEN

EINZELARBEITSVERTRÄGE

A. — VON DER ENTGELTLICHKEIT DES ARBEITSVERTRAGES

1. Wer die Unentgeltlichkeit des Arbeitsvertrages behauptet, muss dafür einen strengen und genauen Beweis erbringen.

Gewerbegericht Bologna, 6. Juli 1924. — *Palmieri gegen De Maria*.
(Giur. Lav., 1925, S. 211.)

Der Arbeiter Palmieri beklagte sich darüber, dass er, nachdem er als Metallarbeiter von Herrn De Maria eingestellt worden war, und in dessen Fabrik während insgesamt 650 Stunden seine Arbeit geleistet hatte, nicht den vollen Betrag seines Lohnes empfangen hatte. Er hatte nach seiner Angabe als Abschlagzahlung 380 Lire empfangen, die im Augenblicke dieser Teilzahlung einem Lohn von 15 Lire per Tag gleichkamen. Er beantragte Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Mehrbetrages der ihm geschuldeten Summe unter Zugrundelegung der gleichen Sätze wie bei der Abschlagzahlung.

Der Beklagte wandte ein, dass sich der Kläger als Lehrling ohne Gehalt verdingt hätte, und dass, wenn ihm eine Summe bewilligt worden war, dies lediglich eine in Anbetracht besonders der Kränklichkeit eines Mitgliedes seiner Familie gewährte freiwillige Gabe darstelle.

Das Gericht bemerkte, dass die Arbeitsmiete nicht unentgeltlich sei und derjenige, der die Unentgeltlichkeit behaupte, gehalten sei, dafür einen strengen und genauen Beweis zu geben. Es stellte weiter fest, dass in diesem besonderen Fall die Unentgeltlichkeit mit der Tatsache nicht vereinbar schien, dass die dem Arbeiter gewährte Teilsumme ihm zu mehreren Malen bezahlt worden war, und zwar an allen Samstagen im Augenblick, wo alle anderen Arbeiter der Fabrik ihr Gehalt bezogen.

Der Beklagte wurde verurteilt, den Betrag zu zahlen, der nötig war, um in Ergänzung der schon entrichteten 380 Lire den Betrag der für 650 Arbeitsstunden geschuldeten Summe zu bilden.

B. — VON DEN PARTEIEN DES ARBEITSVERTRAGES

2. Der Arbeiter schliesst den Vertrag mit dem Unternehmen als solchen; folglich zieht die Uebertragung des Unternehmens auch die Uebertragung der Rechtsbeziehungen nach sich, welche die Dienstmiete betreffen.

Gewerbegericht Mailand, 28. Januar 1925. — *Cagnoni und Gen. gegen Rognoni*. (Giur. Lav., 1925, S. 356.)

Die Herren Cagnoni und Tommasi verklagten Herrn Rognoni, den ehemaligen Inhaber und Eigentümer einer Zuckerwarenfabrik, auf Zahlung der Summe von 225 bzw. 160 Lire für eine Arbeitswoche als Schadenersatz für Entlassung.

Der Beklagte anerkannte, dass die Kläger ihren Wochenlohn nicht erhalten hatten, wandte aber ein, dass die Uebertragung seines Geschäftes auf einen Dritten ihn von jeder Haftung befreite. Wenn er auch seine Arbeiter nicht vorher von der Uebertragung benachrichtigt hatte, so hatte er doch sich darum bemüht, ihnen die Fortsetzung ihrer Beschäftigung im Dienste des neuen Unternehmers zu sichern. Die Kläger erklärten, dass sie, da sie ihre Arbeit unter einem neuen Dienstherrn nicht fortsetzen wollten, diese schon am ersten Tage aufgegeben hätten und verlangten, die ihnen im Falle der Entlassung zustehende Entschädigung. Sie behaupteten, dass die Beendigung der vertraglichen Beziehungen mit ihrem Dienstherrn, der keinerlei vorherige Ankündigung vorausgegangen war, sie zur Forderung der ihnen zustehenden Entschädigung berechtigte.

Die Tatsache, dass der neue Eigentümer des Unternehmens sich bereit erklärt hatte, alle Arbeiter ohne Unterbrechung der Arbeit und zu den gleichen Bedingungen weiter zu beschäftigen, konnte ihren Schadenanspruch nicht berühren, da die Dienstmiete ein persönliches Verhältnis darstelle. Die Person des Dienstherrn sei ein wesentliches Element dieses Vertrages, derart, dass wenn das Eigentum am Unternehmen in andere Hände überginge, ohne dass der Arbeiter davon vorher unter den durch Gewohnheit festgelegten Bedingungen Kenntnis erhalten habe, der Lohnempfänger einen Schadenanspruch erwerbe, auch wenn man von seinen Verpflichtungen gegenüber dem neuen Dienstherrn absehen würde.

Das Gewerbegericht hat zunächst hervorgehoben, dass der Schadenersatz für Entlassung die Auflösung des Vertrages aus einem nicht vom Willen des Arbeiters abhängenden Grunde voraussetzt. Ein Vertrag, der nicht oder durch den Willen des Arbeiters aufgelöst wird, begründet nicht einen Schadenersatz zu seinen Gunsten; ein solcher hätte keinen Rechtsgrund. Der Schadenersatz auf Grund plötzlicher Entlassung beruht auf der Verpflichtung zu vorheriger Kündigung, die vorgeschrieben ist, um dem Schaden einer unvorhergesehenen Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Der Arbeiter kann sich nicht als entlassen betrachten, wenn er es nicht ist, und wenn der neue Eigentümer des Unternehmens die Rechte anerkennt, die sich aus dem Vertrag zwischen dem Arbeiter und dem früheren Eigentümer ergeben. Als allgemeine Regel stellt das Gewerbegericht den Grundsatz der Fortsetzung der Dienstmiete in das übertragene Unternehmen hinüber auf, und verwirft die entgegengesetzte Theorie, derzufolge der Arbeiter den Vertrag mit einer

bestimmten Person abgeschlossen hätte. Man kann, nach der Meinung des Gerichts, nicht allgemein sagen, dass bei der Dienstmiete die Person des Arbeitgebers ein wesentliches Vertragsselement darstelle. „Der Arbeiter schliesst den Vertrag mit dem Unternehmen, und da die Uebertragung desselben die Uebertragung aller in ihm verkörperten Rechtsbeziehungen nach sich zieht, so schliesst sie auch die Uebertragung der laufenden Dienstverträge ein, an die sich der neue Arbeitgeber des Unternehmens ebenso wie der Arbeiter gebunden halten muss.“

Dieser Grundsatz, der nach Ansicht des Gerichts, praktischen Billigkeitsgründen entspricht, findet in der italienischen Gesetzgebung mindestens auf einem verwandten Gebiete seine Bekräftigung, nämlich auf dem des Angestelltenverhältnisses. Artikel 5 der Gesetzesverordnung vom 9. Februar 1919, Nr. 112, bestimmt, dass im Falle der Uebertragung oder der irgendwie gearteten Umformung eines Unternehmens, falls das alte Unternehmen seinen Angestellten nicht in den von Artikel 3 und 4 vorgesehenen Formen vorher gekündigt hat, und die neue Firma einen Angestellten nicht mit allen Rechten und Verpflichtungen auf Grund des schon geleisteten Dienstes übernehmen will, letztere zu allem dem verpflichtet ist, was dem alten Unternehmen im Falle der Entlassung des Angestellten obliegen würde. Dieser Text, behauptet das Gericht, sei genügend klar, um das Fortbestehen des Dienstverhältnisses festzustellen. Das bedeute, dass die neue Firma, wenn sie den Angestellten mit allen ihm erworbenen Rechten übernimmt, nicht zu einem Schadenersatz verpflichtet ist. Es bedeute weiter, dass sich der Angestellte nicht als entlassen betrachten kann, sofern seine Rechte nicht verkannt worden sind. Die Analogie, die zwischen beiden Fällen besteht, hat das Gericht veranlasst, auf den oben dargestellten Streitfall den gleichen Grundsatz anzuwenden. Sobald es unbestreitbar feststeht, dass die Kläger nicht durch die neue Firma entlassen worden sind, sondern freiwillig die Arbeit aufgegeben haben, darf man ihnen nicht ein Recht auf Schadenersatz wegen Entlassung zuerkennen.

3. Das Unternehmen hat im Verhältnis zu seinen Arbeitern eine eigene juristische Persönlichkeit, die von den natürlichen Personen, die sich in seiner Ausübung folgen, unabhängig ist. Der neue Arbeitgeber tritt folglich an die Stelle des alten mit den gleichen Verpflichtungen gegen das Personal des Unternehmens ein, falls dies nicht vertraglich abgeändert wird.

Gewerbegericht Genua, 27. März 1925. — *Bertinazzo gegen Bardoneschi* (Giur. Lav., 1925, S. 358.)

Herr Bertinazzo, Handlungsgehilfe, verklagte vor dem Gewerbegericht Genua Herrn Bardoneschi, Eigentümer der Bar Italia. Er legte dar, dass er seit dem 6. Februar 1920 von dem ehemaligen Eigentümer Herrn Parodi in der Eigenschaft eines ersten Handlungsgehilfen mit der Aufgabe der Leitung angestellt war. Infolge der Tatsache, dass die Firma Eigentum des Bardoneschi geworden war, hatte dieser ihn plötzlich für den 15. des folgenden März gekündigt, ohne ihm ein Zeugnis über gute Dienste oder irgendeine Entschädigung zugesprochen zu haben. Kläger forderte gemäss Artikel 21 des Arbeitsvertrages, der zwischen dem Allgemeinen Verband der Eigentümer und der Gewerkschaft der Angestellten des Bar- und Konditorengewerbes in Kraft

war, fünf Monatsgehälter wegen des Mangels der nicht erfolgten Kündigung mit fünfmonatlicher Frist.

Der Beklagte erkannte dem Kläger nur die Eigenschaft eines einfachen Handlungsgehilfen zu und wandte ein, dass der frühere Arbeitgeber, ehe er die Firma verliess, alle Verpflichtungen gegenüber seinen Angestellten geregelt hatte, wobei er ihm noch ein Geschenk von 80 Lire gemacht hatte. In seiner Eigenschaft als einfacher Handlungsgehilfe, und da er nur wenige Wochen im Dienste des Beklagten gewesen sei, könne Kläger für seine Entlassung gerade auf Grund von Artikel 21 des Vertrages nur eine Entschädigung für acht Tage verlangen.

Das Gericht hat, was die Rechtsfrage anlangt, angenommen, dass die erste Frage die sei, ob der Beklagte gegenüber dem Kläger Entschädigungen zu tragen hat, die ihm gegebenenfalls auch für die Zeit geschuldet werden, während derer er im Dienste des früheren Eigentümers stand.

Die Antwort kann, dem Gericht zufolge, nur bejahend sein. Da Herr Bardoneschi den ehemaligen Eigentümer im Betriebe der Bar ersetzt hat, und da er ohne eine neue Abmachung den dort befindlichen Handlungsgehilfen beibehalten hat, müsse man vermuten, dass die beiden Parteien über die Fortsetzung des Arbeitsvertrages *rebus sic stantibus* einig gewesen seien. Man muss weiter vermuten, dass der neue Unternehmer nicht versäumt hat, das zu tun, was unter gleichen Umständen ein gewissenhafter Eigentümer immer zu tun pflegt: dass er sich nämlich bei dem ehemaligen Besitzer über die tatsächliche und rechtliche Lage des Personals, das sich im Augenblick der Uebertragung der Firma bei dieser befand, genaue Auskünfte verschafft hat.

Auf jeden Fall befände sich Herr Bardoneschi, der Herrn Parodi ersetzt habe, gegenüber Herr Bertinazzo in der Rechtslage Parodis, und ist, was die Entschädigung anlangt, auch für die Zeit, während der Herr Bertinazzo im Dienst des früheren Eigentümers gestanden hat, gebunden.

Nach Ansicht des Gerichts besitzt das Ganze an Rechten und Pflichten, an Vermögens- und sittlichen Interessen, das man gemeinhin „Haus“, „Unternehmen“, „Betrieb“ usw. nennt, im Verhältnis zu den Arbeitern eine eigene juristische Persönlichkeit, die unabhängig von den natürlichen Personen der Eigentümer oder Arbeitgeber ist, die sich dabei folgen. Dieser Grundsatz ist ebenso nützlich für die bürgerliche Gesellschaft als für den Arbeiter, weil es im Interesse der Gütererzeugung liegt, dass der Arbeiter seine Dienste in voller Sicherheit vermieten und mehr Vertrauen in das Leben und die Dauer des Unternehmens setzen kann, als in die der Eigentümer. Auf jeden Fall müssen sich die Uebertragungen mit einem Mindestmass an Erschütterungen und ohne Unterbrechung der Kontinuität vollziehen.

Man könne den gleichen Grundsatz nicht auf das Arbeitszeugnis übertragen, auf welches der Kläger ein Recht zu haben behauptete. Hier handele es sich um eine Urkunde, deren Würdigungen streng persönlich seien. Man würde ihm sogar jede Bedeutung nehmen, wenn man es im Namen und auf Rechnung früherer Arbeitgeber ausstellte.

C. — VON DER AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERTRAGES. — ENTLASSUNG DES ARBEITERS UND IHRE GESETZLICHEN GRÜNDE

Das italienische Recht enthält gewisse Sicherungen, welche bezwecken, zu vermeiden, dass die Beendigung von zuweilen sehr

langen Dienstleistungen, die mit Fleiss und Aufopferung erbracht worden sind, dem Spiel der Laune des Arbeitgebers anheim gestellt bleibe. Doch sind diese Sicherungen nicht allgemeiner Art, sondern finden sich in Sondergesetzen, und zwar: Gesetz vom 30. Juni 1906, Nr. 272, über das Eisenbahnpersonal; Gesetz vom 14. Juli 1912, Nr. 835, über das Personal der Strassenbahnen und der Binnenschifffahrt; Königliches Dekret vom 25. März 1919, Nr. 467, zur Einrichtung von Sondergerichten; Königliches Dekret vom 19. Oktober 1923, Nr. 2311, umgewandelt in das Gesetz vom 17. April 1925, Nr. 473. Wohnheitsrecht, Sondergesetzgebung und Verträge regeln und umschreiben die beiderseitigen Möglichkeiten der Vertragspartner, das Vertragsverhältnis nach ihrem Belieben zu beenden. Mit dieser Regelung, mit den diesbezüglichen Umständen und Fragen wird die Rechtsprechung sehr häufig befasst.

4. Es ist eine Grundregel des unbefristeten Dienstvertrages, dass jede Partei das Recht hat, den Vertrag mittels Erklärung gegenüber der anderen Partei aufzulösen. Dieser einseitigen Erklärung kann sogar die sofortige Auflösung des Vertragsverhältnisses auf dem Fusse folgen, wenn gewisse tatsächliche Umstände (berechtigte Gründe) hinzukommen, deren Bedeutung die Fortsetzung der Arbeitsbeziehung angesichts ihrer besonderen Natur unmöglich oder mindestens schwierig macht.

Gewerbegericht Mailand, 10. August 1925. — *Colombo gegen Fa. Saronno*. (Boll. Lav., 1925, S. 69.)

5. Die Verpflichtung zur Kündigung zwecks Auflösung des Arbeitsvertrages obliegt sowohl dem Arbeitgeber als dem Arbeiter. Der Arbeiter, der seine Arbeit verlässt, ohne dem Arbeitgeber wie üblich zu kündigen, ist zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet, die der Länge der Kündigungsfrist entsprechend ist.

Gewerbegericht Florenz, 24. Oktober 1924. — *Nannucci gegen Baldi Cellai*. (Boll. Lav., 1925, S. 133.)

6. Der Arbeiter, der von dem Arbeitgeber bedroht worden ist, hat das Recht, die Arbeit sofort aufzugeben, ohne dass der Arbeitgeber die Vollendung der achttägigen Frist verlangen könnte.

Gewerbegericht Mailand, 18. Juli 1924. — *Raimondi gegen Rosti*. (Boll. Lav., 1925, S. 109.)

7. Der Arbeiter, der sich nach einer Krankheit zur Arbeit wieder einstellt, behält das Recht, bis zum Ende der Kündigungsfrist zu bleiben.

a) Gewerbegericht Brescia, 7. August 1925. — *Comini gegen Soc. it. legni curvati*. (Giur. Lav., 1925, S. 467.)

b) Gewerbegericht Mailand. — *Reggi gegen Fa. Glaseri*. (Giur. Lav., 1925, S. 468.)

a) Ein entlassener Arbeiter namens Comini verlangte die Zahlung von 144 Lire, weil, wie er sagte, eine plötzliche Krankheit ihn während der für die Kündigung bestimmten Frist an der Arbeit verhindert hatte. Er stellte sich nach seiner Genesung von neuem ein, das Unternehmen schickte ihn aber zurück. Die beklagte Gesellschaft behauptete ihrerseits, sie habe sich keineswegs geweigert, ihn seine Arbeitszeit vollenden zu lassen.

Das Gericht nahm an, dass die Behauptung des Klägers durch die Zeugen und die Umstände genügend erwiesen sei, und entschied zu Gunsten des Arbeiters. Hierdurch stellte es als Grundsatz auf, dass eine Krankheit nicht dem Arbeiter in dem Sinne zur Last fallen darf, dass sie gestatten würde, die Arbeitstage, auf die er noch ein Recht hätte, oder die Entschädigung aus der Welt zu schaffen, die infolge der ihm zuteil gewordenen Entlassung geschuldet würde.

b) Der Arbeiter Reggi hatte sich infolge einer Krankheit vom 14.-22. April aus der Fabrik entfernt. Nach seiner Heilung stellte er sich wieder ein; die Firma Glaseri entliess ihn aber, ohne ihn die achttägige Frist beenden zu lassen. Dies war jedenfalls die Darstellung, welche, wiewohl sie von der Firma bestritten wurde, dem Gewerbegericht erwiesen schien. Die Firma stützte sich hingegen auf die angebliche Weigerung des Arbeiters, die achttägige Frist zu beenden, und glaubte sich daher berechtigt, ihm 200 Lire auf seine vorangegangene Arbeit vorzuenthalten; sie wurde zur Erstattung dieser Summe verurteilt.

8. Die während der sog. toten Saison ausgesprochene Kündigung wird von der Verkehrssitte als unzeitig verboten. Der in dieser Saison entlassene Arbeiter hat einen Anspruch auf eine Entschädigung, entsprechend der zu vermutenden Dauer der Arbeitslosigkeit.

Gewerbegericht Mailand, 5. Juli 1923. — *Carboni gegen Industrie riunite mode*. (Boll. Lav., 1925, S. 107.)

9. Wenn der Arbeiter seine Entlassung durch schlechtes Verhalten selbst verschuldet hat, kann er die Entschädigung wegen Entlassung ohne Kündigung nicht beanspruchen.

Gewerbegericht Neapel, 28. November 1924. — *Innocenti gegen Siniscalchi*. (Giur. Lav., 1925, S. 311.)

10. Der wegen einer Gehorsamsverweigerung entlassene Arbeiter behält, wenn der Fall, obwohl tadelnswert, nicht genügend ernsten Charakter trägt, seinen Anspruch auf die achttägige Frist, aber in beschränktem Masse.

Gewerbegericht Turin, 2. Juli 1924. — *Palazzolo gegen Fratelli Pellegrino*. (Giur. Lav., 1925, S. 312.)

Der Kläger verlangte die Rückerstattung von 140 Lire, die ihm wegen unzeitiger Entlassung geschuldet seien.

Das Gericht betrachtet es als unstrittig, dass der Arbeiter sich hatte hinreissen lassen, was, wie es sagte, „den strengsten Tadel verdient, weil in einem gewerblichen Unternehmen, sei es gross oder klein, die Arbeitszucht und die wechselseitige Achtung der Arbeiter untereinander und der Arbeiter gegen ihre Arbeitgeber unbedingt beobachtet werden müssen. Denn, wo Unverschämtheit und Mangel der Unterordnung unter die Leiter herrschen, lässt sich nützliche Arbeit nicht erzielen“.

Trotz dieser Erwägungen findet das Gericht den Tatsachen nach den Ungehorsamsfall nicht ernst genug, um den Verlust der ganzen achttägigen Frist zum Schaden des Arbeiters als gerechtfertigt erscheinen zu lassen. Es hat ihm daher, nach Billigkeit urteilend, eine Entschädigung von 100 Lire zuerkannt.

11. Der vom Arbeiter vorsätzlich verursachte Schaden ist ein berechtigter Entlassungsgrund. Er berechtigt auch dazu, als teilweise Entschädigung etwas von dem Schadenersatz zurückzubehalten, den der Arbeiter wegen der Vertragsauflösung ohne Kündigung beanspruchen könnte.

Gewerbegericht Mailand, 1. Mai 1925. — *Mangani gegen Soc. An. Acciaierie Ferrerie Lombarde*. (Giur. Lav., 1925, S. 219.)

Herr Mangani verlangte eine gewisse Summe als Entschädigung für seine plötzliche Entlassung. Die beklagte Gesellschaft wandte ein, dass sie diese Summe als teilweisen Ausgleich des vorsätzlichen Schadens zurückbehalten habe, den ihr der Arbeiter verursacht habe. Da nach Ansicht des Gerichts bewiesen wurde, dass die Höhe des Schadens die zurückbehaltene Summe bei weitem überstieg, und dass er vom Arbeiter vorsätzlich herbeigeführt worden war, wurde dessen Forderung verworfen.

12. Eine ungerechtfertigte Abwesenheit während mehrerer Tage ist ein berechtigter Grund zur sofortigen Entlassung des Arbeiters.

Gewerbegericht Mailand, 17. Juli 1925. — *Mones gegen Meya*. (Giur. Lav., XII, 1925, S. 516.)

Das beklagte Unternehmen hatte den Arbeiter Mones, weil er mehrere Tage ohne Mitteilung zu Hause geblieben war, sofort entlassen, wobei ihm seine Kautions sowie sein Gehalt, in Höhe von je 40 Lire, zurückbehalten wurden. Erst als er erfahren hatte, dass das Unternehmen seine Kautions zurückbehalten würde, stellte er sich wieder ein, wobei er sich bereit erklärte, die achttägige Frist zu beenden.

Das Gericht stellt fest, dass die sofortige Entlassung des Arbeiters durchaus gesetzmässig war, weil sie durch eine willkürliche Abwesenheit, die sich über drei Tage ausgedehnt hatte, gerechtfertigt wurde. Das Erbieten des Arbeiters, die achttägige Frist einzuhalten, war offenbar verspätet.

Das Gericht erkennt immerhin das Recht des Klägers auf den Betrag von 40 Lire für die schon getane Arbeit an, „da dieser Betrag nicht mit der Kautions verwechselt werden darf, welche sich die Firma eben schon als Gewähr der Erfüllung der Vertragspflichten hatte ausstellen lassen“.

13. Die zeitweilige Aufgabe der Arbeit ist kein genügender Grund, um eine Entlassung ohne Kündigung und Schadenersatz zu rechtfertigen. Sie findet indes ihre Strafe in der Geldbusse oder in der zeitweiligen Enthebung vom Dienst, die in der besonderen Arbeitsordnung vorgesehen ist.

Gewerbegericht Turin, 26. Juni 1925. — *Poletto gegen Soc. An. Fiat.* (Boll. Lav., 1925, S. 64.)

14. Falls der Arbeiter ohne Kündigung entlassen worden ist, ist der ihm nachträglich gemachte Antrag, die Kündigungsfrist hindurch zu arbeiten, unwirksam.

Gewerbegericht Turin, 8. Juli 1924. — *Lusso gegen Soc. An. Fichet.* (Giur. Lav., 1925, S. 9.)

Der Arbeiter Lusso hatte sich am Morgen des 16. Juni 1924 in der Fabrik der Firma Fichet A.-G. nicht eingestellt, da er sich entfernt hatte, um in einem anderen Unternehmen Arbeit zu suchen. Er stellte sich zwar am Nachmittag des gleichen Tages wieder ein, man entliess ihn aber, indem man ihn aufforderte, seine Abrechnung und seine Papiere vorzulegen. Lusso ging darauf ein; als es sich aber darum handelte, die Abrechnung zu vollziehen, verweigerte man ihm die Zahlung der achttägigen Frist, schlug ihm aber zugleich vor, während derselben zu arbeiten. Nunmehr weigerte er sich seinerseits und verlangte 96 Lire wegen unzeitiger Entlassung. Das Gericht entschied, dass ihm die Entschädigung geschuldet sei, weil ihm plötzlich gekündigt worden war, und weil ihm der Vorschlag, die Arbeit fortzusetzen, zu spät gemacht worden sei, zumal er bereits gezwungen gewesen war, einen Tag hindurch zu feiern. Die Gesellschaft, die den Arbeiter verhinderte, seinen Dienst in der Fabrik aufzunehmen, sei verpflichtet gewesen, ihn, sobald er die Entschädigung wegen nicht eingehaltener Kündigungsfrist verlangte, bis zur Vollendung der üblichen Frist arbeiten zu lassen. Die Kündigung durch die Fabrik bedeute eine fristlose Kündigung, woraus für die Gesellschaft die Verpflichtung flösse, Entschädigung wegen Entlassung zu gewähren. Der dem Arbeiter tags darauf gemachte Vorschlag sei rechtlich nicht imstande, das schon erworbene Recht des Arbeiters auf Entschädigung zu vernichten. Diese Entschädigung sei dazu bestimmt, dem Arbeiter die nötige Zeit zu gewähren, sich eine andere Beschäftigung zu suchen, und um ihm die Unterhaltsmittel während dieser Zeit zu sichern. Es sei also ungerecht, dass der Arbeiter während der ganzen Zeit seines Tagelohnes beraubt sei, welche die Firma brauchte, um sich zu entscheiden, ob es ihr passe, die Entschädigung für die Kündigung zu zahlen, oder den Arbeiter für die achttägige Frist wieder einzustellen.

15. Dem Arbeiter, der seinen Dienst ohne berechtigten Grund aufgegeben hat, gebührt keine Entschädigung wegen Entlassung. Das Verlangen, Mindestlohn an Stelle von Akkordlohn zu beziehen, stellt keinen „berechtigten Grund“ dar.

Gewerbegericht Brescia, 29. Oktober 1924. — *Missale gegen Pasotti.* (Giur. Lav., 1925, S. 117.)

Der Arbeiter Missale warf dem Beklagten Pasotti vor, ihn grundlos und ohne Kündigung entlassen zu haben. Er behauptete, noch eine Summe von 281.60 Lire für 320 Ueberstunden beanspruchen zu können, die er in mehreren Malen gemacht hatte. Die Firma Pasotti bestritt als Beklagte die Behauptungen des Klägers und erklärte, die Schadensklage wegen angeblicher Entlassung sei nicht gerechtfertigt, weil der Kläger selber den Betrieb aus eigenem Entschluss verlassen hätte. Was die Ueberstunden anlange, so habe die Firma ihm niemals welche auferlegt, und wenn sie der Kläger manchmal freiwillig gemacht habe, so habe die Firma sich nicht verpflichtet, ihm seine Arbeit anders als nach dem gewöhnlich geltenden Tarif zu zahlen. Sie bestritt also auch die für Ueberstunden geforderte Summe. Das Gericht stellte fest, dass die Firma Pasotti in der Tat mehreren Arbeitern, unter denen sich auch der Kläger befand, Akkordarbeiten übertragen hatte; dass dieser aber, da er die Arbeit nicht einträglich genug fand, erklärt hatte, wenn ihm das Haus nicht einen täglichen Mindestlohn zusichere, so würde er den Betrieb verlassen; dies tat er denn auch, als sich die Beklagte weigerte, seinen Vorschlag anzunehmen. Die Forderung auf Schadenersatz sei also nicht gerechtfertigt gewesen. Was die Ueberstunden anlangt, so entschied das Gericht, trotz der Erklärung der Beklagten, dass der Kläger, teils aus Gründen der Billigkeit, wenn schon nicht des strengen Rechtes, teils in Anwendung der zwischen den Holzindustriellen und der Tischlergewerkschaft geltenden Vereinbarung, zu dem für Ueberstunden aufgestellten Tarif entlohnt werden müsse.

16. Ist die Aufgabe der Arbeit wegen übermässiger Temperatur im Arbeitsraume gerechtfertigt?

Gewerbegericht Turin, 9. Oktober 1924. — *Sandigliano gegen Soc. An. Viscosa*. (Boll. Lav., 1925, S. 14.)

In dem vorliegenden Falle hatten sich Arbeiter beschwert, weil sie, nachdem die Temperatur auf über 45 Grad (nach Angabe des Unternehmers 40 Grad) gestiegen war; nicht mehr atmen konnten. Der Vertreter des Unternehmens habe erklärt, dass diejenigen, die es nicht mehr aushielten, sich als entlassen betrachten könnten. In der Tat verliessen die Arbeiter darauf den Raum.

Das Gericht entscheidet, dass sie in diesem Falle Anspruch auf die achttägige Kündigungsfrist haben.

17. Es ist dem Arbeiter auch während der Kündigungsfrist nicht erlaubt, seine Zeit zu seinem Nutzen zu verwenden, indem er sich Werkzeuge herstellt, um sie dann aus der Fabrik als sein Eigentum mitzunehmen. Dies genügt, um die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen.

Gewerbegericht Turin, 19. Juni 1925. — *Chiamberlando gegen Perazzone*. (Boll. Lav., 1925, S. 68.)

18. Die geringere Ergiebigkeit eines Arbeitstages genügt nicht, um die sofortige und entschädigungslose Entlassung des Arbeiters zu rechtfertigen. Für dieses Verschulden ist vielmehr in der Arbeitsordnung für die Mechaniker und Metall bearbeitenden Arbeiter in dem Sinne vorgesehen, dass es mit einer Busse oder mit einer zeitweiligen Enthebung vom Dienst bestraft werden kann.

Gewerbegericht Turin, 2. Juli 1925. — *Cantone gegen Fonderia Bodo*. (Boll. Lav., 1925, S. 68.)

19. Die Weigerung des Arbeiters, sich einer Durchsuchung beim Verlassen der Werkstatt zu unterwerfen, ist ein berechtigter Grund zu sofortiger Entlassung.

Gewerbegericht Mailand, 26. April 1925. — *Castellani gegen Breda Soc. An.* (Giur. Lav., 1925, S. 423.)

Das Vorhandensein einer Weigerung war tatsächlich bestritten, weil die Kläger erklärten, sie hätten geglaubt, die vom Pförtner gegebene Anweisung, für die Durchsuchung da zu bleiben, sei ein Scherz gewesen. Das Gericht überzeugte sich aber, nachdem es den Pförtner selbst gehört hatte, dass nichts die gutgläubige Annahme rechtfertigen konnte, dass es sich um einen Scherz gehandelt habe. Die Pflicht der Kläger wäre also gewesen, der Aufforderung des Pförtners zu entsprechen. Die Weigerung, zu gehorchen, sei ein genügender Verstoß gegen die Arbeitsordnung, um die sofortige Entlassung der Kläger und den Verlust der Entschädigung wegen Entlassung zu rechtfertigen.

20. Der Arbeiter, der von seiten des Arbeitgebers eine Misshandlung erfährt, hat das Recht, die Auflösung des Arbeitsvertrages vorzunehmen und mittels einer Entschädigung *ex aequo et bono* entschädigt zu werden, selbst wenn er eine nur mittel-mässige Betätigung an den Tag gelegt hat.

Gewerbegericht Mailand, 25. März 1925. — *Roccaforte gegen Ange-retti*. (Boll. Lav., 1925, S. 41.)

Das Gericht ist der Ansicht gewesen, dass in dem vorliegenden Fall der klägerische Arbeiter in der Tat weder sorgfältig noch achtungsvoll gewesen war, dass aber auch der Arbeitgeber Unrecht daran tat, sich dazu hinreissen zu lassen, ihm eine Ohrfeige zu geben, so dass sich hier eine Art von Ausgleich eingestellt habe.

21. Die innere Arbeitsordnung eines Unternehmens ist in bezug auf einen Arbeiter nicht anwendbar, der mit dem Dienstherrn einen besonderen Vertrag abgeschlossen hat, in dem man sich auf diese Arbeitsordnung nicht bezogen hat.

Gewerbegericht Turin, 30. Mai 1925. — *Schmid gegen Ponzano*. (Boll. Lav., 1925, S. 65.)

In dem vorliegenden Falle hatte der Arbeiter Arbeiten auf Rechnung dritter Personen ausserhalb der Arbeitszeit ausgeführt. Das Gericht

entschied, dass das Unternehmen den Arbeiter nicht wegen Uebertretung der Arbeitsordnung entlassen und ihm auch nicht den ausbedungenen Lohn vorenthalten könne.

22. Die Weigerung des Arbeiters, Aufgaben zu übernehmen, die nicht zu seinen gewöhnlichen Obliegenheiten gehören, ist gerechtfertigt. Der Dienstherr, der wegen dieser Weigerung den Arbeiter entlässt, muss ihm die wegen Entlassung ohne Kündigung geschuldete Entschädigung zahlen.

Gewerbegericht Turin, 24. September 1924. — *Giustetto gegen Soc. It. Bronzi*. (Boll. Lav., 1925, S. 109.)

23. Die Bedingungen des Arbeitsvertrages können durch den Willen nur der einen Partei nicht abgeändert werden. Wenn ein Unternehmen, nachdem es diese Bedingungen willkürlich geändert hat, einen Arbeiter entlässt, der die Wiederherstellung der alten Bedingungen verlangt, so ist es verpflichtet, ihm die gewöhnliche Kündigungsfrist zu gewähren.

Gewerbegericht Neapel, 20. Juni 1924. — *Florio gegen Pirozzi*. (Boll. Lav., 1925, S. 108.)

GESAMTARBEITSVERTRÄGE

Das neue Gesetz vom 3. April 1926, Nr. 563, über die gesetzliche Regelung des Kollektivarbeitsverhältnisses unterstellt alle Arbeitskonflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer neuen besonderen Arbeitsgerichtsbarkeit. Da aber der vorliegende erste Band nur Entscheidungen behandelt, die bis zum Ende des Jahres 1925 veröffentlicht worden sind, beruhen dieselben insgesamt auf der Gesetzgebung, die jener Reform vorangegangen ist.

Diese enthält keinerlei Bestimmung über die Gesamtarbeitsverträge. Artikel 11 der Verordnung des Generalstatthalters des Königreiches vom 13. Oktober 1918, Nr. 1672, erwähnt sie zwar indirekt, regelt sie aber nicht. Daraus haben sich recht lebhafte Erörterungen über die bindende Kraft ergeben, die diesen Verträgen zukommen könnte.

Haben die Gesamtarbeitsverträge verpflichtende Wirkung in bezug auf diejenigen, die an ihrem Abschluss nicht teilgenommen haben? Dies ist ein Problem, das in Italien heftigen Streit hervorgerufen hat. Eine konservative Richtung weigert sich, den klassischen Grundsatz aufzugeben, wonach niemand auf andere Weise Subjekt einer vertraglichen Verpflichtung werden kann, als durch eine eigene Willenshandlung. Eine fortschrittliche Richtung aber

wendet soziale Gesichtspunkte ein, die es rätlich erscheinen lassen, den Gesamtverträgen die Fähigkeit unbegrenzter Ausdehnbarkeit zu verleihen: sie sieht sogar in dieser Fähigkeit der Ausdehnung die Daseinsberechtigung und die hauptsächlichste Nützlichkeit dieser Verträge, sei es nun, dass sie die Form von Tarifvereinbarungen annehmen, sei es, dass sie die Einzelheiten der Arbeit regeln.

Die italienische Rechtsprechung spiegelt diese beiden Gesichtspunkte wieder. Sie neigt jedoch mehr und mehr dazu, sich dem zweiten zu nähern, wie gross auch die Schwierigkeiten seien, die er entstehen lässt.

Artikel 1130 des Codice civile (vgl. den französischen Code civil, Art. 1165), wonach die Verträge nur unter den vertragschliessenden Parteien wirksam sind, kann natürlich nicht beiseite geschoben werden. Um aber eine ausgedehntere Anwendung der Gesamtarbeitsverträge zu begünstigen, hat man sich bemüht, die Bedeutung des Ausdrucks „Partei“ auch auf die Personen auszuweiten, die dem vertragschliessenden Verbands angehören und sogar bis zu der Berufsgruppe, die für ihre Mitglieder abgeschlossen hat. Man hat auch versucht, sich der Analogie zu bedienen und den Gesamtverträgen den Wert einer Regel beizulegen, die als Richtlinie dienen und auf analoge Fälle angewendet werden kann, namentlich, wenn sich ergibt, dass die durch diese Verträge aufgestellten Regeln ihre Begründung in der Billigkeit finden. Man hat auch angenommen, dass ein Gesamtvertrag, dem eine Anzahl von Personen ihre Zustimmung gegeben hat, eine Rechtsüberzeugung darstellt, die, *usu exigente*, auch für die Minderheiten Geltung besitzt.

1. Die Verträge verpflichten nur die, welche sie unterschrieben haben.

Gewerbegericht Como, 18. Juni 1925. — *Brambilla gegen Coop. Cons. Erba Incino*. (Giur. Lav., 1925, S. 313.)

Der Kläger, ein gewisser Brambilla, behauptete, sich auf eine Gesamtvereinbarung (*concordato*) stützen zu können, die zwischen Unternehmern und Arbeitern des Bäckergewerbes abgeschlossen war, um eine Einschränkung der Sonntagsruhe ablehnen zu dürfen. Der Beklagte erklärte, er sei keineswegs gehalten, das durch die Wirkung einer Vereinbarung auferlegte System von Arbeitsschichten anzuwenden, da er dem Verträge nicht seine Unterschrift gegeben habe.

Das Gericht hat sich den Gründen des Verteidigers angeschlossen. „Die Gesamtarbeitsvereinbarungen“, sagt es, „sind echte Verträge, die diejenigen binden, welche sich durch ihre Unterschrift verpflichtet haben, ihre rechtliche Wirksamkeit anzuerkennen...“ „Solange unsere Gesetzgebung nicht geändert wird, kann man diejenigen, die Gesamtverträge nicht unterzeichnet haben, nicht dazu zwingen, diese zu beobachten, da sie nur die vertragschliessenden Parteien verpflichten. Immerhin muss man, im Hinblick auf die Bedürfnisse der Arbeit und aus Gründen der Billigkeit, wünschen, dass diese Vereinbarungen, be-

sonders wenn sie von einer bedeutenden Mehrheit angenommen worden sind, als ein *vinculum iuris* auch für die angesehen werden, die aus Mangel an Gemeinschaftsgeist sich geweigert haben, ihnen ihre Zustimmung zu geben.“

2. Die Gesamtarbeitsverträge sind nur gegen die anwendbar, die sie angenommen haben.

Gewerbegericht Genua, 15. Januar 1925. — *De Marco gegen Burlando*. (Giur. Lav., 1925, S. 71.)

In einem Prozess zwischen einem Handelsgehilfen und seinem Arbeitgeber, in dem der erstere als Kläger Schadenersatz beanspruchte, der nach seiner Ansicht ihm durch einen zwischen dem Allgemeinen Verband der Eigentümer und der Fascistischen Gewerkschaft der Angestellten des Bar- usw. Gewerbes abgeschlossenen Arbeitsvertrag zugesichert war, hat das Gewerbegericht in der folgenden Weise entschieden:

Der Kläger wirft die (nicht neue) Frage auf, ob die Gesamtarbeitsvereinbarungen gegen Dritte angewendet werden können.

Das Gericht kann in dieser Hinsicht nur seine frühere Meinung bestätigen, dass diese Vereinbarungen gegen die, die sie nicht angenommen haben, nicht angewandt werden können, sei es, weil eine andere Auslegung eine Verletzung allgemeiner Rechtsgrundsätze darstellen würde, sei es, weil, bei aller Anerkennung der sozialen Bedeutung solcher Vereinbarungen, nicht bewiesen ist, dass sie der Ausdruck einer genügend starken und genügend beständigen Mehrheit seien, um mit den Verkehrssitten und Gewohnheiten auf eine Stufe gestellt zu werden...

Wenn auch das Gericht, unter Berücksichtigung der Angaben der Vereinbarung, diese als Ergebnisse einer wertvollen Erfahrung betrachten darf in Fällen, in denen es von der ganzen ihm zukommenden Freiheit der tatsächlichen Würdigung Gebrauch machen kann, so kann es doch die von dem Kläger erhobenen Ansprüche nicht als zulässig erachten, zumal diese zur Folge hätten, dass im Namen der Vereinbarung vertragliche Abkommen geändert würden, die frei eingegangen und angenommen worden sind: dieses Ergebnis kann auch nicht unter Berufung auf eine noch so weit aufgefasste Billigkeit erreicht werden, ohne sie in wahre Unbilligkeit zu verwandeln.

3. Die Gesamtvereinbarungen dürfen nur auf die Personen angewendet werden, die zu den Verbänden gehören, die den Vertrag abgeschlossen oder angenommen haben.

Gewerbegericht Mailand, 19. November 1924. — *Colombo und Blumenthal gegen Casa Finzi*. (Giur. Lav., 1925, S. 67.)

Die Klägerinnen, A. Colombo und S. Blumenthal, verklagten vor dem Gewerbegericht Mailand Frau B. Finzi auf Zahlung des Betrages von 6 Tagen Arbeit. Die Beklagte wandte ein, dass sie nichts schulde, weil die Summe als Entschädigung für verweigerten Urlaub beansprucht wurde. Nach Frau Finzi hatten die Klägerinnen keinen Anspruch auf diesen Urlaub, weil die Vereinbarung, die zwischen dem Verbands der Gewerbetreibenden und Kaufleute der Damenkonfektion und der

Gewerkschaft in Geltung war, den Arbeitern nur dann Urlaub zusicherte, wenn sie seit mindestens vier Jahren in der Firma arbeiteten.

Die Frage ist einfach, bemerkt das Gericht. Es handelt sich vor allem darum, festzustellen, ob die oben erwähnte Vereinbarung alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet, die in der Damenkonfektion tätig sind, oder, ob man sie nur in bezug auf jene anwenden darf, die den Verbänden angehören, welche die Vereinbarung angenommen haben.

Das Gericht spricht sich zu Gunsten einer beschränkten Anwendung aus. Die Vereinbarung vom 24. Juli 1923, die als Neuerung für die Arbeiter, die während eines gewissen Zeitraums in der gleichen Firma verbleiben, eine Prämie aussetzt, hebt die Gewährung von Urlauben auf, die einen Teil der für den Arbeitsvertrag im allgemeinen geltenden Verkehrssitten dargestellt hatte. Diese Gewährung war sozusagen ein vom Arbeiter erworbenes Recht, und infolgedessen kann sie nur unter Mitwirkung aller anerkannten Arbeiterverbände und mit ihrer Zustimmung, die durch die Mehrheit der Mitglieder bekundet sein muss, zurückgezogen werden.

Dies war nicht das Verfahren, das bei dem Abschluss des neuen Arbeitsvertrages befolgt wurde: Er ist vielmehr nur auf Antrieb und mit Zustimmung der unterzeichnenden Verbände abgeschlossen worden. Aus diesem Grunde glaubt das Gericht, dass seine Gültigkeit und Wirksamkeit auf die Mitglieder der beiden fraglichen Verbände beschränkt sind.

4. Ein Unternehmen, das sich weigert, einer Gesamtvereinbarung seine Zustimmung zu geben, kann nachher nicht ihre Anwendung in bezug auf die Teile anrufen, die ihm günstig sein würden. Mangels einer Vereinbarung nimmt man zu den Regeln des Gewohnheitsrechts seine Zuflucht und, falls es an einer dem betreffenden Gewerbe eigenen Gewohnheit fehlt, beobachtet man den allgemeinen Verkehrsgebrauch.

Gewerbegericht Turin, 24. Juli 1924. — *Cometti gegen Chiambretto*. (Giur. Lav., 1925, S. 168.)

Der Kläger beanspruchte Zahlung seines Lohnes für 8 Tage Arbeit, weil ihn der Beklagte entlassen habe, ohne ihm die übliche Kündigungsfrist von acht Tagen zu gewähren.

Der Beklagte behauptete, dem Kläger nichts zu schulden, weil eine Gesamtarbeitsvereinbarung, die in Turin gelte, die Kündigungsfrist auf nur 24 Stunden beschränkt habe, welche Frist auch in dem vorliegenden Falle beobachtet worden sei. Der Kläger erwiderte aber, ohne dass er von seiten seines Gegners Widerspruch erfuhr, dass das Unternehmen sich geweigert habe, der erwähnten Gesamtvereinbarung zuzustimmen, um die es sich in seinen Beziehungen zu seinen Arbeitern auch weiter nicht kümmere. Das Gewerbegericht Turin, das sich mit der Frage zu befassen hatte, hat zu Gunsten des Klägers entschieden. „Man kann unmöglich, falls nicht etwa ein wohlerrwiesener besonderer Vertrag darüber vorliegt, sich der günstigen Bestimmungen eines Gesamtvertrages bedienen, wenn man ihn, soweit er ungünstig war, missachtet hatte.“ Der Vertrag zwischen dem Arbeiter und dem Unternehmen sei unter der Herrschaft von Regeln abgeschlossen worden, die durch die Gewohnheit aufgestellt seien, und mangels eines, das fragliche Gewerbe

betreffenden besonderen Gebrauches, müsse man sich bei Auflösung eines Vertrages dieser Art an die allgemeine Verkehrssitte halten. Diese schreibe eine Kündigungsfrist von acht Tagen oder eine dem Lohn für acht Tage entsprechende Entschädigung vor.

5. Wenn ein Gesamtvertrag vorsieht, dass man unter sonst gleichen Umständen „vorzugsweise“ Arbeiter des Ortes beschäftigen müsse, so verpflichtet diese Bestimmung nicht zur Einstellung aller Arbeiter, die sich am Platze befinden.

Gewerbegericht Brescia, 13. September 1925. — *Arici u. Gen. gegen Gamba und Zani*. (Giur. Lav., 1925, S. 516.)

Die klägerischen Arbeiter, A, B, C usw., welche arbeitslos waren, und feststellen hatten müssen, dass die beklagten Unternehmungen in ihrem Dienste mehrere aus anderen Ortschaften stammende Arbeiter beschäftigten, während Artikel 25 der für die Steinbrüche geltenden Gesamtvereinbarungen sie verpflichtete, bei Gleichheit der Ansprüche und Geschicklichkeit die Arbeiter des Ortes zu verwenden, hatten sich an die durch den genannten Artikel 25 eingesetzte Schiedskommission gewandt, um zu erreichen, dass die Arbeiter, die nicht in Botticino Mattina wohnhaft waren, entlassen und durch die Kläger ersetzt würden.

Die Kommission hatte in der Tat den Firmen Gamba und Zani aufgegeben, drei bzw. zwei der Kläger einzustellen; diese beiden Firmen hatten sich aber darauf beschränkt, die auswärtigen Arbeiter, und nicht einmal sofort, zu entlassen.

Die beklagten Firmen wandten ein, dass sie alle Arbeiter entlassen hätten, die nicht in Botticino zu Hause wären, dass sie aber nicht die 5 vom Ausschuss angewiesenen Arbeiter hätten einstellen können, und zwar mangels Beschäftigung.

Das Gericht hat angenommen, dass, wenn auch Artikel 25 der Gesamtvereinbarung, die vorzugsweise Beschäftigung der Arbeiter des Ortes vorsah, sich daraus nicht ergebe, dass das Recht auf Beschäftigung sich notwendig auf alle Arbeiter des Ortes erstrecken müsse. Der Ausschuss habe allerdings der Firma Gamba auferlegt, drei der letzteren zu beschäftigen und der Firma Zani zwei andere; er hatte aber nicht die Namen der Berechtigten bezeichnet. Das Recht auf einen Arbeitsplatz und folglich auf eine Entschädigung war also abhängig von einer weiteren persönlichen Bezeichnung, die infolge der Nachlässigkeit der Interessenten, welche darauf hätten bestehen müssen, sie zu erhalten, nicht stattgefunden habe.

6. Die zwischen den Verbänden von Industriellen und Arbeitern abgeschlossenen Gesamtvereinbarungen stellen Regeln dar, die sämtliche Unternehmer verpflichten, welche, auch wenn sie den vertragschliessenden Verbänden nicht angehören, dennoch die gleichen Tarife wie die organisierten Industriellen beobachten.

Gewerbegericht Prato, 1. März 1924. — *Bini, Fioravanti u. Fioretti gegen Lombardi*. (Boll. Lav., 1925, S. 105.)

7. Mangels einer gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmung können die beteiligten Parteien gleichmässig verpflichtet sein, die durch einen Gesamtvertrag gesetzten Regeln zu beobachten, selbst wenn dieser Vertrag nicht den Ausdruck des Willens der Mehrheit darstellt. Der Vertrag stellt aber dann nur eine „hinweisende Regel“ dar, welche das Gericht anwendet indem es sie als auf Gründen der Billigkeit fussend anerkennt.

Gewerbegericht Mailand, 26. September 1925. — *Capozzo gegen Glaseri*. (Giur. Lav., 1925, S. 520.)

Die Firma Glaseri & Co. bestritt als Beklagte den klägerischen Arbeitern A, B, C das Recht, das sie auf eine tägliche Teuerungszulage zu haben behaupteten. Es war die Unione Lombarda degli Industriali usw., die gegenüber den fascistischen Gewerkschaften der Lombardei die Verpflichtung übernommen hatte, ihren Arbeitern diese Zulage zu gewähren, und die beklagte Firma gehörte ihr nicht an.

Das Gericht verfehlte nicht, den Artikel 1130 des Codice civile anzurufen, demzufolge „die Verträge nur zwischen den vertragschliessenden Parteien wirksam seien: sie können Dritten weder schaden noch nützen, ausser in den vom Gesetze vorgesehenen Fällen“. Es nahm immerhin an, dass die Berücksichtigung der besonderen Umstände des Falles ihm die weiteste Anwendung der Billigkeit gestattete.

Wenn mangels einer gesetzlichen oder vertraglichen Regel das Gericht zur Entscheidung eines Streites zwischen Parteien, die nicht verpflichtet sind, eine gewisse Gesamtvereinbarung zu beobachten, sich auf eben diese beruft, so geschieht das nicht, weil es dieser eine verbindliche Kraft zuerkennt, die sich auf Dritte erstrecken würde: es erkennt nur an, dass diese Vereinbarung in gewissen Fällen eine „hinweisende Regel“ enthält, die es als diejenige anwendet, welche den Bedürfnissen des Augenblicks und den Grundsätzen der Billigkeit am besten entspricht.

In dem vorliegenden Falle entschied das Gericht in Anbetracht dessen, dass die Löhne der Kläger niedriger waren als die durchschnittlichen Löhne, die in der gleichen Gegend für die gleichen Arbeiten gezahlt wurden, und aus anderen Erwägungen der Billigkeit, dass eine tägliche Teuerungszulage nicht abgelehnt werden könne.

8. Die Tatsache, dass ein Unternehmen einer Gesamtvereinbarung nicht zugestimmt hat, die eine Regel über die Entlassungen aufstellt, hindert nicht, dass diese Regel auf das Unternehmen Anwendung findet, wenn sie dem Gebrauch des entsprechenden Gewerbes entspricht.

Gewerbegericht Mailand, 2. Mai 1925. — *Cighetti gegen Soc. An. Tintoria e Mercerizzazione*. (Giur. Lav., 1925, S. 471.)

Der Kläger Cighetti führt vor dem Gewerbegericht Mailand darüber Klage, dass er von der Firma (Tintoria A.-G. usw.) entlassen worden sei, ohne, nach 17 Monaten Arbeit in dem gleichen Unternehmen, jemals Urlaub erhalten zu haben, und dass er ebensowenig eine Entschädigung für Entlassung erhalten habe.

Die beklagte Firma behauptet, nichts zu schulden, erstens, weil sie

niemals der zwecks Erlangung des Urlaubs angerufenen Gesamtvereinbarung ihre Zustimmung gegeben habe, und weiter, weil der Kläger aus Gründen der Arbeitszucht entlassen worden war.

Das Gericht hat der Forderung des Arbeiters stattgegeben, aber indem es sie auf eine Regel gründete, die in anderen ähnlichen Gewerben durch Gewohnheit eingeführt war, ohne indes auf die Tatsache Gewicht legen zu müssen, dass die Firma nicht zu den Verbandsmitgliedern gehörte, die der Gesamtvereinbarung ihre Zustimmung gegeben hatten. Der durch die Gesamtarbeitsvereinbarungen in den chemischen Industrien aufgestellte Grundsatz der Urlaubsgewährung müsse beobachtet werden, weil *consuetudo est lex*. Aus diesem Grunde könne die beklagte Firma sich nicht der Verpflichtung entziehen, den Betrag des Urlaubsgeldes zu bezahlen. Diese Verpflichtung, fügte das Gericht hinzu, ist von einer solchen rechtlichen und gesellschaftlichen Bedeutung, dass sie nicht einmal eine vertragliche Abänderung zulasse...

9. Die Gesamtvereinbarung kann ein ergänzendes Element für die Entscheidung sein, auch wenn die Parteien an ihr keinen Anteil haben.

Gewerbegericht Mailand, 10. August 1925. — *Colombo gegen Saronno, Cirillo e Co.* (Giur. Lav., 1925, S. 363.)

Es handelt sich um die Frage, ob gewisse, an sich leichte Fälle von Verschulden, die dem Arbeiter zur Last fielen und jenem Verschulden, das die Entlassung bestimmt hatte, vorangegangen waren, die Auflösung des Vertrages ohne Kündigung und Entschädigung rechtfertigen konnten.

Das Gericht hat sich im bejahenden Sinne ausgesprochen, indem es sich unter anderen Erwägungen darauf stützte, dass verschiedene Arbeitsvereinbarungen, wenn sie auch auf die fraglichen Parteien nicht anwendbar waren, den Fall der Abwesenheit, sowie Rückfall und Beharren in diesem Verschulden unter die zur Auflösung ohne Kündigung und ohne Entschädigung für Nichtbeachtung der Frist berechtigenden Gründe zählten.

GEHÄLTER UND LÖHNE

Was das Ausmass der Entlohnung betrifft, so konnte sich die italienische Rechtsprechung damit nicht befassen, weil diesbezüglich bisher keine gesetzlichen Vorschriften bestanden. Bekanntlich ist neuestens ein grundlegendes Gesetz erschienen, welches die kollektiven Arbeitsverhältnisse regelt (Gesetz vom 3. April 1926, Nr. 563), und das auf dieses Gebiet starke Rückwirkungen ausüben wird. Es finden sich aber auch schon vorher manche prinzipielle Aussprüche in der Rechtsprechung.

1. Der Lohn muss sowohl der Lage des Arbeitsmarktes als der der Produktion angemessen sein.

Gewerbegericht Caltanisetta, 26. April 1925. — *Carbonara gegen Soc. Zolfifera siciliana*. (Giur. Lav., 1925, S. 261.)

Zu bemerken ist, dass das Gewerbegericht Caltanisetta in diesem Fall nicht berufen war, ein Urteil zu fällen; seine Rolle bestand vielmehr darin, auf Ersuchen des Präfekten ein Gutachten abzugeben.

Das Gericht ist der Ansicht, dass der in der Überschrift aufgestellte Grundsatz in der gesellschaftlichen Auffassung begründet sei, wonach Kapital und Arbeit Wechselbegriffe seien, die sich gegenseitig bedingen. In dem vorliegenden Falle hatte es eine Nachprüfung des Arbeitsvertrages und eine Erhöhung des Lohnes um 7 Prozent vorgeschlagen.

2. Eine Verminderung der Kundschaft kann eine Verminderung des Lohnes rechtfertigen.

Gewerbegericht Florenz, 14. Dezember 1923. — *Innocente gegen Giannesi*. (Boll. Lav., 1925, S. 106.)

Das Gewerbegericht war der Ansicht, dass eine Verminderung des Lohnes in dem vorliegenden Falle durch eine Verminderung der Kundschaft, also eine Einschränkung der Beschäftigung gerechtfertigt war. Wenn der Arbeiter sie ablehne, so komme das einer freiwilligen Niederlegung der Arbeit gleich, die zu keiner Entschädigung Anlass gebe.

3. In die Entlohnung eines Arbeiters muss man auch die Wohnung einrechnen, deren Genuss dem Arbeiter zusteht. Folglich kann, wenn die Rechtsbeziehung der Dienstmiete aufgehört hat, und also auch alle Entlohnung aufhören muss, der Arbeiter nicht die Räume beibehalten, welche diese Wohnung ausmachen.

Tribunal Mailand, 7. Dezember 1925. — *Soc. An. Lombarda Gomma gegen D. Sommariva*. (Giur. Lav., 1925, S. 524.)

Ein Arbeiter der Società Lombarda „Gomma“ hatte wegen seiner Tätigkeit und gemäss seinem Arbeitsvertrage unentgeltliche Wohnräume inne. Es handelte sich um die Frage, ob er im Genuss dieser Räume während der Kündigungsfrist bleiben könne, auf welche er in seiner Eigenschaft als Arbeiter einen Anspruch hatte oder zu haben behauptete. Das Tribunal entscheidet verneinend, weil in dem vorliegenden Falle der Genuss der Wohnung nur eine der Formen der Entlohnung für die Dienste des Arbeiters darstellte. Man könne infolgedessen nicht zugeben, dass während der Dauer eines Rechtsstreites zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die dem letzteren wegen seiner Entlassung geschuldete Entschädigung der Arbeiter, der seine Dienste eingestellt hat, beanspruchen könne, einen Vorteil zu behalten, der mindestens teilweise die Bezahlung eines Dienstes darstelle. Wenn die Entlassung nicht gerechtfertigt wäre, hätte er nur einen Anspruch auf Entschädigung.

4. Der Lohn ist das wesentliche Element für die Bemessung der Unfallentschädigung.

Tribunal Como, 18. Januar 1924. — *Vassena gegen Frigerio und Soc. Assicuraz. „La Pace“*. (Giur. Lav., 1925, S. 106.)

Ein gewisser Vassena war Opfer eines tödlichen Unfalls geworden; seine Angehörigen forderten die Entschädigung, die das Gesetz vorgesehen und in fünffacher Höhe des Lohnes des vergangenen Jahres bemessen hatte.

Aus den Auszügen der Lohnregister der versicherten Firma, die dem Versicherer pflichtgemäss mitgeteilt wurden, ergab sich, dass der mittlere Tageslohn des Vassena 15,55 Lire betrug, zu welcher Summe nach dem Antrag der Klägerin, Witwe des Vassena, der Betrag der Teurungszulage hinzugefügt werden sollte. In diesem Sinne hat sich auch das Tribunal Como entschieden und erklärt, man müsse unter Lohn verstehen „alles, was der Arbeiter als Entlohnung für seine Arbeit empfängt“. „Es ist also folgerichtig, dass man darunter auch die Teurungszulage einrechnet, die nichts anderes ist, als eine Vermehrung der Entlohnung, welche das Gesetz infolge von berechtigten, wenn auch vorübergehenden Bedürfnissen als notwendig anerkennt. Es ist die Vermehrung der zum Lebensunterhalt erforderlichen Ausgaben, die ihr Gegengewicht in einer erhöhten Entschädigung finden muss, wenn der Arbeiter zu einer Zeit, da seine Entlohnung erhöht ist, Opfer eines Unfalles wird.“

Die Klägerin sei also im Recht, wenn sie eine Entschädigung fordere, die nach der vollständigen Entlohnung bemessen sei, die der verunglückte Arbeiter bezog; aber auch der Versicherer sei im Recht, wenn er anführe, nur zu einer dem angegebenen Gehalt entsprechenden Entschädigung zu zahlen verpflichtet zu sein. Folglich hat das Tribunal entschieden, dass der Arbeitgeber, der eine geringere als die wirkliche Entlohnung angegeben hatte, den Unterschied tragen müsse.

ARBEITSZEIT

Das Gesetz stellt als Grundsatz eine Höchstdauer der wirklichen Arbeit von 8 Stunden per Tag und von 48 Stunden per Woche auf. (Vgl. die Kgl. Gesetzesverordnung vom 15. März 1923, Nr. 692, bestätigt durch das Gesetz vom 17. April 1925, Nr. 473.) Dieses Höchstmass kann nur unter aussergewöhnlichen Umständen, die in besonderen Gesetzen vorgesehen sind, überschritten werden.

Die Rechtsprechung hat sich aber mit gewissen Besonderheiten der Arbeitsdauer — unter denen die am meisten erörterte Frage die des Urlaubs ist — besonders in bezug auf ihre Rückwirkungen auf den Lohn des Arbeiters zu beschäftigen gehabt.

1. Die allgemeine und beständige Gewohnheit, die dem Arbeiter das Recht auf eine Urlaubszeit zuerkennt, trägt öffentlich-rechtlichen Charakter. Ein Unternehmen kann also nicht die Einrede machen, dass es einer Gesamtvereinbarung, die diese Gewohnheit bestätigt, fernstehe, um die Beobachtung dieser Vereinbarung abzulehnen.

Gewerbegericht Mailand, 2. April 1925. — *Cighetti gegen Soc. An. Pintoria e Mercerizzazione*. (Giur. Lav., 1925, S. 471.)

Herr Cighetti hatte von dem Unternehmen, zu dem er gehörte, die Bezahlung von Urlaubstagen verlangt, die ihm nach 17 Monaten Dienst nicht gewährt worden waren, und das Gewerbegericht Mailand nahm an, dass diesem Verlangen entsprochen werden müsse „in Beobachtung einer gewohnheitsrechtlichen Regel, die unabhängig von der durch das Unternehmen eingewandten Tatsache gilt, nämlich dass dieses infolge des Umstandes, dass es an der Gesamtvereinbarung nicht teilgenommen habe, nicht gehalten sei, seinen Arbeitern Urlaub zu gewähren“.

Diese Gewohnheit, die ihrer Natur nach öffentlich-rechtlichen Charakters sei, vertrage keine Abänderung, auch nicht im Wege des Vertrages, da der Genuss desurlaubes für den Arbeiter notwendig sei, um ihm zu ermöglichen, seine körperlichen Kräfte mittels einer Zeit der Ruhe wieder aufzufrischen.

2. Die Verweigerung desurlaubes ist nicht zulässig und begründet eine Entschädigung in barem Gelde, die auf der Grundlage des Tageslohnes des Arbeiters zu errechnen ist.

Gewerbegericht Brescia, 25. Januar 1925. — *Riboldi gegen Ghidini*. (Riv. crit. inf., 1925, S. 16.)

Der Arbeiter Riboldi lud die Firma Ghidini vor das Gewerbegericht Brescia, um deren Verurteilung zur Zahlung von 150 Lire wegen nicht gewährtenurlaubes zu erzielen. Die Beklagte erklärte, sie habe ihrem Personal niemals Urlaub gegeben, da sie keine Bestimmung kenne, die einen solchen Anspruch begründen könnte.

Dieser Einwand ist aber von dem Gericht nicht zugelassen worden, da es die Unkenntnis einer Regel, die durch die Gewohnheit und durch eine Gesamtvereinbarung aufgestellt sei, für unentschuldigbar gefunden hat.

Erkenne man einmal das Recht auf Urlaub an, so begründe die Tatsache, dass die Ausübung dieses Rechtes nicht gewährt werde, Anspruch auf Schadenersatz in barem Gelde, der auf der Grundlage des Tageslohnes des Arbeiters errechnet werden müsse.

3. Der Urlaub stellt einen wirtschaftlichen Wert dar, welcher ein Element der Entlohnung des Arbeiters bildet.

Gewerbegericht Mailand (Abt. für die Maschinenindustrie), 28. November 1924. — *Lissoni gegen Soc. An. Miani e Silvestri*. (Giur. Lav., 1925, S. 74.)

Was das Wesen desurlaubes und seine wirtschaftliche Bedeutung anlangt, so erklärt diese Entscheidung, dass er nicht nur ein freiwilliges Zugeständnis zu Gunsten des Arbeitnehmers von seiten des Arbeitgebers darstelle, der sich dadurch eine nutzbringendere Arbeit sichert. Vielmehr stellt der Urlaub auch für den Arbeiter einen wirtschaftlichen Wert dar, der ein Element seines Lohnes bedeutet. Dem Kläger Lissoni, der die Zahlung einer Summe von 102,90 Lire als Schadenersatz für Urlaub, den er im Jahre 1924 nicht erhalten habe, verlangte, erwiderte die beklagte Gesellschaft, dass dieser Opfer eines Unfalls gewesen und dadurch in die Unmöglichkeit versetzt worden sei, während 12 aufeinanderfolgender Monate zu arbeiten; er habe sich daher nicht in der für den Genuss des Rechts auf Urlaub erforderlichen Lage befunden.

Aber das Gericht entschied, dass man in die Berechnung der Zeit, die verlossen sein muss, damit der Arbeiter das Recht auf Urlaub habe, die Tage einrechnen müsse, während derer er infolge eines Unfalls arbeitsunfähig gewesen sei, weil der Arbeiter, der infolge einer Tatsache, die nicht aus seinem Verschulden entsprang, nicht unmittelbar sein Recht habe geniessen können, dieses mindestens in der gleichwertigen Form einer Entschädigung in bar geniessen müsse.

4. Der freiwillig ausgetretene Arbeiter verliert sein Recht auf die Urlaubsentschädigung.

Gewerbegericht Turin, 5. September 1924. — *Genola gegen Soc. An. Rasario*. (Boll. Lav., 1925, S. 120.)

Anders als im vorigen Falle wäre zu entscheiden, wenn der Arbeiter freiwillig gekündigt hätte.

Ein gewisser Genola hatte der Firma Rasario freiwillig gekündigt und verlangte von ihr, dass sie in die Abrechnung den Urlaub einrechne, den er nicht genossen hatte.

Das Gericht weist seine Anträge ab. Es entscheidet, dass der Arbeiter, dessen Arbeitsvertrag ohne ein Verschulden auf seiner Seite und ohne seinen Willen aufgelöst worden ist, und der sich auf diese Weise seiner jährlichen Ruhezeit beraubt sieht, Anspruch auf Entschädigung von seiten des Arbeitgebers hat. Wenn er dagegen die Arbeit niedergelegt, d. h. durch einen Akt seines Willens die Fortsetzung des Vertrages bis zur Fälligkeit des Zeitpunktes, der für die Erfüllung der Verpflichtung des Arbeitgebers festgesetzt ist, verhindert hat, so verzichtet er eben dadurch auf eine Entschädigung.

Wenn das Unternehmen auch gehalten sei, Urlaube zu gewähren, so habe es doch das Recht, deren Zeitraum entsprechend den Bedürfnissen der Arbeit festzulegen, so dass also der blosse Ablauf des Arbeitsjahres dem Arbeiter nicht das Recht gibt, seinen Urlaub sofort anzutreten.

5. Ein Verschulden des Arbeiters kann nicht angeführt werden, um ihm die Urlaubsentschädigung zu verweigern.

Gewerbegericht Mailand, 9. Juni 1924. — *Cesari und Sommariva gegen Pianezza Giovanni*. (Boll. Lav., 1925, S. 106.)

Tatsachen eines schlechten Verhaltens oder eines Verschuldens können ohne Kündigung entlassenen Arbeitern nicht entgegeng gehalten

werden, um ihnen die Urlaubsentschädigung abzuschlagen. Der Urlaub muss ihnen im Verhältnis der Arbeitsdauer und nicht ihrer Leistungen bewilligt werden, da der Urlaub den Zweck habe, ihnen die Möglichkeit zu bieten, ihre Kräfte durch eine Ruhezeit aufzufrischen.

6. Die gewerbliche Umstellung eines Unternehmens genügt nicht, um den Arbeiter seines Rechtes auf Urlaub zu berauben.

Gewerbegericht Brescia, 17. Juli 1925. — *Cattaneo gegen Ditta Ghizzolini*. (Giur. Lav., 1925, S. 419.)

Eine den Urlaub betreffende Frage wurde aus Anlass der gewerblichen Umstellung eines Unternehmens aufgeworfen.

Der Arbeiter Cattaneo verlangte von der Firma Ghizzolini die Zahlung von 460 Lire als Entschädigung für den Urlaub, den er während vier Jahren nicht erhalten hatte. Die beklagte Firma erwiderte, dass sie erst am 11. Februar 1923 ein Eisen verarbeitendes Unternehmen geworden sei; dass sie vor diesem Zeitpunkte in der Lackindustrie tätig war, in welcher es keine Gesamtvereinbarung gebe, die das Recht des Arbeiters auf jährlichen Urlaub festsetzte. Das Gericht anerkannte die Forderung des Arbeiters nur teilweise und verurteilte das Unternehmen zur Zahlung von 111 Lire, in welcher Höhe es den Wert des letztjährigenurlaubes einschätzte.

VERFAHREN IN ARBEITSRECHTSSACHEN

A. — STREITIGKEITEN ÜBER DIE ZUSTÄNDIGKEIT

1. Die Klage vor das ordentliche Gericht zu bringen ist nicht zulässig, solange der Arbeiter nicht vorher das Gewerbegericht angegangen hat, um eine gütliche Einigung zu versuchen.

Tribunal Mailand, 31. Januar 1924. — *Pini gegen Bossi und Off. meccaniche di precisione*. (Giur. Lav., 1925, S. 268.)

B. — ZUSTÄNDIGKEIT IN BEZUG AUF DAS GEWERBE

2. Wenn ein Gewerbe von einem anderen ähnlichen abhängt, die arbeitsrechtlichen Verhältnisse aber durch Gesamtvereinbarungen geregelt sind, die zwischen getrennten Verbänden abgeschlossen worden sind, so müssen die Streitigkeiten, die das erstere Gewerbe betreffen, ausschliesslich von dem Gewerbegericht, das für dieses Gewerbe eingesetzt ist, entschieden werden.

Gewerbegericht Turin, 27. März 1925. — *Pisani gegen Ditta Nebiolo*. (Boll. Lav., 1925, S. 40.)

Die Einrede der Unzuständigkeit war von der Firma Nebiolo erhoben worden, welche behauptete, dass ihre Schriftgiesserei ihrer Maschinenfabrik, wie der unwesentliche Bestandteil seiner Hauptsache, rechtlich folgen müsse.

Unter Verwerfung dieser Einrede entschied das Gericht wie folgt: „Wenn in einer Schriftgiesserei, mag sie auch einer Maschinenfabrik angegliedert sein, die Arbeitsbedingungen durch Gesamtvereinbarungen geregelt sind, die mit den Verbänden der graphischen Gewerbe und nicht mit denen der Metallverarbeitung abgeschlossen sind, so ist das Gewerbegericht für die vervielfältigenden Künste zuständig, um über die Fragen zu entscheiden, welche Vereinbarungen sich auf den Arbeitsvertrag der Arbeiter beziehen, die der Schriftgiesserei angehören.“

ARBEITERSCHUTZ UND ARBEITSRECHT FÜR BESTIMMTE BERUFSGRUPPEN

DER PRIVATANGESTELLTENVERTRAG

*Sondergesetzgebung: Gesetzesverordnung Nr. 112 vom 9. Februar 1919¹,
ersetzt durch die Gesetzesverordnung Nr. 1825 vom
13. November 1924².*

A. — ALLGEMEINES

Als „Angestelltenverhältnis“ muss nach der Legaldefinition (Art. 1 der Gesetzesverordnungen) eine „berufliche Betätigung, die bei einer höheren oder niederen Beschäftigung in Form der Mitarbeit ausgeübt wird, ausgenommen reine Handarbeit“, betrachtet werden.

Es ist ganz offenbar, dass ein derartiger Begriff sich auf verschiedene Weise auslegen lässt, und dass die Rechtsprechung³, zumal im Anfang der Anwendung der neuen Sondergesetzgebung, jeden Fall für sich untersuchen muss, ob er tatsächlich in dem

¹ *Bulletin des Internationalen Arbeitsamtes* (Basel), Bd. XVIII, 1919, S. 166.

² INTERNATIONALES ARBEITSAMT: *Gesetzreihe 1924* — II. 3.

³ Die Zuständigkeit und die Verfahrensregeln zur Entscheidung der aus dem Angestelltenverhältnis sich ergebenden Streitigkeiten werden bestimmt durch die kgl. Verordnung Nr. 2686 vom 2. Dezember 1923, abgeändert durch kgl. Verordnung Nr. 1375 vom 8. August 1924 (siehe *Gesetzreihe 1924* — II. 4).

streitigen Verhältnis die besondere Form des Angestelltenverhältnisses gemäss den durch die Legaldefinition aufgezählten Merkmalen aufweist.

a) *Definition, charakteristische Merkmale des Privatangestelltenverhältnisses*

1. Die durch die Parteien dem Vertrag gegebene Bezeichnung hat keine Bedeutung; worauf es ankommt, ist der Geist, in dem der Vertrag abgeschlossen ist.

Kassationshof (Sezione unica), 27. November 1924. — *Impresa Spettacoli Teatrali Eden gegen Pozzi*. (Mass., 15. Mai 1925, Nr. 119.)

2. Der Ausschluss jeder Leistung, die eine reine Handarbeit darstellt, genügt für sich allein nicht, um das Vorhandensein eines Angestelltenvertrages festzustellen. Man muss vielmehr in ihm auch noch das Element der „Mitarbeiterschaft“ auffinden können.

Landesausschuss, 24. Oktober 1925. — *Lovatti gegen Di Roberto*. (Mass., 1. Dezember 1925, Nr. 235.)

Eine der Bedingungen des Angestelltenvertrages und infolgedessen der Angestelltenstätigkeit ist die, dass es sich um eine „berufliche Mitwirkung bei einer höheren oder niedrigeren Beschäftigung“ handeln muss. Diese Mitarbeiterschaft muss in dem Sinne verstanden werden, den der Gesetzgeber ausdrücklich, wenn auch in etwas dunklen Worten, angegeben hat. Man kann nicht in allen Fällen, in denen es an der Handarbeit fehlt, den Schluss ziehen, dass man sich einem Angestelltenvertrag gegenüber befindet, weil auch noch das andere Element der vorerwähnten Mitarbeiterschaft vorhanden sein muss.

3. Um zu bestimmen, ob ein Dienstmieteverhältnis den Charakter eines Angestelltenverhältnisses hat, stellt man auf die Art der ausgeübten Tätigkeiten ab. Die Art der Auszahlung der Entlohnung (ob monatliches Gehalt oder Tagelohn), die Eintragung in Lohnlisten, die Versicherung gegen Unfälle usw. können Anzeichen oder Vermutungen darstellen, aber gestatten nicht für sich allein die Art des Verhältnisses zu bestimmen.

Landesschiedskommission, 30. November 1923. — *Firma Bardi gegen Telley*. (Mass., 1. Dezember 1925, Nr. 1.)

b) *Merkmale, die die Eigenschaft des Angestellten von der des Arbeiters unterscheiden*

4. Der wesentliche Unterschied zwischen dem Angestellten und dem Arbeiter besteht in folgendem: dass der erstere eine Tätigkeit der Verwaltung und der unmittelbaren Mitarbeiterschaft am Betriebe des Unternehmens ausübt, die gewöhnlich das Tätigkeitsgebiet des Arbeitgebers darstellt und die der letztere in einer lediglich mechanischen, wenn auch spezialisierten Art ausübt. Der Angestellte ist das Gehirn, der Arbeiter der Arm. Beide können gleichzeitig bei derselben Tätigkeit beschäftigt sein; alsdann wird der Arbeiter derjenige sein, der den lediglich ausführenden Teil dieser Tätigkeit ausübt, und der Angestellte derjenige, dem nur die leitende Seite obliegt.

Landesschiedskommission, 16. Mai 1925. — *Barabino gegen Società Odero*. (Mass., 1. August 1925, Nr. 163.)

Ein gewisser Barabino verklagte die Gesellschaft Odero, wobei er behauptete, dass er Werkmeister in der Kesselschmiede sei, dass er als solcher auch die Aufgabe habe, in einer Liste die Namen der Arbeiter und die Arbeitsstunden einzutragen und in einer anderen Liste die Bezeichnung der Erzeugnisse und des Materials, die aus der Werkstatt herauskamen, den Namen des Schiffes, auf dem man den Kessel aufstellte, und die Namen der Arbeiter, die dabei beschäftigt waren. Aus dieser Liste habe die Direktion jeden Tag die Eintragungen in das Hauptbuch übertragen.

Nachdem die Gesellschaft dem B. die Eigenschaft eines Angestellten bestritten hatte, entschied der Provinzialausschuss, dass B. ein Arbeiter war, und zwar: weil er auch in der Werkstatt mit einem Hammer, einem Amboss und zwei Gehilfen arbeitete; weil die obigen Eintragungen, die in einer Kladde gemacht wurden, nicht den Charakter der Mitarbeiterschaft am Betriebe des Unternehmens trugen; weil er die Lohnzahlung nur im äusserlichen Sinne besorgte; weil er nichts anzuordnen hatte, und weil er das Personal weder einstellte noch entliess; weil ihm endlich alle den Arbeitern gewährten Lohnerhöhungen ebenfalls zugewillt worden waren. Die Landesschiedskommission hat dieses Urteil in Anbetracht dessen bestätigt, dass der Grad der Selbständigkeit, der bei Ausübung der obigen Tätigkeiten gewährt ist, eine entscheidende Bedeutung für die Beilegung oder Ablehnung der Eigenschaft des Angestellten besitzt.

5. Die Tätigkeiten des Angestellten unterscheiden sich von denen des Arbeiters nicht so sehr durch den Besitz oder die Ausübung spezialisierter Fähigkeiten, die häufig auch bei Handarbeiten erforderlich sind, als durch die direkte und unmittelbare Mitarbeiterschaft am Betriebe des Unternehmens.

Landesschiedskommission, 4. Mai 1925. — *Soc. An. Costruzioni Meccaniche Tessili gegen Zanavello*. (Mass., 15. Juli 1925, Nr. 156.)

Ein Rottenführer, der den Arbeitern in einer Werkstatt hilft und sie beaufsichtigt, der die Maschinen adjustiert, der die aus dem Lager

entnommenen Stücke auf seiner Tafel notiert, die Masse der Stücke mit seinem Messstock prüft, die vorher von der Direktion der Fabrik für die Arbeit an den Stücken festgesetzten Preise aufschreibt, die Bussen und die Entlassungen der Arbeiter vorschlägt und selber manchmal Hand anlegt, erfüllt eine Aufgabe, die nicht in das Gebiet der organisatorischen, gewerblichen und verwaltenden Tätigkeit der Gesellschaft fällt, sondern lediglich in das Gebiet der Ausführung der Gütererzeugung.

6. Die Aufgaben des Angestellten gehören zu denjenigen, die in das Arbeitsgebiet des Eigentümers des Unternehmens fallen; sie betreffen lediglich die verwaltende Seite, während die Aufgaben des Arbeiters lediglich die ausführende Seite darstellen.

Landesschiedskommission, 16. Mai 1925. — *Soc. Ital. E. Breda gegen Lo Duca und Basile*. (Mass., 1. September 1925, Nr. 170.)

Auf Antrag der Herren Lo Duca und Basile, Prüfern bei einer Maschinenbaugesellschaft, hat die Provinzial-Schiedskommission Mailand festgestellt, dass die Aufgaben der Kläger nicht nur darin bestanden, die Masse der mit Hilfe von Präzisionsinstrumenten hergestellten Stücke mechanisch nachzuprüfen, sondern auch über die Ausführung der Arbeit ein Urteil abzugeben und, wenn sie mangelhaft war, die Mittel der Abhilfe zu bezeichnen. Die Kommission hatte ausserdem hervorgehoben, dass die Tatsache der schriftlichen Abgabe dieser Beurteilung eine Tätigkeit geistiger Mitarbeiterschaft darstellte, auch wenn die Berichte, wie die beklagte Gesellschaft behauptete, lediglich mündlich abzugeben waren und von den Prüfern nur zur Unterstützung des Gedächtnisses schriftlich aufgesetzt worden waren.

In der Berufungsinstanz behauptete die Gesellschaft aber, dass lediglich ausführende, wenn auch spezialisierte Tätigkeiten nicht mit denen eines Angestellten verwechselt werden dürfen, welche Aufgaben der Verwaltung und des Vertrauens darstellen, die wenigstens theoretisch in das Arbeitsgebiet des Eigentümers fallen. Die Landesschiedskommission entschied, dass die Aufgaben der Arbeiter häufig besondere Kenntnisse und spezialistische Fähigkeiten erfordern, und dass sie alsdann den Anschein von geistigen Leistungen haben, die denen des Angestellten ähnlich seien. Die Unterscheidung sei aber leicht zu treffen: der Angestellte sei das Gehirn und der Arbeiter der Arm des Unternehmens.

Diesem Grundsatz gemäss könnten die Aufseher der Arbeiter nicht als Angestellte betrachtet werden, selbst wenn ihre Tätigkeit darin bestünde, den ausführenden Teil der Arbeit zu überwachen und zu regeln, und wenn ihre Berichte über die Ausführung dieser Arbeit, über die Mängel, die sie dabei feststellen konnten, und über die Mittel zur Abhilfe der Beurteilung und Bearbeitung durch die verwaltenden Organe, die allein bei der gewerblichen Leitung des Unternehmens die Initiative haben, unterbreitet werden.

7. Wer seine Dienste mehreren Unternehmungen vermietet, verliert die Eigenschaft des Angestellten nicht; auch geht diese Eigenschaft nicht durch die Tatsache verloren, dass die Arbeit auf einige Stunden des Tages beschränkt ist, da dies eine genügende Zeit ist, um einen kleinen Betrieb zu leiten, und dessen Bücher zu führen. Um die Eigenschaft eines Angestellten zu besitzen, ist es also nicht notwendig, seine ganze Tätigkeit einem einzigen Unternehmen zu widmen; worauf es vor allem ankommt, ist, dass ein Unterordnungsverhältnis besteht.

Landesschiedskommission, 5. Juni 1925. — *Firma Sanmartini gegen Fabbri*. (Mass., 1. November 1925, Nr. 220.)

8. Wenn ein Versicherungsagent keinen Teil des Verwaltungskörpers und des Büropersonals seiner Gesellschaft bildet, wenn er nicht verpflichtet ist, eine bestimmte Arbeitszeit einzuhalten oder bestimmte Leistungen zu erbringen, wenn seine persönliche Tätigkeit nicht streng begrenzt ist und zwischen ihm und seinem Vorgesetzten keine hierarchische Unterordnung besteht, so kann man nicht sagen, dass das ihn mit der Gesellschaft verbindende Rechtsband ein Angestelltenverhältnis darstellt. Es handelt sich eher um das Verhältnis des handelsrechtlichen Auftrags mit dem Recht der Stellvertretung.

Landesschiedskommission, 6. Oktober 1924. — *Comp. An. Incendi e Rischio Rambaldi* (Mass., 15. Februar 1925, Nr. 43); vgl. Landesschiedskommission, 13. Januar 1925. (Mass., 15. Februar 1925, Nr. 41); vgl. weiter Landesschiedskommission, 26. Februar 1925. — *Soc. An. Assicurazione l'„Ancora“ gegen Candeloro*. (Mass., 1. Mai 1925).

9. Die Tatsache, dass jemand keine Vergütung im Sinne von Artikel 2 der Gesetzesverordnung Nr. 112 vom 9. Februar 1919, § 1, vorletzter Absatz, bezieht, schliesst nicht das Angestelltenverhältnis aus, denn die Vergütungen der Angestellten können in einer einfachen Provision bestehen.

Landesschiedskommission, 10. November 1924. — *Capuccino gegen Guido*. — (Mass., 15. Januar 1925, Nr. 19.)

10. Wenn ein Stadtreisender als einzige Entlohnung eine Provision auf die von ihm abgeschlossenen Geschäfte bezieht, wenn er keinem täglichen Stundenplan unterworfen ist und keine Verpflichtung zur Amtsanwesenheit hat, so muss er als Beauftragter oder als Handelsagent betrachtet werden, auch wenn er verpflichtet ist, täglich einen Bericht über seine Tätigkeit zu liefern.

Landesschiedskommission, 13. November 1924. — *Soc. An. Registratori gegen Setti*. (Mass., 1. Januar 1925, Nr. 73.)

Der betreffende Agent arbeitet in der Tat einzig auf eigene Gefahr, trägt das Risiko, je nach dem Ergebnis seiner Tätigkeit mehr oder weniger hoch bezahlt zu werden; daraus ergibt sich, dass die Annahme, es handle sich um eine Art von Angestelltenverhältnis, ausgeschlossen sei.

11. Wer lediglich und einfach ein auf Provision gestellter Vertreter ist, kann nicht als Angestellter betrachtet werden.' Die Eigenschaft des Angestellten kommt alsdann nur in Ausnahmefällen vor, in denen der Vertreter einer hierarchischen Abhängigkeit unterworfen ist, Dienstverpflichtungen hat und überhaupt im Büro Arbeiten zu erbringen hat.

Landesschiedskommission, 14. Mai 1925. — *Passalacqua gegen S. I. R. C. A. (Mass., 15. Oktober 1925, Nr. 203.)*

B. — ANWENDUNGSGEBIET

Als Unternehmer werden vom Gesetz bezeichnet „Gesellschaften“ und „Privatpersonen, die ein Unternehmen leiten“.

Die Bestimmungen der Sondergesetzgebung über das Angestelltenverhältnis sind also nicht auf die Angestellten des Staates, der Provinzen und der Gemeinden oder anderer Körperschaften des öffentlichen Rechts anwendbar.

Die Rechtsprechung hat ausserdem den Bereich der Ausdehnung des Begriffes „Unternehmung“ festgestellt, der hiernach in seinem weitesten Sinne genommen werden muss, nämlich zur Bezeichnung jedes wirtschaftlichen Betriebes. Die Abtretung, die Liquidation und die Einschränkung des Unternehmens ziehen, wenn sie auf einem Fall von höherer Gewalt beruhen, die Auflösung des Angestelltenverhältnisses ohne Kündigungsfrist und ohne Entschädigung nach sich.

Im Falle der Abtretung oder der Umwandlung des Unternehmens ist die neue Firma verpflichtet, die Verpflichtungen der alten in bezug auf den Angestellten, dessen Vertrag nicht erneuert worden ist, zu erfüllen.

- a) Begriffe „Gesellschaft“ und „Privatperson als Leiter eines Unternehmens“ sowie „Unternehmen“.

12. Ein Konsortium, das durch seine Verfassung, seinen Zweck, seine Organisation, seine Tätigkeit einen öffentlichen Charakter trägt, kann nicht als Privatperson angesehen werden. Es kann auch nicht als eine Gesellschaft gelten, wenn seine Verfassung vorgeschrieben und wenn es einer Disziplinargewalt öffentlichen Charakters unterworfen ist.

Das Schiedsgericht für das Angestelltenverhältnis ist daher nicht zuständig, denn der Spruchbereich dieses Schiedsgerichts trägt Ausnahmecharakter und muss also eng ausgelegt werden.

Kassationshof (Sez. Un.), 11. Juli-3. Oktober 1925 (d'Amelio als Vorsitzender und Zapparoli als Berichterstatter. — *Taschetta und De Pasquali gegen Consorzio obbligatorio per l'industria zolfifera siciliana*. (Sett. Cass., 28. Oktober-11. November 1925.)

Es handelte sich in dem betreffenden Falle um das Konsortium der Sizilianischen Schwefelindustrie, das einen seiner Angestellten entlassen hatte. Das Schiedsgericht hat sich für unzuständig erklären müssen, weil der Angestelltenvertrag derjenige ist, durch den eine Gesellschaft oder eine Privatperson als Leiter eines Unternehmens die berufliche Tätigkeit eines andern im eigenen Dienst in Anspruch nimmt.

13. Das Unternehmen, sei es nun eine Gesellschaft kaufmännischen oder industriellen Charakters oder eine blosse Gemeinschaft, muss hauptsächlich, wenn auch nicht ausschliesslich, einen Erwerbszweck haben; kann man also nicht klar feststellen, dass ein solcher Zweck besteht, so wird man unmöglich behaupten können, dass man sich einem Privatangestelltenverhältnis gegenüber befindet.

Provinzialschiedskommission, Florenz, 27. Mai 1924. — *Tarsioni gegen Malusardi*. (Giur. Lav., Januar 1925, S. 11, Nr. 14.)

14. In den Verordnungen über das Privatangestelltenverhältnis muss man unter „Unternehmen“ sowohl das gewerbliche Unternehmen verstehen als auch das Unternehmen im Gebiete der Haus- und Familienwirtschaft oder der freien Berufe.

Landesschiedskommission, 5. Februar 1925. — *Comacchio gegen Fogliato* (Mass., 15. März 1925, Nr. 68.)

Das Schiedsgericht erster Instanz hatte sich für unzuständig erklärt, indem es annahm, dass das Büro eines Rechtsanwalts oder eines Sachwalters nicht als Unternehmung im Sinne dieses Ausdrucks der Gesetzesverordnung Nr. 112 vom 10. Februar 1919 angesehen werden kann.

Aber der Irrtum liegt zutage. Denn Artikel 1 der obigen Gesetzesverordnung bezieht sich nicht allein auf gewerbliche Unternehmungen, sondern in seiner allgemeinen Begriffsbestimmung auf alle Unternehmungen, seien sie gewerblicher, häuslicher oder familiärer Art. Das Büro eines Rechtsanwaltes oder Sachwalters fällt also in die Gruppe der durch obigen Artikel gemeinten Unternehmungen.

Der Gesetzgeber hat den Angestellten der privaten Unternehmungen wirtschaftliche Wohltaten sichern wollen, deren sie sich vorher nicht erfreuten; wenn er dies getan hat, so geschah dies lediglich in Anbetracht ihrer Eigenschaft als Angestellte und nicht im Hinblick auf den Ort, an dem die Tätigkeit ausgeübt wurde, oder auf die Personen, denen die Dienste geleistet worden sind.

b) Abtretung, Liquidation, Umwandlung des Unternehmens

15. Der vorläufige Stillstand des Betriebes eines Unternehmens, der durch die zeitweilig gegebene Unmöglichkeit, die Produkte abzusetzen, und durch die Nützlichkeit der Vermeidung der Bildung von allzu erheblichen Lagern veranlasst ist, kann nicht als ein Fall von höherer Gewalt bezeichnet werden, der es nötig machen würde, das Unternehmen abzutreten, zu liquidieren oder einzuschränken. Unter diesen Umständen bleibt die Verpflichtung, Schadensersatz wegen Entlassung zu zahlen, bestehen.

Landeschiedskommission, 26. Mai 1924. — *Soc. Miniere di Trabonella gegen Fabbri.* (Mass., 1. Juli 1925, Nr. 153.)

Die Gesellschaft hat, um sich von der Verpflichtung zu befreien, dem Fabri Schadensersatz wegen Entlassung zu zahlen, den Zeugenbeweis dafür angeboten, dass alle Schwefelgruben Siziliens zu Beginn des Jahres 1922 wegen der Schwefel-Krise ihren Betrieb vorläufig eingestellt hatten. Das Sonderschiedsgericht aber hat erklärt, dass dieser Beweisanspruch unzulässig sei, weil der angeführte Umstand für die Zwecke des Rechtsstreites ohne Erheblichkeit war. Eine wirtschaftliche Krise stelle eben, selbst wenn sie ernst und allgemein sei, keinen Fall von höherer Gewalt dar, der ein Unternehmen weder von der Verpflichtung befreien könne, den Angestellten, zu deren Entlassung es sich gezwungen sieht, die von Gesetz, Vereinbarung oder Gewohnheit erforderte vorherige Kündigung zu gewähren, noch von der Verpflichtung, mangels der Beobachtung dieser Förmlichkeit den genannten Angestellten die entsprechende Entschädigung auszus zahlen.

Wenn das Gesetz, wie das Provinzialschiedsgericht sehr gut bemerkt habe, verlange, dass die Entlassungsentschädigung dem Angestellten selbst im Falle des Bankrotts bezahlt werde, ohne zu untersuchen, ob der Bankrott auf allgemeinen oder besonderen Ursachen beruhe, und ob er betrügerisch sei oder nicht; wenn im Falle der Abtretung, der Liquidation oder der Einschränkung des Unternehmens das Gesetz ausdrücklich die Verpflichtung bestätigt, den Angestellten die Entlassungsentschädigung zu zahlen, falls die Abtretung, die Liquidation oder die Einschränkung des Unternehmens nicht ausschliesslich auf einem Fall von höherer Gewalt beruht, so ist es offenbar, dass das Gesetz die Kündigung ohne Entschädigung nur in dem Fall hat gestatten wollen, wo die höhere Gewalt, im objektiven und strengsten Sinne des Ausdrucks verstanden, die notwendige, ausschliessliche und unmittelbare Ursache der Beendigung, der Liquidation oder der Einschränkung des Unternehmens gewesen ist.

In dem gegenwärtigen Falle handle es sich umgekehrt um eine einfache, offenbar zeitweilige Schliessung des Unternehmens oder der Grube, die durch die augenblickliche Unmöglichkeit bestimmt ist, die Erzeugnisse abzusetzen. Obwohl diese Unmöglichkeit eine allgemeine gewesen sei und von gesetzlichen Bestimmungen und wirtschaftlichen Schwierigkeiten abgehangen habe, ist deshalb nicht weniger offenbar, dass die unmittelbare und direkte Ursache der Schliessung oder besser der zeitweiligen Einstellung des Betriebes des Unternehmens in dem Beschluss der verwaltenden Organe gesucht werden muss, die es vorgezogen haben, lieber diese Massregel zu ergreifen, als Güter aufzuhäufen, die zu dieser Zeit nicht auf Lager genommen werden konnten.

16. Im Fall der Abtretung oder der Umformung des Unternehmens ist der Angestellte, falls die neue Firma ihn wirklich in ihren Dienst nimmt und ihm alle seine Rechte erhält, nicht berechtigt, von der früheren Firma die Entschädigung zu verlangen; höchstens könnte er gegen die neue Firma klagen, wenn durch deren Verschulden die Fortdauer seiner Dienstleistung eine Unterbrechung erleiden oder ganz aufhören würde. Die Rechte, die ausschliesslich aus der Zeit der Dienstleistung gegenüber der früheren Firma herrühren, wie etwa die Entschädigung für nicht genossenen Urlaub oder die rückständigen Vergütungen, betreffen dagegen immer nur die frühere Firma.

Landesschiedskommission, 21. März 1925. — *Boriani und De Martini gegen Fiore*. (Mass., 15. Juni 1925, Nr. 144.)

Keine gesetzgeberische Bestimmung beschränkt das Recht des Leiters oder Besitzers des Unternehmens, es zu verkaufen oder an eine andere Firma abzutreten, wann immer es sei. Sind diese Umstände gegeben, so bestimmt Artikel 5 der Gesetzesverordnung Nr. 12 vom 9. Februar 1919 zwecks Wahrung aller Rechte der Angestellten des abgetretenen oder verkauften Unternehmens ausdrücklich, dass, wenn die vom Gesetze vorgeschriebene vorhergehende Anzeige nicht gegeben worden war, die neue Firma gehalten ist, die Verpflichtungen der alten im Falle unzeitiger Auflösung des Vertrages zu beobachten, falls die neue Firma nicht beabsichtigt, den Angestellten unter Aufrechterhaltung aller Rechte und Verpflichtungen, die aus den geleisteten Diensten entspringen, wieder anzustellen.

In dem vorliegenden Fall hatten De Martini und Boriani die Voranzeige an demselben Tage gegeben, an dem sie ihr Unternehmen verkauften; sie können daher offenbar nicht sagen, dass sie die vom Gesetze vorgeschriebene Voranzeigefrist gewahrt hätten, da sie nicht die Möglichkeit hatten, über den Willen des Erwerbers zu verfügen, und diesen daher nicht verpflichten konnten, Fiore noch neun Monate in seinen Diensten zu behalten. Von dem Augenblick aber, in dem der Erwerber Candioli den Fiore tatsächlich in Dienst genommen hat, indem er ihm alle seine Rechte und Verpflichtungen aufrecht erhielt, war Fiore keineswegs berechtigt, von der alten Firma die Entschädigung zu verlangen; höchstens hätte er sie von der neuen Firma verlangen können, wenn sein fortdauernder Dienst eine Unterbrechung erlitten oder ganz aufgehört hätte. Das angegriffene Urteil musste daher aus diesem Grunde aufgehoben werden.

17. Im Falle der Verschmelzung zweier Gesellschaften ist das neue Unternehmen gehalten, die Verpflichtungen zu beobachten, welche die verschmolzenen Gesellschaften gegen die Angestellten übernommen hatten, die durch einen befristeten oder unbefristeten Vertrag gebunden waren.

Berufungskhof Venedig, 30. Dezember 1924 (Tognolo als Vorsitzender und Rastorino als Berichterstatter). — *Coen und Soc. An. Officine gegen Sacimela De Lorenzi*. (Giur. Lav., März 1925, S. 11, Nr. 5.)

Der Antrag der Officine Sacimela A.-G., welche anstrebt, dass man sie der vom Kläger angerufenen Verpflichtungen für ledig erkläre, muss

zurückgewiesen werden aus Rechtsgründen, deren Quelle in ausdrücklichen Gesetzesbestimmungen liegt. Man muss vor allem bemerken, dass eine wirkliche Verschmelzung dieser Aktiengesellschaft mit dem Unternehmen von Coen stattgefunden hat. Diese beiden Firmen haben also ein einziges gewerbliches Unternehmen gebildet, in dessen Dienst der Kläger De Lorenzi folglich hätte übergehen müssen (Handelsgesetzbuch, Art. 196). Es bestehen heute aber andererseits Sonderregeln, welche die Beziehungen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers regeln, und kraft deren der Nachfolger des ehemaligen Arbeitgebers zur Beobachtung der Verpflichtungen gehalten ist, die der letztere den durch befristeten oder unbefristeten Vertrag gebundenen Angestellten gegenüber übernommen hat (Gesetzesverordnung Nr. 112 vom 9. Februar 1919 und Gesetz Nr. 2686 vom 2. Dezember 1923).

C. — PROBEZEIT

Artikel 4 der Gesetzesverordnung von 1924 sieht die Anstellung des Angestellten unter Probezeit vor. Dieser Vertrag muss Schriftform haben, und die Probezeit darf sechs Monate für die erste Gruppe der Angestellten (Leiter, Prokuristen, Vertreter mit festem Gehalt, technische oder administrative Direktoren und andere Angestellte, deren Rang und Aufgaben sie den Genannten annähert) nicht übersteigen, während sie für alle anderen Gruppen drei Monate beträgt.

Bezüglich der Probezeit schreibt das Gesetz weiter vor: *a)* dass die Auflösung des betreffenden Vertrages jederzeit ohne Kündigung und Entschädigung erfolgen kann; *b)* dass, wenn der Angestellte in seiner Tätigkeit bestätigt wird, die während der Probezeit geleisteten Dienste, was das Dienstalter anlangt, vollständig angerechnet werden.

18. Der vorläufig auf die Dauer von 3 Monaten verpflichtete Angestellte erwirbt kein Recht auf die Entschädigung für Entlassung, auch wenn die Probezeit im beiderseitigen Einverständnis verlängert worden ist, falls im Augenblick der Entlassung die vom Gesetze als Probezeit vorgesehene Dienstzeit nicht beendet war.

Landesschiedskommission, 1. Dezember 1924. — *Copper. Fonderia Ligure gegen Boassi.* (Mass. 15. Juni 1925, Nr. 11.)

19. Man kann eine zweite Probezeit in allen Fällen zugestehen, in denen sie nicht als Ausweg benutzt wird, um den Arbeitgeber der Verpflichtung zur Zahlung einer Entlassungsentchädigung zu entziehen, sondern, um die Geschicklichkeit des Angestellten durch Unterwerfung unter neue Proben zu prüfen. Während dieser zweiten Probezeit kann die Firma, ohne eine Entschädigung zu zahlen, ihn entlassen.

Landesschiedskommission, 11. Juli 1924. — *Rob. Franco e Comp. gegen Magnasco Arturo.* (Mass. 15. Januar 1925, Nr. 10.)

20. Wenn der Angestellte während der Probezeit entlassen wird, so wird ihm keine Entschädigung geschuldet. Man kann den Angestelltenvertrag in jedem Augenblick während der Probezeit auflösen, und es ist ausgeschlossen, die Fortsetzung des Verhältnisses bis zur Beendigung der Probezeit aufzuerlegen.

Landesschiedskommission, 5. Januar 1925. — *Cattaneo gegen Pensi*.
(Mass. 15. Februar 1925, Nr. 45.)

Der Ausschuss bemerkt, die Parteien seien sich einig in der Feststellung, dass der Arbeitsvertrag mit einer Probezeit von der Dauer eines Jahres angefangen habe, dass aber diese Frist nicht eingehalten worden sei, da der Arbeitgeber die wirtschaftlichen Bedingungen des Vertrages habe ändern wollen und dadurch dem Angestellten einen berechtigten Grund gegeben habe, um nach 45 Tagen Dienst den Vertrag aufzulösen.

Nun kann während der Probezeit der Angestelltenvertrag von jeder Partei ohne angemessene Kündigungsfrist und ohne Zahlung der entsprechenden Entschädigung im Falle des Mangels dieser Kündigung aufgelöst werden; denn die Kündigungsfrist und die entsprechenden Entschädigungen sind nur für die Angestellten vorgeschrieben, welche die Probezeit zurückgelegt haben, wie dies ausdrücklich in Artikel 3 der Gesetzesverordnung vom 9. Februar 1919 gesagt ist. Dem Angestellten wird also keine Entschädigung geschuldet.

Vergeblich würde man einwenden, dass die Probezeit nicht von der Laune einer der Vertragsparteien abhängen kann, sondern von der einen wie der andern Partei beobachtet werden muss. Dieser Gedankengang findet keine Grundlage in dem Sondergesetz über den Privat-Angestelltenvertrag, der nur die Rechte der Angestellten, die die Probezeit zurückgelegt haben, hat schützen wollen. Diese Probezeit dient in der Tat dazu, eine Mindestzeit zu gewährleisten, während der die Parteien wechselseitig ihre sittlichen, finanziellen und technischen Eigenschaften kennen lernen können; wenn sich während dieser kurzen Zeit eine der Parteien (oder alle beide) überzeugt, dass sie die Beziehung nicht fortsetzen und den Vertrag nicht endgültig abschliessen könne, so muss man jeder Partei alle Freiheit gewähren, um je nachdem ihren Austritt oder die Kündigung zu erklären. Wenn man im Gegensatz zu dieser Auslegung den Vertrag erst nach der Probezeit auflösen könnte, wäre die Auflösung an die Beobachtung einer neuen Frist geknüpft, und mangels dieser an die Zahlung einer entsprechenden Entschädigung. Diese schliesst das Sondergesetz aber vollständig aus und lässt vielmehr den Parteien jede Freiheit, während der Probezeit die Massnahmen zu ergreifen, die sie am meisten als ihren eigenen Interessen dienlich erachten.

VERSICHERUNGSWESEN

UNFALLENTSCHÄDIGUNG (VERSICHERUNG)

A. — DIE VERSICHERUNG IN DER INDUSTRIE

Der Codice civile (Art. 1151—56) folgt der überlieferten Anschauung, derzufolge es keine Haftung gibt, wo kein Verschulden vorliegt. Was aber die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Lohnempfänger anbelangt, so hat man die Unternehmung als einen gesellschaftlichen Faktor betrachtet, bei welchem die Gefahren dem ganzen Organismus und die Entschädigungspflicht aber nur denen, die aus den Gewinnchancen Nutzen ziehen, zur Last fallen sollte.

Zwischen den beiden Systemen, die der folgerichtige Ausdruck dieser Vorstellung sind, nämlich dem System der Berufsgefahr zu Lasten der Arbeitgeber und dem System der Versicherung gegen Arbeitsunfälle, hat der italienische Gesetzgeber dem letzteren den Vorzug gegeben.

Die Versicherung gegen die Arbeitsunfälle wird z. Z. geregelt durch das Gesetz vom 31. Januar 1904, Nr. 51, abgeändert durch die Gesetzesverordnung vom 17. November 1918, Nr. 1825, und das Gesetz vom 20. März 1921, Nr. 296.

I

Von den Verpflichteten und den Berechtigten aus der Versicherung

Von den Unternehmern und den Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen.

a) Begriffsbestimmung des „Unternehmers“

1. Nach dem Gesetz über die Arbeitsunfälle ist Unternehmer derjenige, der die Arbeit eines anderen mietet; d. h. derjenige, der unmittelbar oder mittelbar mit Arbeitern einen Arbeitsvertrag abschliesst.

Berufungshof Venedig, 27. Februar 1925. — *Soc. Coop. Costruzioni in Cordignano gegen Gemeinde Cordignano.* (Giur. Lav., 1925, S. 395.)

2. Dem Gesetz zufolge muss man als Unternehmer alle die betrachten, die Lohnempfänger beschäftigen, selbst wenn man in ihrer Tätigkeit nicht jene zwischen Gütererzeugung und -verbrauch vermittelnde Funktion antrifft, die der wahren Unternehmung eigentümlich ist.

Berufungshof Mailand, 1. September 1925. — *Bardelli gegen Genesisio*. (Giur. Lav., 1925, S. 548.)

b) Anwendungsbereich des Begriffs des Unternehmens

3. Nicht der Erwerbscharakter des Unternehmens, sondern die Rechtsnatur der Arbeitsmiete ist es, die die Anwendung des Gesetzes über die Arbeitsunfälle bedingt.

Berufungshof. Turin, 20. März 1925. — *Gemeinde Turin gegen Deruffi*. (Giur. Lav., 1925, S. 289.)

Es ist eine bereits veraltete Vorstellung, dass sich das Gesetz über die Arbeitsunfälle nur auf kaufmännische oder industrielle Unternehmungen anwenden lässt. Diese Auffassung ergab sich zwar aus dem Buchstaben des Gesetzes vom 1898, wo in Artikel 1, 6, 7 von „Unternehmung“ die Rede war. Sie wurde auch durch eine Theorie gestützt, welche die Versicherungspflicht auf Unternehmungen beschränkte, die einen kaufmännischen oder industriellen Charakter hatten, die sich also die Spekulation und den Gewinn zum Ziele setzten. Man sah aber bald ein, dass diese Vorstellung zu eng war, und seit dem Gesetze vom 29. Juni 1903 — Art. 1 dieses Gesetzes ist heute Art. 1 der Gesetzesverordnung vom 31. Januar 1904 — zweifelt man nicht mehr, dass das Wort „Unternehmung“ so viel bedeute wie Arbeit. Der Gesetzgeber gebraucht darin durcheinander die Worte: Unternehmen, Betrieb, Industrie, Anlage, Fabrik... Man hat von diesem Augenblick an verstanden, dass die Arbeit des Arbeiters Gegenstand des Gesetzes ist, dass es nicht der Erwerbscharakter des Unternehmens, sondern die Rechtsnatur der Arbeitsmiete ist, die die Anwendung des Gesetzes begründet, und dass die Verpflichtung, dem Arbeiter im Falle eines Unfalls eine Entschädigung zuzusichern, demjenigen obliegt, der zu seinem eigenen Vorteil den Arbeiter arbeiten lässt, wie auch demjenigen, der ihn zu seinem Vergnügen arbeiten lässt.

Folge: auch die Gemeinden sind, wenn sie für eigene Rechnung einige der im Artikel 1 des Gesetzes über die Unfälle angegebenen Arbeiten ausführen lassen, und dabei mehr als fünf Arbeiter beschäftigen, dem genannten Gesetze unterworfen, selbst wenn es sich um Arbeiten im öffentlichen Interesse handelt.

c) Anzahl der Arbeiter, über die hinaus die Versicherung obligatorisch ist

4. Um die Verpflichtung, sich gegen Unfälle zu versichern, festzustellen, muss man die Gesamtzahl der Arbeiter berücksichtigen, die im Dienste des Unternehmers stehen, auch wenn sie in verschiedenen Werkstätten oder mit verschiedenen Arbeiten beschäftigt werden.

Kassationshof Rom, 31. März 1924 (Bianchi als Vorsitzender und Miani als Berichterstatter). — *Condelli als Kläger*. (Rev. crit. inf., 1925, Nr. 1, S. 7.)

In dem vorliegenden Falle hatte ein gewisser Condelli Bauten und Ausbesserungsarbeiten übernommen, die zu verschiedenen kommunalen Unternehmungen gehörten, und schickte nacheinander in jede derselben die für sie erforderliche Zahl von Arbeitern. Er übte also ein wirkliches Gewerbe aus, dessen Leiter er war, und war daher verpflichtet, alle seine Arbeiter zu versichern, und nicht nur die Gruppen, die bei jeder besonderen Arbeit beschäftigt waren. Es kommt dabei unter dem Gesichtspunkt der Versicherung nicht darauf an, dass bei einer oder einigen der Bauten oder Ausbesserungsarbeiten nur zwei oder drei Arbeiter beschäftigt waren.

5. Der Unternehmer, der mehr als 5 Arbeiter bei forstwirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt, ist dem Gesetze v. 31. Januar 1904 über die Unfälle in der Industrie unterworfen. Diese Zahl muss mit Rücksicht auf die gesamte Dauer der Arbeiten berechnet werden.

Berufungshof Potenza, 30. Juli 1925. — *Guara gegen Bochicchio*. (Rass. prev. soc., 1925, Nr. 9, S. 73.)

Es handelte sich um die Frage, ob die Witwe eines Kohlenarbeiters der an Erstickung infolge seiner Arbeit gestorben war, von dem Unternehmer die Entschädigung verlangen konnte, die von der Versicherungsanstalt bezahlt worden wäre, wenn der Arbeiter ordnungsgemäß versichert gewesen wäre. Der Unternehmer wandte ein, er sei keineswegs verpflichtet gewesen, ihn zu versichern, weil er zu der Zeit, da sich der Unfall ereignete, nur drei Personen bei dieser Arbeit beschäftigte. Man erwiderte aber, dass, selbst wenn dieser Umstand bewiesen wäre, der Unternehmer nicht seine Pflicht getan hätte, da er ungefähr 15 Arbeiter in einer dauernden Form unter seiner Leitung hatte. Wenn während einiger Zeit nur ein Teil dieser Arbeiter beschäftigt war, so sei das kein genügender Grund gewesen, sich nicht durch eine Versicherung zu decken.

d) *Fragen, die sich auf die Gattung der Arbeiter beziehen*

6. Die Arbeiter, die bei Arbeiten oder in Unternehmungen des Staats, der Provinzen und der Gemeinden beschäftigt sind, müssen bei der staatlichen Unfallversicherungsanstalt versichert sein. Folglich können die Provinzen und Gemeinden ihre Arbeiter nur bei dieser Anstalt versichern und jede bei anderen Anstalten eingegangene Versicherung ist ungültig.

Kassationshof, 22. Juli 1925 (Venzi als Vorsitzender und Messa als Berichterstatter). — *Sindacato Vercellese Infortuni u. Gemeinde Vercelli gegen Cassa Nat. Inf.* (Rass. prev. Soc. 1925, Nr. 7, S. 50.)

In dem vorliegenden Falle war die Gemeinde Vercelli für ihre Arbeiter, die in öffentlichen Betrieben beschäftigt waren, bei dem örtlichen

Verbande der Industriellen und Unternehmer eine Versicherung eingegangen. Sie glaubte dies tun zu können, weil sie sich in Bezug auf diese Betriebe als ein gewerbliches Unternehmen betrachtete, das gemäss der Ausnahme des Artikels 19 des genannten Gesetzes die Freiheit der Wahl hat. Das Gericht nahm aber an, dass die Tatsache der Ausübung eines Gewerbes zum Zwecke der Deckung eines öffentlichen Bedürfnisses nicht ausreiche, um den Gemeinden die Eigenschaft von Industriellen zu geben, die alsdann den Vorzug vor ihrer Eigenschaft als Person des öffentlichen Rechts hätte.

7. Das Sondergesetz über die Arbeitsunfälle erstreckt sich nicht auf Personen, die mit häuslichen Dienstleistungen beschäftigt sind.

Tribunal Ivrea, 9. Juli 1924. — *Monti gegen Genisio*. (Giur. Lav., 1925, S. 31.)

Die Schadensklage kann in solchen Fällen nur auf Art. 1151 des Codice civile gestützt werden.

II

Der Unfall in seinem Zusammenhang mit der Arbeit

a) *Von dem Anlass des Unfalls*

Artikel 7 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle in der Industrie stellt die Verpflichtung auf, sich zu versichern „für alle Fälle von Tod oder Körperverletzung, die von einem bei Gelegenheit der Arbeit aus gewaltsamer Ursache erfolgten Unfall herrühren, wenn die Folgen eine Dauer von mehr als 5 Tagen gehabt haben“.

8. Die Kausalbeziehung muss mindestens eine indirekte und vermittelte sein.

Kassationshof, 8. Oktober 1924 (Venzi als Vorsitzender und Petrone als Berichterstatter). — *Sindacato Italia Settentrionale gegen Lungaresi*. (Rass. prev. soc. 1925, Nr. 2, S. 83.)

Der Ausdruck „bei Gelegenheit der Arbeit“, der in Artikel 7 des Gesetzes vom 31. Januar 1904 enthalten ist, muss in folgendem Sinne ausgelegt werden: obwohl es, um den Schadensanspruch entstehen zu lassen, nicht nötig ist, dass der Unfall eine direkte und sofortige Folge der Arbeit sei, muss sich doch immerhin zwischen dem Unfall und der Arbeit eine indirekte oder vermittelte Kausalitätsbeziehung gebildet haben. Man kann nicht behaupten, dass diese Beziehung besteht, wenn sich der Unfall infolge Begehung einer unerlaubten Handlung vollzogen hat, oder einer solchen Handlung, die der Arbeit, welche der Arbeiter ausführen musste, gänzlich fernsteht.

9. Die Gefahr muss aus dem Berufe stammen.

Berufungshof Turin, 26. September 1924. — *Ponza gegen Cassa Naz. Inf.* (Rass. prev. soc., 1925, Nr. 6, S. 103.)

Die Gelegenheit der Arbeit, von der das Gesetz über die Unfälle spricht, muss eine kausale Bedeutung haben. Dies will sagen, dass der Unfall in kausaler Beziehung mit dem Beruf des Arbeiters und dessen verhältnismässigen Gefahren stehen muss. Es handelt sich um Gefahren, die, wenn sie schon nicht spezifische und besondere zu sein brauchen, doch auch nicht unter anderen Umständen und in anderen Orten als denen, welche die Erfordernisse der Arbeit in dem betreffenden Falle vorschrieben, hätten gewöhnliche werden können.

Da das Gesetz über die Unfälle sich nur auf die Arbeiter bezieht, die in bestimmten Unternehmungen und bestimmten Gewerben beschäftigt werden, ist nur derjenige Schaden versichert, der aus diesen Unternehmungen oder Gewerben stammt.

Die Gefahr, die man auf dem Wege zur Arbeit oder bei der Rückkehr davon läuft, ist keineswegs diesen Unternehmungen eigentümlich, vielmehr allen Gewerben gemeinsam, selbst wenn sie der Versicherung nicht unterworfen sind.

10. Das Gesetz verlangt nicht, dass der Unfall das Ergebnis einer aus der Arbeit stammenden gewaltsamen Ursache sei. Es begnügt sich, dass die Arbeit die Gelegenheit des Unfalles geliefert habe, d. h. es genügt zu beweisen, dass zwischen dem Unfall und der Arbeit eine vermittelte und indirekte Beziehung bestanden habe.

Kassationshof, 7. Oktober 1924. (Tempestini als Vorsitzender und Canelli als Berichterstatter. — *Mutuo Sindacato Nazionale gegen Ripamonti.* (Riv. crit. inf., 1925, Nr. 3, S. 109.)

11. Die Gelegenheit der Arbeit, deren Vorhandensein notwendig ist, damit der Unfall Gegenstand einer Entschädigung werde, kann sich auch aus der blossen Anwesenheit des Arbeiters an dem Unfallorte ergeben, wenn diese Gegenwart nicht anders als im Zuge der Arbeit statthatte, mit welcher der Arbeiter betraut war.

Kassationshof, 24. März 1925 (Venzi als Vorsitzender und Giordano als Berichterstatter). — *Mutuo Sindacato Nazionale gegen Galimberti u. Ditta Bottelli.* (Riv. crit. inf. 1925, Nr. 2, S. 45.)

12. Die Verkehrsmittel als „Gelegenheit des Unfalles“ — Abzuweisen ist die einschränkende Auslegung des Ausdrucks „Gelegenheit der Arbeit“, derzufolge der Unfall, der den Arbeiter betroffen hat, als dieser noch vom Arbeitsorte entfernt war, nicht den Gegenstand einer Entschädigung bilden könne.

Berufungshof Genua, 29. Oktober 1923. — *Ravera gegen Mutuo Sindacato Nazionale.* (Riv. crit. inf., 1925, Nr. 2, S. 45.)

Man darf, um den Begriff „Gelegenheit der Arbeit“ zu bestimmen, nicht von dem Bande absehen, das, wenn auch indirekt, die Tatsache des Unfalls und die Arbeit, im Hinblick auf die er erfolgt ist, verbindet. Man muss als „bei Gelegenheit der Arbeit erfolgt“ die Handlung des Arbeiters behandeln, der sich mit Verkehrsmitteln, die die Zurücklegung der Reise erfordert, nach einem bestimmten Orte begibt. Ebenso steht es, wenn er sich dieser Verkehrsmittel bedienen muss, um zu seinem Wohnort zurückzukehren.

Man muss jedoch erheben, ob es für den Arbeiter notwendig war, diese Verkehrsmittel zu gebrauchen, um sich an den Arbeitsort zu begeben, und man wird nur, wenn diese Notwendigkeit erwiesen ist, anerkennen, dass sich der Unfall „bei Gelegenheit der Arbeit“ ereignet hat, und dass er einen Schadenersatz begründet.

In dem vorliegenden Falle hatte sich der Unfall während einer Reise auf der Eisenbahn ereignet, die der Arbeiter alle Tage machen musste, um sich nach dem Arbeitsort zu begeben.

b) Vom Verschulden des Arbeiters

13. Als bei Gelegenheit der Arbeit erfolgt muss jeder Unfall betrachtet werden, der den Arbeiter zu der Zeit und an dem Ort seiner Arbeit betroffen hat, selbst wenn er mit der Arbeit nicht durch eine unmittelbare Kausalbeziehung verbunden ist, oder diese Beziehung durch ein Verhalten unterbrochen ist, das nicht in den besonderen Rahmen seiner Arbeit hineinfällt, auch wenn dieses Verhalten auf ein Verschulden des Arbeiters zurückgeht.

Tribunal Ancona, 6. Juli 1925. — *Fedecostante gegen Synd. de la Pouille-Popolo*. (Rass. prev. Soc., 1925, Nr. 10, S. 96.)

Das Gesetz setzt voraus, dass der Unfall bei Gelegenheit der Arbeit erfolgt und verlangt nicht, dass die Arbeit die Ursache sei; diese Gelegenheit kann auch durch eine unbesonnene oder unvorsichtige Handlung des Arbeiters herbeigeführt werden, weil auch in diesem Falle die Gründe wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Art, die den Schutz der Arbeit vorschreiben, unverändert bleiben.

14. Die Leistung der von dem Gesetz geschützten Arbeit umfasst alle Handlungen, die der Arbeiter begeht, um die ihm im Interesse des Unternehmens übertragenen Aufgaben vollständig zu erfüllen. Selbst wenn er sich bei der Erfüllung einiger seiner Pflichten irrt, ist er nichtsdestoweniger des gesetzlichen Schutzes würdig.

Kassationshof, 2. Mai 1925 (Venzi als Vorsitzender und Giaquinto als Berichterstatter). — *Piccotti gegen Ferrovie dello Stato*. (Rass. prev. soc., 1925, Nr. 6, S. 97.)

Man kann sogar sagen, dass der Arbeiter, und zwar gerade wegen der von ihm angenommenen Gewohnheit, und weil er instinktmässig handelt, schliesslich die Regeln der Vorsicht vergisst, die er beobachten würde, wenn er diese Arbeiten nur ausnahmsweise verrichtete. Weil

also das Verschulden, die Nachlässigkeit, die Nichtbeobachtung gewisser technischer Regeln die natürlichen Folgen der Arbeit sind, können sie nicht für den Arbeiter den Verlust der Wohltat der Versicherungen nach sich ziehen, die die Arbeit schützen.

15. Das Verschulden des Arbeiters lässt sein Recht auf Entschädigung im Falle des Unfalls nur dann untergehen, wenn dieses Verschulden die einzige Ursache der Verletzung gewesen ist, derart, dass jede Beziehung der Abhängigkeit und der Kausalität zwischen dem Unfall und der Arbeit aufgehoben ist.

Berufungshof Florenz, 10. September 1924. — *Grazzini gegen Tagliaferri*. (Giur. Lav., 1925, S. 38.)

16. Die Übertretung der Anordnungen des Arbeitgebers durch den Arbeiter beraubt ihn nicht seines Rechtes auf Unfallentschädigung. Das Verschulden des Arbeiters wird nicht berücksichtigt, selbst dann nicht, wenn der Arbeiter eine Anordnung seines Arbeitgebers oder eine Vorschrift der Arbeitsordnung übertreten hat.

Tribunal Mailand, 26. November 1923. — *Primavera gegen Ditta Gambini*. (Riv. crit. inf. 1925, Nr. 2, S. 51.)

In dem vorliegenden Falle hatte der Arbeiter sich eines Kraftfahrrades ohne die Zustimmung des Arbeitgebers und ohne einen Führerschein zu besitzen bedient.

17. Nicht ein einfaches Verschulden, sondern nur ein böser Vorsatz des Arbeiters verschliesst ihm das Recht auf Entschädigung.

Berufungshof Turin, 19. Januar 1925. — *S. A. I. M. und Soc. An. Albergo in Clavières gegen Guido und Rua*. (Riv. crit. inf. 1925, Nr. 3, S. 138.)

Dies ist der Grundsatz, den Artikel 33 des Gesetzes über die Unfälle aufgestellt hat, und der, was die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern anlangt, die Regeln des bürgerlichen Rechts über die zivilrechtliche Haftung abändert, indem er die Arbeiter von einer Untersuchung in betreff ihres Verschuldens befreit und ihnen ein sicheres und schnelles Mittel gibt, eine Entschädigung zu erlangen.

18. Der Unfall, dem der Arbeiter zum Opfer fällt, während er am Arbeitsorte innerhalb seiner Ruhezeit seine Mahlzeit einnimmt, ist ein Unfall „bei Gelegenheit der Arbeit“. Man hat dabei nicht zu berücksichtigen, ob er etwa unvorsichtigerweise einen gefährlichen Ort gewählt hat.

Kassationshof Turin, 19. September 1923 (Odone als Vorsitzender und Sizio als Berichterstatter). — *Sabbione gegen Berta*. (Riv. crit. inf. 1925, Nr. 1, S. 9.)

III

*Von den Entschädigungen und ihrer Regelung**a) Vom Schaden als Gegenstand der Entschädigung*

19. Die einem Arbeiter, der von einem Unfall betroffen worden ist, geschuldete Entschädigung bemisst sich nicht nach dem Verlust seiner Glieder oder der Verminderung ihrer freien Gebrauchsfähigkeit, sondern nach dem tatsächlichen Verlust seiner Arbeitsfähigkeit.

Kassationshof, 4. Juli 1924 (D'Amelio als Vorsitzender und Vellutini als Berichterstatter). — *Cassa Nazion. A. gegen Termini*. (Riv. crit. inf., 1925, Nr. 3, S. 69).

Folglich ist eine Entschädigung nicht geschuldet, wenn die teilweise Beschädigung der Organe, der Gelenke, der Glieder nicht zu gleicher Zeit Arbeitsunfähigkeit nach sich zieht.

20. Die durch den Unfall hervorgerufene Arbeitsunfähigkeit muss bei der Entschädigung in ihrer Ganzheit berücksichtigt werden, selbst wenn der Unfall durch schon vorher bestehende Krankheitszustände verschärft worden ist.

Kassationshof, 20. Oktober 1924 (Petrone als Vorsitzender und Giaquinto als Berichterstatter). — *Paolinelli gegen Sind. „Liguria“* (Riv. crit. inf. 1925, Nr. 3, S. 111). Vgl. Berufungshof Mailand, 16. Dezember 1924. — *„La Fondaria“ gegen Rozza und Sacchi* (Riv. crit. inf., 1925, Nr. 3, S. 111).

Die besondere arbeitsrechtliche Gesetzgebung verfolgt als Ziel, die Arbeiter gegen alle Gefahren der Arbeit zu schützen, indem diese Gefahren dem Unternehmen (und für Rechnung des Unternehmens dem Versicherer) zur Last gelegt werden. Aus diesem Grunde entschädigt sie für alle Verminderung der Arbeitsfähigkeit. Man braucht zwar nicht zu fordern, dass zwischen dem Schaden und dem dafür verantwortlichen Umstände eine strenge Kausalitätsbeziehung bestehe, wohl aber, dass hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit sich die Lage für den Arbeiter geändert habe, derart, dass sich ohne den Unfall eine Verringerung der Arbeitsfähigkeit des Arbeiters nicht ereignet hätte. Alsdann ist es gleichgültig, ob der Unfall die einzige Ursache des Schadens gewesen ist, oder ob er mit anderen vorher bestehenden Ursachen zusammengewirkt hat.

b) Von den Berechtigten

21. Der Zustand wirtschaftlicher Abhängigkeit des Ueberlebenden, die notwendig ist, damit er die Entschädigung für tödlichen Unfall beanspruchen kann, darf nicht in abstracto gewürdigt werden; es muss vielmehr seine wirkliche Lage im Augenblick des Unfalls berücksichtigt werden.

Berufungshof Palermo, 22. Juni 1925. — *Matracia gegen Cassa Naz. Inf.* (Rass. prev. soc., 1925, Nr. 10, S. 80.)

Dies bedeutet, dass nicht die Rechtslage, sondern die tatsächliche Lage entscheidend ist. Demgemäss können die Aszendenten, die das Recht gehabt hätten, Unterhalt von dem Versicherten zu fordern, nicht als auf seine Kosten lebend betrachtet werden, wenn sie tatsächlich von ihm keine Hilfe empfangen. Umgekehrt muss als auf Kosten des Versicherten lebend die Person angesehen werden, die, obwohl nähere Verwandte vorhanden waren, von dem Versicherten unterstützt wurde.

22. Die Regelung der Entschädigung muss die Lage der Berechtigten zugrundelegen, so wie sie im Augenblick des Unfalles war.

Tribunal Turin, 10. Dezember 1924. — *Viora gegen Cassa Naz. Inf. gegen Nepote* (Giur. Lav. 1925, S. 152.)

Das Gesetz sieht die Teilung der Entschädigung zwischen den Ehegatten und den Geschwistern des Verstorbenen vor, wenn sie auf seine Kosten lebten, weniger als 18 Jahre zählten und infolge körperlicher oder geistiger Schwäche unfähig waren zu arbeiten. Wenn diese Bedingungen zur Zeit des Unfalles nicht gegeben sind, so kann man die Regelung nicht aufheben, selbst wenn sich eine zukünftige Arbeitsunfähigkeit voraussehen lässt.

B. — DIE VERSICHERUNG IN DER LANDWIRTSCHAFT.

a) Vom landwirtschaftlichen Betriebe.

23. Man muss als zur Landwirtschaft gehörig alle Arbeiten des Landbaus und alle damit verknüpften Arbeiten betrachten, vorausgesetzt, dass sie nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes über die gewerblichen Unfälle fallen.

Kassationshof, 23. April, 1924 (Bianchi als Vorsitzender und Tedesco als Berichterstatter). — *Cipolla gegen De Righetti*. (Rass. prev. soc., 1925, Nr. 6, S. 98.)

Den Gesetzen, unter die die landwirtschaftlichen Arbeitsunfälle fallen, sind die Arbeiten unterworfen, welche die Baumzucht, den Transport landwirtschaftlicher Produkte usw. betreffen. Das Gesetz, welches die Arbeitsunfälle gewerblicher Art regelt, ist das vom 31. Januar 1904. Man hat darunter die Arbeiten einbegriffen, welche

den Betrieb der Bergwerke und Steinbrüche betreffen. Man muss hierbei jedoch einen Unterschied machen. Solange es sich um gewöhnliche und an der Erdoberfläche haftende Arbeiten handelt, wie z. B. beim Umgraben und Pflügen, finden die Gesetze über die Unfälle bei landwirtschaftlichen Arbeiten Anwendung; hingegen muss man sich an das Gesetz über die Arbeitsunfälle im Gewerbe halten, insoweit es sich um Arbeiten handelt, die, selbst wenn sie im Tagbau betrieben werden, in die Tiefe dringen, und für die vorbeugende Schutzmassnahmen unentbehrlich sind.

b) Von Unfällen in landwirtschaftlichen Betrieben

Die Rechtsfragen, welche durch die landwirtschaftlichen Arbeitsunfälle aufgeworfen werden, entsprechen jenen, mit welchen sich die Rechtsprechung in bezug auf gewerbliche Unfälle hat befassen müssen. Immerhin fallen ihre Entscheidungen nicht immer überein, so dass wir die bemerkenswertesten Urteile hier vorlegen müssen.

24. Ein landwirtschaftlicher Arbeitsunfall ist derjenige, der sich bei Verrichtung einer Arbeit ereignet, die in unmittelbarer und direkter Beziehung zur Landwirtschaft steht und denjenigen, der sie verrichtet, einer landwirtschaftlichen Arbeiten eigentümlichen Gefahr aussetzt.

Provinzialschiedskommission Ancona, 18. Dezember 1924. — *Camilletti gegen Cassa Naz. Inf.* (Rass. prev. soc., 1925, Nr. 3, S. 124.)

25. Der Weg, den der Landmann zurücklegen muss, um sich an seinen Arbeitsort zu begeben, gehört nicht zur landwirtschaftlichen Arbeit, und ebensowenig zu den damit verknüpften oder sie ergänzenden oder Nebenarbeiten.

Provinzialschiedskommission Alessandria, 27. März. 1925. — *Ferraris gegen Cassa Naz. Inf.* (Rass. prev. soc., 1925, Nr. 6, S. 119.)

Ein gewisser Ferraris, der von einem Wagen gefallen war und sich den linken Fuss gebrochen hatte, behauptete, dass die Handlung, sich an den Ort des landwirtschaftlichen Betriebes zu begeben, schon an sich eine ermüdende Arbeit darstelle, die mindestens als Ergänzung der Arbeiten betrachtet werden müsse, welche zur Landwirtschaft gehören.

Diese Theorie ist nicht anerkannt worden. Damit der Unfall einen Schadenersatz begründe, muss der zurückzulegende Weg derart sein, dass man gezwungen ist, sich seiner ausschliesslich zu bedienen, oder dass der Landmann in die Notwendigkeit versetzt gewesen sei, zu seiner Zurücklegung das Transportmittel zu benutzen, durch welches der Unfall erfolgt ist. Die angebliche Ermüdung des Arbeiters ist kein Umstand, der diese Notwendigkeit im Rechtsinne begründet, weil sie nicht eine objektive, d. h. in Beziehung zur Arbeit stehende Notwendigkeit darstellt.

26. Man kann einen Unfall, der einen Landmann während seiner Mahlzeit auf dem Arbeitsorte betroffen hat, nicht als „bei Gelegenheit der Arbeit“ erfolgt ansehen, wenn nicht eine mit den übertragenden Arbeiten verknüpfte Notwendigkeit ihn gezwungen hat, seine Mahlzeit eher an diesem Orte als anderswo zu verzehren.

Provinzialschiedskommission Alessandria, 15. Mai 1925. — *Iberti gegen Cassa Naz. Inf.* (Rass. prev. soc., 1925 Nr. 10, S. 113.)

27. Der Gesetzgeber hat den landwirtschaftlichen Arbeiter gegen die Gefahren seines eigenen Berufes schützen wollen, und nicht gegen diejenigen, die von einer andersartigen Arbeit herrühren. Folglich muss die Vermehrung der Gefahren, denen sich der Landarbeiter aussetzt, wenn er eine andere als seine eigene Arbeit macht, ihm allein zur Last fallen, weil er, indem er sie unternimmt, die Grenzen seines Berufes überschreitet.

Provinzialschiedskommission Bergamo, 17. Oktober 1924. — *Colombi gegen Cassa Naz. Inf.* (Rass. prev. soc., 1925, Nr. 1, S. 128.)

Wenn der Landarbeiter beim Landbau Explosivstoffe verwendet, besorgt er nicht ein landwirtschaftliches Geschäft, sondern ein bergbauliches und kann aus diesem Grunde nicht die Vorteile beanspruchen, deren sich lediglich die Landarbeiter erfreuen.

28. Der Landarbeiter, der unvorsichtig auf einen Baum steigt, nicht um eine ihm übertragene Aufgabe zu erfüllen, sondern nur um „seine Laune“ zu befriedigen, versieht keine landwirtschaftliche Arbeit. Wenn er im Laufe dieses Unterfangens von einem Unfall betroffen wurde, so kann er nicht, um Entschädigung zu erlangen, sich darauf berufen, dass sich der Unfall „bei Gelegenheit der Arbeit“ ereignet habe.

Provinzialschiedskommission Florenz, 7. Mai 1925. — *Corsinovi gegen Cassa Naz. Inf.* (Rass. prev. soc., 1925, Nr. 11, S. 90.)

29. Das Gesetz über die Unfälle bei landwirtschaftlicher Arbeit (Art. 1 u. 3) gewährt die Wohltat der Versicherung nicht für einen beliebigen Schaden, sondern nur für Unfälle, die sich „bei Gelegenheit der Arbeit“ ereignet haben. Damit sich diese Gelegenheit ergebe, ist nötig, dass zwischen dem den Schaden stiftenden Ereignis und der Arbeit eine Kausalbeziehung vorhanden sei, d. h., dass der Unfall durch die eigentümliche Gefahr bestimmt sei, der der Landarbeiter ausgesetzt ist.

Provinzialschiedskommission Bergamo, 9. März 1925. — *Ravera gegen Cassa Naz. Inf.* (Rass. prev. soc., 1925, Nr. 6, S. 128). Vgl. Provinzialschiedskommission Caltanissetta, 24. April 1925. — *Micciché gegen Cassa Naz. Inf.* (Rass. Prev. soc., 1925, Nr. 7, S. 96).

Es ist nicht zweifelhaft, dass die Gefahren, die aus Erscheinungen des Erdinnern oder der Lufthülle herrühren, ebenso wie andere Ereignisse,

die dem Bereich des Ackerbaues fremd sind, den Charakter der Allgemeinheit tragen und typische Fälle jener allgemeinen Gefahr darstellen, der alle Menschen unterworfen sind. Im allgemeinen muss also zugegeben werden, dass der Blitz, der ein Ereignis der Lufthölle darstellt, den Charakter der allgemeinen Gefahr auch für die landwirtschaftlichen Arbeiter beibehält.

Man kann ebensowenig annehmen, dass die Tatsache, dass der Landarbeiter während der Arbeitszeit und an dem Arbeitsort vom Blitze getroffen wird, die Gefahr zu einer der Landarbeit eigentümlichen mache, da es notwendig ist, um den Unfall zum Gegenstand von Entschädigungen zu machen, dass die Arbeit in einem abschätzbaren Masse das den Schaden erzeugende Ereignis verursacht hat; und dies liegt eben in dem vorausgesetzten Falle des von einem Blitze getroffenen landwirtschaftlichen Arbeiters nicht vor. Allerdings können die Umstände des Orts und der Umgebung, die Art und die Ausführung der Arbeit manchmal die allgemeine Gefahr verschärfen, und allerdings kann man auch, wenn dies der Fall ist, zugeben, dass Ersatz solchen Schadens angebracht sei, weil eine verschärfte allgemeine Gefahr sich in eine besondere Berufsgefahr verwandelt. Aber ebenso wahr ist, dass man nicht sagen kann, dass alsdann die Gefahr lediglich wegen des Zusammenfallens von Arbeitszeit und Arbeitsort verschärft worden sei.

IMPRIMERIES RÉUNIES, S. A., LAUSANNE

2000

INTERNATIONALE RUNDSCHAU DER ARBEIT

Deutsche Monatsschrift des Internationalen Arbeitsamts, herausgegeben vom Internationalen Arbeitsamt, Zweigamt Berlin.

Die „Internationale Rundschau der Arbeit“ erscheint bereits im 5. Jahrgang, monatlich 100 Seiten stark, und bringt eine sorgfältige Auswahl aus dem beim Internationalen Arbeitsamt aus allen Teilen der Welt zusammenströmenden Material.

Sie enthält:

I. Teil: Abhandlungen über wichtige Fragen der internationalen Sozialpolitik.

II. Teil: Amtliches aus der Internationalen Arbeitsorganisation.

III. Teil: Rundschau: 1. Bevölkerungsfragen, 2. Staatsbürgerfragen, 3. Soziale Bewegung, 4. Wirtschaft, 5. Arbeitsmarkt, 6. Arbeitsrecht, 7. Arbeitsverhältnisse, 8. Löhne und Lebenshaltung, 9. Wohnungsfragen, 10. Bildungswesen, 11. Soziale Fürsorge, 12. Beschädigungsfragen, 13. Genossenschaftswesen, 14. Wiederaufbau, 15. Der Kampf gegen die Schäden der Zeit, 16. Sozialer Auf- und Abstieg.

IV. Teil: Statistik.

V. Teil: Schrifttum.

Für den Wirtschafts- und Sozialpolitiker, für Universitäten, Büchereien, Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ist die „Internationale Rundschau der Arbeit“ mit ihrer Berichterstattung über die soziale Bewegung des Auslandes, mit ihren besonders zu Vergleichszwecken geeigneten Statistiken über Beschäftigung, Löhne, Preise und Lebenskosten usw. ein unentbehrliches Hilfsmittel. Die „Internationale Rundschau der Arbeit“ kostet je Heft M. 1.—, im Abonnement M. 10.—.

KOMMISSIONSVERLAG FÜR DEUTSCHLAND:

Dr. Hans PREISS,

BERLIN N. W. 7, Dorotheenstrasse 4

1926

7-1942

VERÖFFENTLICHUNGEN

DES INTERNATIONALEN ARBEITERSAMTS

ITSAMTS



0000000345143

Die Entsch

bsunfällen

Dieser Band gehört zu einer Reihe technischer Berichte, die im Hinblick auf die Internationale Arbeitskonferenz des Jahres 1925 veröffentlicht wurden.

Er enthält eine Darstellung der in über vierzig Staaten geltenden Arbeiterentschädigungsgesetze bis zum Schlusse des Jahres 1924 mit Ausnahme der Gesetzgebung der Vereinigten Staaten von Amerika, die in einem besonderen Bericht behandelt werden.

Die Materie zerfällt, mit Rücksicht auf die Hauptgegenstände jeder Arbeiterentschädigungsgesetzgebung, in sechs Teile: Zweck, Umfang, Entschädigung, Garantie, Verfahren und Schlichtung von Streitigkeiten sowie Stellung der Ausländer. Die einzelnen Bestimmungen der verschiedenen Gesetze werden dann, in bestimmter Ordnung gruppiert, miteinander verglichen. Schliesslich werden die gesetzlichen Bestimmungen nach ihrem Inhalte im Auszuge für jeden Staat tabellarisch übersichtlich zusammengestellt.

Eine Liste von mehreren hundert Gesetzen, die zur Vorberetung des Berichtes dienlich, ist als Anlage beigegeben.

1925. XXXII + 776 S. Preis: 15 Schweizerfranken.

Der Feuervertrag der Seeleute

(Sammlung von Gesetzen und Vorschriften über den Abschluss und die Auflösung des Feuervertrages, die Rückbeförderung und die Disziplin der Seeleute.)

In diesem Bande werden dem Leser, die vorhandenen Aehnlichkeiten und Verschiedenheiten ihrer Bestimmungen hervorhebend, die Gesetzgebungen von vierzig Ländern vor Augen geführt.

1926. 1038 S. Preis: 20 Schweizerfranken.

Gesetzreihe

Die „Gesetzreihe“ besteht aus Uebersetzungen und Abdrucken der wichtigsten Sozialgesetze und -verordnungen der verschiedenen Länder.

Die Texte jedes Jahres werden in einem Jahresband herausgegeben. Da die Sammlung und Bearbeitung der gesamten Sozialgesetzgebung der verschiedenen Staaten für den Jahresband notwendigerweise geraume Zeit in Anspruch nimmt, werden von den einzelnen Texten oder Gruppen von Texten mit möglicher Beschleunigung Einzelausgaben hergestellt. Diese Veröffentlichungsweise gestattet Benutzern, die sich für bestimmte Zweige der Sozialgesetzgebung interessieren, sich die für sie in Betracht kommenden Texte selbst zusammenzustellen.

Jährlicher Bezugspreis (gehefteter Band oder Einzelhefte): 40 Schweizerfranken.

Jährlicher Bezugspreis (gehefteter Band und Einzelhefte): 70 Schweizerfranken.

KOMMISSIONSVERLAG FÜR DEUTSCHLAND:

Dr. Hans PREISS,

BERLIN N. W. 7, Dorotheenstrasse 4