

INTERNATIONALE SAMMLUNG
DER
ARBEITSRECHTSPRECHUNG

1926



GENÈVE

1927



PREIS : 10 Schweizerfranken

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, Scharnhorststrasse 35, Berlin NW 40 (*Telegr.-Adr. :* Burintrav, Berlin ; *Telephon :* Norden 2831).

FRANKREICH : Herrn Mario ROQUES, 13, Rue de Laborde, Paris (*Telegr.-Adr. :* Interlab, Paris 118 ; *Telephon :* Laborde 12.62).

GROSSBRITANNIEN : Herrn M. R. K. BURGE, 12, Victoria Street, London S. W. 1 (*Telegr.-Adr. :* Interlab, Sowest, London ; *Telephon :* Victoria 2859).

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

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

Lenox
-Adr. :

INTERNATIONALE SAMMLUNG
DER ARBEITSRECHTSPRECHUNG

Д Е П

INTERNATIONALES ARBEITSAMT

INTERNATIONALE SAMMLUNG

DER

ARBEITSRECHTSPRECHUNG

1926

Рэспубліканская
навукова-тэхнічная
бібліятэка

GENE

1927



VORWORT

Das Internationale Arbeitsamt veröffentlicht seit 1920 in der *Gesetzreihe* fortlaufend die in den einzelnen Ländern erlassene Arbeitsgesetzgebung. Da jedoch die blossen Kenntnis der Gesetzesbestimmungen nicht genügt, um von der 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 gelassen. Dies trifft vor allem für Länder zu, in denen 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, und gilt 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 aber 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.

Aus diesen Gründen hat sich das Internationale Arbeitsamt entschlossen, die *Gesetzreihe* durch eine *Internationale Sammlung der Arbeitsrechtsprechung* zu ergänzen. Eine mehr oder weniger systematische Sammlung der Gerichtsentscheidungen wird in vielen Ländern schon angestrebt oder durchgeführt. Solche Sammlungen sind aber naturgemäss für den ausländischen Leser oft schwer zugänglich, nicht nach internationalen, sondern nationalen Gesichtspunkten zusammengestellt und nur in der betreffenden Landessprache erhältlich. Nationale Sammlungen können daher eine internationale Sammlung ebenso wenig ersetzen, wie etwa nationale Gesetzssammlungen die internationale Gesetzreihe überflüssig

machen. Eine internationale Sammlung wird daher gleich der Gesetzreihe 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, für die Anpassung und Vervollkommnung des Arbeitsrechts zu wirken geeignet sein. Daneben kann solche 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, kann sie schliesslich dazu dienen, jedem, der sich für die soziale Entwicklung im Auslande interessiert, besonders den Führern der sozialen Bewegung, die aus der Gesetzgebung und sonstwie gewonnene Anschauung zu vertiefen.

Das Internationale Arbeitsamt hat bereits für das Jahr 1925 einen ersten Band einer *Internationalen Sammlung der Arbeitsrechtsprechung* herausgegeben. Die freundliche Aufnahme, welche der erste Band in sachverständigen Kreisen gefunden hat, lässt die Hoffnung berechtigt erscheinen, dass auch der vorliegende zweite Band seinen Zweck erfüllen wird.

* * *

Wenn auch durch die Erfahrungen bei der Herausgabe des ersten Bandes sich die Schwierigkeiten für den zweiten Band verminderten, so blieben ihrer bei dem grossen Umfang des Arbeitsrechts, für das die Entscheidungen vielfach noch nicht so methodisch gesammelt werden wie für andere Rechtsgebiete, noch genug, um eine Beschränkung ratsam erscheinen zu lassen.

Die Beschränkung besteht zunächst darin, dass die Sammlung sich 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. Eine Ausdehnung auf weitere Länder ist für später geplant.

Der vorliegende zweite Band der Sammlung bringt auch zum ersten Mal Entscheidungen und Gutachten internationaler Gerichtshöfe, nämlich des Ständigen Internationalen Gerichtshofes im Haag und des Deutsch-englischen Schiedsgerichts in London.

Die Beschränkung bezieht sich weiter auf die Auswahl der Entscheidungen. Es wurden in die Sammlung vorzugsweise nur wichtige Entscheidungen über Rechtsfragen aufgenommen, die grundsätz-

licher 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 solche 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 1926 ergangenen, sondern nur die während dieses Zeitraumes — in zuverlässigen Quellen — veröffentlichten Entscheidungen. Dagegen erschien bei den bis jetzt vorliegenden Gutachten des Haager Gerichtshofes wegen der grundsätzlichen Bedeutung, die sie sämtlich für die Internationale Arbeitsorganisation und für das Internationale Arbeitsrecht haben, eine zeitliche Begrenzung nicht angebracht.

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* wurde. 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, interessanten Verschiedenheiten der Rechtssysteme und des Verfahrens verschwinden lassen.

Zunächst werden Gutachten und Entscheidungen aus dem Gebiet des Internationalen Arbeitsrechts gegeben. Innerhalb der dann folgenden Abschnitte der einzelnen Länder ist der Stoff in nachstehender Weise 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. Die Sammlung bringt diesmal aus dieser Gruppe für Deutschland besonders interessante Entscheidungen. 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 Gesamtarbeitsvertrage als blossem „Gentleman's agreement“ entsprechend, fehlt naturgemäss eine englische Rechtsprechung auf diesem Gebiet. Auch für das Jahr 1926 machen sich die arbeitsrechtlichen Neuerungen Italiens dadurch fühlbar, dass für dieses Land unter den Gruppen 1, 2, 3 und 8 keine Entscheidungen zu finden sind. Die neue Gesetzgebung hat die Rechtslage völlig verändert. Streitfälle auf der neuen Rechtsgrundlage — solche waren übrigens auf den genannten Gebieten auch in der Vergangenheit verhältnismässig selten Gegenstand gerichtlicher Entscheidung — sind noch nicht durchgefochten worden. Es fehlt daher vorläufig

hier an einer Rechtspraxis in Italien. Dagegen sind eine Reihe von Entscheidungen aus dem Gebiet des Auswanderungsrechts abgedruckt, das für dieses Land von besonderer Bedeutung ist und allgemeines Interesse hat. Für England ist dieses Jahr besonders auf die Entscheidungen aus der Gruppe Arbeitskämpfe zu verweisen, die auch im Hinblick auf die Frage der Rechtmässigkeit des Generalstreiks ein interessantes Beispiel enthalten. Der deutsche Beitrag bringt auch beachtliche Entscheidungen aus dem Gebiet des Arbeitszeitrechts.

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, Frankreich², Italien³ und Deutschland⁴

¹ „Auslegung und Anwendung des Arbeitsrechts in England“, von Prof. H. C. GUTTERIDGE, *Internationale Rundschau der Arbeit*, 2. Jahrg., Sept. 1924, 9. Heft, S. 828.

² „Quellen und Auslegung des französischen Arbeitsrechts“, von Prof. Ed. LAMBERT, Paul PIC und P. GARRAUD, *Ibid.*, 4. Jahrg., Sept. 1926, 9. Heft, S. 801.

³ „Die Gewerkschaftsreform in Italien“, von Gino ARIAS, *Ibid.*, 4. Jahrg., Dez. 1926, 12. Heft, S. 1114. Der Aufsatz behandelt die Arbeitsgerichtsbarkeit, allerdings nicht ausführlich, gewährt aber doch einen Einblick.

⁴ Der Aufsatz über die Rechtslage in Deutschland ist nur in der französischen und englischen Ausgabe der Internationalen Arbeitsrundschan erschienen. S. „L'application du droit du travail en Allemagne envisagée spécialement du point de vue de la juridiction du travail et de la conciliation“, von Hugo SIEFART, *Revue internationale du Travail*, Vol. XV, Nr. 5 und 6, Mai und Juni 1927.

veröffentlicht hat. Ausserdem wird in der vorliegenden Sammlung selbst eine kurze „Übersicht über die Organisation der Gerichtsbarkeit und des Schlichtungswesens“ in den vier Ländern gegeben.

Um einen Vergleich der Entscheidungen auf dem gleichen Gebiete in den verschiedenen Ländern zu ermöglichen, sind mehrfach Verweisungen auf den im ersten Band der Sammlung abgedruckten Entscheidungen vorgenommen. Von Verweisungen innerhalb des vorliegenden Bandes selbst ist mit geringen Ausnahmen abgesehen. Das auf vielfachen Wunsch gefertigte Stichwortverzeichnis wird genügen, um vergleichbare Entscheidungen aufzufinden.

Um die Auffindung und die Zitierung der Entscheidungen zu erleichtern, sind diese innerhalb der einzelnen Länderabschnitte durchnummeriert worden. Zur Zitierung würde also z. B. die Bezeichnung England Nr. 5 und Angabe des betreffenden Bandes der Sammlung genügen.

* * *

Der vorliegende zweite Band der Sammlung ist wie der erste wieder zum grossen Teil durch die Mitarbeit folgender juristischer Fachgelehrter zustande gekommen:

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

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

Professor Edouard LAMBERT, von der Universität Lyon,
für Frankreich;

Professor Luigi ROSSI, von 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. Sie haben endlich, jeder für sein Land, die bereits oben erwähnte Übersicht über die Arbeitsgerichtsbarkeit gefertigt. Besondere Erwähnung verdient auch diesmal wieder die aufopfernde Tätigkeit von Prof. Lambert, der, über das zgedachte Mass hinaus, dadurch, dass er in der Durchführung auftretende technische Schwierigkeiten überwinden half, die Herausgabe des zweiten Bandes der Sammlung wesentlich gefördert hat.

In den Dank, der hiermit diesen Herren zum Ausdruck gebracht wird, seien auch die Mitarbeiter eingeschlossen, die, sei es für die Sammlung des Materials, sei es für die Übersetzung der Beiträge, zur Unterstützung herangezogen worden sind. Es sind dies:

für England: Herr Dr. ROBSON, von der London School of Economics and Political Science;

für Deutschland: Die Herren Prof. Dr. Hermann KANTOROWICZ, von der Universität Freiburg i. Br.; Dr. Heinrich RIEBER, vom Landesamt für Arbeitsvermittlung in Karlsruhe, und Rechtsanwalt Dr. Georg HOENIGER, Frankfurt a. M.;

für Frankreich: Die Herren Paul PIC, Pierre GARRAUD, Paul ROUBIER und PERROUD, Professoren an der Universität Lyon; die 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;

für Italien: Die Herren Prof. S. GEMMA, von der Universität Bologna, und B. K. GENCO, Vizerat des Generalkommissariats für Auswanderung.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	V

ÜBERSICHT ÜBER DIE ORGANISATION DER GERICHTSBARKEIT UND DES SCHLICHTUNGSWESENS	XVII

Deutschland :

Teil I: Arbeitsstreitigkeiten	XVII
Gesamtstreitigkeiten (Schlichtungswesen)	XVIII
Einzelstreitigkeiten	XVIII
Teil II: Entscheidungen der Verwaltungsbehörden und der Verwaltungsgerichte	XIX
Teil III: Sozialversicherung	XX

England :

Die höheren Gerichte	XXI
Die niederen Gerichte	XXII

Frankreich :

Teil I: Die richterlichen Instanzen, welche an der Arbeitsrechtsprechung beteiligt sind	XXIV
Ordentliche (Zivil-) Gerichte und Handelsgerichte	XXV
Verwaltungsgerichte	XXVI
Strafgerichte	XXVI
Teil II: Die Rechtsprechungssammlungen	XXVII

Italien :

Sondergerichte, welche bereits vor Erlass des Gesetzes über die Berufsverbände bestanden	XXVIII
Die neue Arbeitsgesetzgebung	XXX

VERZEICHNIS DER ABBÜRZUNGEN	XXXIII

<i>Deutschland</i>	XXXIII
<i>England</i>	XXXIII
<i>Frankreich</i>	XXXIV
<i>Italien</i>	XXXV

INTERNATIONALES ARBEITSRECHT

Gutachten des Ständigen Internationalen Gerichtshofes im Haag	1
Deutsch-englisches Schiedsgericht	17

DEUTSCHLAND

Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechts	19
Berufsvereins- und Koalitionsrecht	27
Mitwirkung der Arbeiterschaft am Betrieb (Betriebsvertretung).	36
Einzelarbeitsverträge	45
Gesamtarbeitsverträge	49
Gehälter und Löhne	60
Arbeitszeit	62
Arbeitskämpfe	74
Verfahren in Arbeitsrechtssachen	76
Schutz der Arbeit der Frauen, Jugendlicher und Kinder und der Schwerbeschädigten	89
Arbeitsnachweis und Arbeitslosenfürsorge	90
Versicherungswesen	97

ENGLAND

Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechts	114
Koalitionsrecht	125
Löhne und Arbeitsbedingungen	128
Arbeitskämpfe	138
Arbeitslosenfürsorge	145
Versicherungswesen	168
Verschiedenes	184

FRANKREICH

Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechts	187
A. Einschränkungen der Arbeitsfreiheit durch Einzelvertrag	187
B. Einschränkung der Arbeitsfreiheit durch gewerkschaftlichen Zwang	194
Vereins- und Koalitionsrecht.	196
A. Beamten-gewerkschaften.	196
B. Berufsverbände oder angemeldete Vereinigungen. Parteilähigkeit zur Verteidigung gemeinsamer Berufsinteressen	200
C. Beeinträchtigung der beruflichen Vereinigungsfreiheit	201
D. Beziehungen des Berufsverbandes zu seinen Mitgliedern	204
Mitwirkung der Arbeiterschaft am Betrieb	207
Einzelarbeitsverträge	208
Gesamtarbeitsverträge	217
A. Gesamtverträge im Bereich des Gesetzes vom 25. März 1919	217
B. Arbeitsordnungen und versteckte Gesamtarbeitsverträge	219
Löhne und Gehälter	222
Arbeitszeit	223
A. Achtstundentag	223
B. Wöchentlicher Ruhetag.	225
Arbeitskämpfe	233
Arbeiterschutz und Arbeitsrecht für bestimmte Berufsgruppen	239
A. Seeleute	239
B. Arbeiter des Bäckergewerbes	241
Schutz von Frauen und Kriegsbeschädigten	241
A. Frauen	241
B. Kriegsbeschädigte	248
Versicherungswesen	249
A. Arbeitsunfälle	249
B. Berufskrankheiten	262
C. Unterschied zwischen Berufskrankheit und Arbeitsunfall	263
Arbeitsvermittlung und Arbeitslosigkeit.	264
Arbeitsaufsicht	264
Verschiedenes	265

ITALIEN

Einzelarbeitsverträge	269
A. Verpflichtung des Dienstnehmers zur persönlichen Ver- richtung der übernommenen Arbeit	269
B. Lösung des Arbeitsvertrages; Kündigung	271
C. Sonstige Rechtsvorschriften über den Einzelvertrag	275
Gehälter und Löhne	276
Arbeitszeit	277
Verfahren	282
Arbeiterschutz und Arbeitsrecht für bestimmte Berufsgruppen	283
I. Der Privatangestelltenvertrag	283
A. Begriffsbestimmungen und Wesensmerkmale des Privat- angestelltenverhältnisses	283
B. Anwendungsgebiet der Gesetzgebung über den Privat- angestelltenvertrag	290
C. Dauer und Beendigung des Privatangestelltenverhält- nisses	300
II. Der Rechtsschutz der Auswanderer	305
A. Die Auswanderung im allgemeinen und die Begriffs- bestimmung des Auswanderers	305
B. Die Beförderung der Auswanderer	307
Versicherungswesen	315
I. Die Versicherung in der Industrie	315
A. Die der Versicherung unterworfenen Personenkreise	315
B. Die Haftpflicht bei der Versicherung und ihr zwingender Charakter	316
C. Der Unfall und seine Rückwirkung auf die Arbeit	322
D. Die Unfallentschädigung und ihre rechtliche Regelung	325
II. Die Versicherung in der Landwirtschaft	327
A. Begriffsmerkmale des Landwirtschaftlichen Betriebsun- falls	327
B. Nebenarbeiten und Unfallgelegenheiten	328
C. Unfallentschädigung	330
Stichwortverzeichnis	332

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 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.

Besondere Arbeitsgerichte sind durch das Gesetz vom 23. Dezember 1926 geschaffen worden. Dieses Gesetz ist am 1. Juli 1927 in Kraft getreten. Bis dahin — also auch für das ganze Berichtsjahr 1926 — bleibt es bei dem bisherigen Rechtszustande. Dieser ist etwas verwickelt. 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. — GESAMTSTREITIGKEITEN (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 1 b) die Zivilsenate der *Oberlandesgerichte*¹ (besetzt mit einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern).

3. Endlich besteht für alle zur erstinstanzlichen Zuständigkeit der Landgerichte (oben 1 b) 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. *Seemannsämtler* (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 Übersee-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 and 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.

Anmerkung. — Die Gerichte, welche in Schottland für Fragen aus der Durchführung der Arbeitsgesetzgebung zuständig sind, sind:

- a) der *Court of Session*, der dem *Supreme Court* (Oberster Gerichtshof) in England entspricht. Er zerfällt in zwei Abteilungen, dem *Inner House* und dem *Outer House*, wobei ersteres als Berufungsgericht für letzteres tätig ist,
- b) die *Sheriff Courts*. Das sind die unteren Gerichte, die den *County Courts* und den *Courts of Summary Jurisdiction* (örtlichen Gerichten) in England entsprechen.

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 *örtlichen Gerichte (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 er ist befugt, ihm freiwillig unterbreitete Streitigkeiten zu entscheiden. Dieser Gerichtshof ist kein Gericht im streng rechtlichen Sinne, sondern eine Schlichtungsbehörde. Seine Entscheidungen sind daher nicht vollstreckbar. Doch nehmen in der Praxis Parteien, die ihren Streit dem Gerichtshof zur Beilegung unterbreitet haben, seine Vorschläge an und handeln danach. 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 Gerichtshof, den sogenannten Court of Referees, der für Streitigkeiten aus diesem Gesetze zuständig ist. Die Berufung gegen Entscheidungen dieses Gerichtshofs geht an einen ständigen Schiedsrichter, den sogenannten Unparteiischen (*the Umpire*). Schliesslich können Lohnstreitigkeiten zwischen Eisenbahngesellschaften und deren Angestellten einer Reichslohnamt

(*National Wages Board*) genannten 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 anbelangt, 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 Gesamtarbeitsstreitigkeiten 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) Strafsgerichtsbarkeit.

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* (*Conseils 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 anderseits entstehenden Einzelstreitigkeiten — und zwar ohne Rücksicht auf die Höhe des Streitwertes — zunächst im Wege der Schlichtung, bei deren Versagen aber von Gerichts 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) usw.

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 1000 Fr. (Verordnung vom 20. November 1926) und der Friedensrichter bei einem Streitwerte über 1000 Fr. (Verordnung vom 5. November 1926).

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 usw.

2. Das *Handelsgericht* (*Tribunal de Commerce*), besetzt mit zeitweiligen, nicht entlohnten 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 erlassenen 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 im selben Sinne wie die aufgehobene erfolgt, so wird der Fall vor die vereinigten Kammern (*Plenissimarsenat*) des Kassationshofes (*toutes chambres réunies*) gebracht. Diese Plenissimarerkennnisse des Kassationshofes genießen in der Praxis höchstes Ansehen.

B. — VERWALTUNGSGERICHTE. (JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES)

Der Instanzenzug dieser Gerichtsbarkeit beginnt mit den *Präfekturräten* (*Conseils de préfecture interdépartementaux* — Verordnung vom 6. September 1926) und endet mit der auf viel weiterem Gebiete kompetenten höchsten Verwaltungsgerichtsbarkeit des *Staatsrates* (*Conseil d'Etat*). Diese Gerichte spielen bei Anwendung und insbesondere bei der Überprüfung 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 entscheidet das *Konfliktsgericht* (*Tribunal des conflits*).

C. — STRAFGERICHTE (JURIDICTIONS RÉPRESSIVES)

Sie zerfallen in vier Gattungen:

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

gewisse Vergehen, namentlich auf dem Gebiete des Arbeitsrechts (Verordnung vom 5. November 1926).

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 Zuchtsstrafen belegt sind, soweit sie nicht vom einfachen Polizeigericht abgeurteilt werden.

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

Es gibt in Italien ein System der *ordentlichen Gerichtsbarkeit*, das sich aus Friedensrichtern (*conciliatori*), den Richtern der erstinstanzlichen Gerichte mit beschränkter Zuständigkeit (*pretori*), aus diesen Gerichten selbst (*tribunali*) sowie endlich dem Kassationshof des Königreichs zusammensetzt.

Daneben besteht eine nach Ursprung, Zusammensetzung und Zuständigkeit verschiedene *Sondergerichtsbarkeit*; die Gerichte dieser zweiten Gattung haben besondere, vorwiegend technische Aufgaben. Man begegnet ihnen auf den wichtigsten Rechtsgebieten (Zivil-, Straf-, Verwaltungs-, Steuerrecht-, Wirtschaftsfragen, Sozialfürsorge).

Einige dieser Gerichte wurden ausdrücklich zu dem Zwecke geschaffen, die Einzel- und Gesamtstreitfälle auf dem Gebiete des Arbeitsrechts zu entscheiden.

Die neue Gesetzgebung über die Berufsverbände hat jedoch tiefgreifende Änderungen auf dem Gebiete des Gesamtarbeitsvertrages gebracht. Sie hat alle in Kraft befindlichen entgegenstehenden Rechtsnormen beseitigt und die Regierung ermächtigt, die zur Durchführung dieser Gesetzesreform und zu ihrer Einfügung in das bestehende Rechtssystem notwendigen Massnahmen zu treffen. Solange diese Ausführungsbestimmungen nicht ergangen sind, bleibt die Zuständigkeit der Gewerbegerichte und der verschiedenen Schiedsgerichte, die in Art. 100 der erwähnten Gesetzgebung ausdrücklich genannt sind, unverändert.

Es handelt sich daher gegenwärtig um eine zeitlich beschränkte Übergangsperiode. Deshalb schien es angebracht, diese Gerichtsverfassung, deren synthetischer Aufbau im vorjährigen Bande¹ (auf den wir wegen Einzelheiten verweisen) geschildert wurde, hier nur kurz zu skizzieren und im Anschluss daran die allgemeinen Grundsätze zu entwickeln, auf denen sich das neue berufliche Vereinigungsrecht Italiens und besonders auch die Organisation der „Arbeitsgerichtsbarkeit“ (*magistrati del lavoro*) aufbaut.

A. — SONDERGERICHTE, WELCHE BEREITS VOR ER Lass DES GEsETZES ÜBER DIE BERUFSVERBÄNDE BESTANDEN

a) *Gewerbegerichte* (Collegi dei Probiviri). — Diese Gerichte wurden durch das grundlegende Gesetz Nr. 295 vom 15. Juni 1893, das später mehrfach abgeändert und verbessert wurde, geschaffen. Die wichtigsten Bestimmungen des Gesetzes beziehen sich auf

¹ Siehe ISAR 1925, S. 11 ff.

die Einsetzung und Zuständigkeit dieser Gerichte, den Ausschluss der Berufung, die Urteilstvollstreckung und das Verfahren. Die Gewerbeberichte können an allen Orten, an denen sich Fabriken und sonstige gewerbliche Unternehmen befinden, errichtet werden. Sie treten sowohl als Schlichtungs- wie als Gerichtsbehörden in Tätigkeit; Berufung gegen ihre Entscheidungen ist nur wegen Unzuständigkeit und Amtsüberschreitung zulässig. Das Verfahren ist unentgeltlich und einfach.

b) *Schiedskommissionen für das Angestelltenverhältnis* (Commissioni arbitrali per l'impiego privato). — Diese Kommissionen, die schon durch die Gesetzesverordnung vom 1. Mai 1916, Nr. 490, und deren fortlaufende Abänderungen eingesetzt 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, wenn der Streitwert 20.000 Lire nicht übersteigt; hierzu treten die Vorschriften des königlichen Dekrets vom 13. November 1924, Nr. 1825, welche das Verfahren regeln. Die erste Instanz bilden Provinzialkommissionen. Als Berufungsinstanz besteht eine Zentralkommission. Gegen die Entscheidungen der Zentralkommission ist Berufung an den Kassationshof nur wegen Unzuständigkeit und Amtsüberschreitung zulässig.

c) *Auswanderungsinspektoren und Zentralschiedskommissionen für das Auswanderungswesen* (Ispettori dell'emigrazione, Commissione Centrale arbitrale dell'emigrazione). — Die Auswanderungsinspektoren der Häfen bilden eine Sondergerichtsbarkeit erster Instanz, die beim Oberkommissar für das Auswanderungswesen errichtete Zentralschiedskommission ein Berufungsgericht. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auf alle Streitfälle, die sich aus den Gesetzen und Verordnungen über das Auswanderungswesen ergeben. Es sind dies die Gesetze Nr. 23 vom 31. Januar 1901 und Nr. 1075 vom 2. August 1913, das Dekret des königlichen Statthalters Nr. 1379 vom 20. August 1918 („Einziger Text“ *Testo Unico*) des Gesetzes über das Auswanderungswesen, bestätigt durch die Gesetzesverordnung Nr. 2205 vom 13. November 1919, als Gesetz erlassen durch das Gesetz Nr. 473 vom 17. April 1925).

d) *Schiedsorgane und Rechtsprechungsinstanzen für Streitfälle aus Arbeitsunfällen*. — Für die Industrie gibt es Schiedsgerichte (*collegi arbitrali*), mit drei Sachverständigen besetzt, von denen zwei je von einem der beiden Streitteile, der dritte aber durch gemeinsame Übereinkunft derselben aus einem Kreise hierfür besonders sachverständiger Persönlichkeiten ernannt wird; mangels Übereinkunft ernannt der Gerichtspräsident den dritten. Ihre Zuständigkeit ist durch gesetzliche Sonderbestimmungen geregelt. Für die Landwirtschaft bestehen besondere Schiedskommissionen. Diese setzen sich zusammen aus einem Richter oder dem Prätor als Präsident, zwei Ärzten, die nicht im entlohten Dienst der Versicherungsinstitute stehen dürfen, einem Vertreter der Versiche-

ten und einem Vertreter der land- oder forstwirtschaftlichen Unternehmungen als Beisitzern; die beiden letzteren werden durch die Vereinigungen, denen sie angehören, bezeichnet. Gegen die Entscheidungen der Schiedsgerichte ist in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen die Berufung an die beim Volkswirtschaftsministerium eingerichtete Landesschiedskommission zulässig.

e) *Sondergerichtsorgane in Sachen der Alters- und Invaliditätsversicherung.* — Es gibt besondere Gerichtsorgane, genannt Schiedskommissionen erster Instanz, und Zentralkommissionen für Fragen der Alters- und Invaliditätsrenten (Dekret Nr. 3184 vom 30. Dezember 1923).

f) *Provinzialschlichtungsausschüsse in Sachen der Arbeitszeit.* — Die Verordnung Nr. 1956 vom 10. September 1923 über die Anwendung der Gesetzesverordnung Nr. 692 vom 15. März 1923 (Gesetz über den Achtstundentag) gibt den genannten in Art. 4 der Gesetzesverordnung Nr. 1726 vom 14. September 1919 vorgesehenen Ausschüssen Zuständigkeit, über die örtliche und zeitliche Gültigkeit der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen und allgemein in allen Streitigkeiten, die sich (in der Landwirtschaft) aus der Berechnung der Arbeitszeit ergeben können, zu entscheiden.

B. — DIE NEUE ARBEITSGESETZGEBUNG

Eine gründliche Änderung erfuhr das Arbeitsrecht durch das Gesetz Nr. 563 vom 3. April 1926 und die folgende Ausführungsverordnung Nr. 1130 vom 1. Juli 1926. Zur Auslegung dieser Rechtsnormen ist die durch die vom Grossen Faschistenrat am 21. April 1927 angenommene Arbeitsverfassung (*Carta del Lavoro*) heranzuziehen, welche grundsätzliche Auslassungen zu dieser Frage enthält.

Die Grundorgane der neuen Arbeitsgesetzgebung sind: der Berufsverband, die Korporationen und das Arbeitsgericht.

a) *Der Berufsverband.* — Es besteht berufliche Vereinigungsfreiheit. Aber nur solche Vereinigungen, die vom Staat gesetzlich anerkannt und seiner Aufsicht unterstellt sind, haben die nachfolgend bezeichneten Vorrechte: 1. juristische Persönlichkeit; 2. Befugnis zur Vertretung der Gesamtheit der Angestellten und Arbeiter, für die sie gegründet wurden; 3. Befugnis zum Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen mit rechtsverbindlicher Kraft für alle Berufsmitglieder, selbst solche, die dem Verband nicht angehören; 4. Verpflichtung zur Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder; 5. Befugnis zur Erhebung von Zwangsbeiträgen selbst von Nichtmitgliedern; 6. Befugnis zur Vornahme aller sonstigen Handlungen im öffentlichen Interesse, welche die Hebung und Verbesserung der Gütererzeugung oder durch Versöhnung der Klassengegensätze und Unterordnung unter das Recht

und das höhere Staatswohl die Herbeiführung der Solidarität zwischen den Faktoren der Gütererzeugung bezwecken.

Zur Erreichung dieses letzteren Zieles greift der Staat durch zwei Sonderorgane, die Korporation und das Arbeitsgericht, ein.

b) *Die Korporation.* — Die Korporation ist ein Verwaltungsorgan, welches die Kräfte der Gütererzeugung und der Arbeit in sich vereinigt. Es wurde ein besonderes Korporationsministerium gegründet mit der Aufgabe, die Tätigkeit der verschiedenen Berufsvereinigungen zu überwachen und zu leiten, für ihre Zusammenarbeit zu wirken und als oberstes Verbindungs- und Befriedigungsorgan tätig zu werden, um die Gesamtstreitfälle, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, ohne Anrufung der ordentlichen Gerichte zu schlichten und beizulegen. Die Anrufung der Gerichte ist vom Gesetz als letztes Hilfsmittel ins Auge gefasst für Fälle, in denen der offene Streit unvermeidlich und nicht auf gütliche Weise aus der Welt zu schaffen ist.

c) *Das Arbeitsgericht (Magistratura del Lavoro).* — Die Arbeitsgerichte zählen zu den ordentlichen Gerichten mit dauerndem und verbindlichem Charakter, denen der Staat die Aufgabe übertragen hat, die Gesamtstreitfälle aus dem Arbeitsverhältnis zu entscheiden, wenn der Versuch des Verwaltungsorganes, d. h. der Korporation, zu einer gütlichen Beilegung gescheitert ist. Für diese Streitigkeiten ist das Arbeitsgericht zuständig, mögen sie sich um die Beobachtung bestehender Rechtssätze oder Abmachungen oder um die Aufstellung neuer Arbeitsbedingungen drehen. Den Gesamtarbeitsverträgen kommt daher eine besondere Bedeutung zu, da sie die Hauptrechtsquelle für die konkrete Regelung der Arbeitsbeziehungen zwischen den verschiedenen Arbeitnehmer- und Arbeitgebergruppen, z. B. bezüglich der inneren Betriebsordnung, der Probezeit, der Bemessung und Zahlung der Löhne der Arbeitsstunden usw. bilden.

Es ist jedoch zu bemerken, dass die Zuständigkeit des Arbeitsrichters nicht auf die sich aus der Anwendung und Auslegung der Gesamtarbeitsverträge, des Herkommens usw. ergebenden Schwierigkeiten beschränkt ist, sondern sich auch auf solche erstreckt, die mit dem Bedürfnis nach neuen Regelungen der Arbeitsverträge verbunden sein können. In diesem letzteren Falle hat die Entscheidung des Arbeitsrichters die Bedeutung einer Rechtsquelle.

Als Parteien können vor dem Arbeitsgericht nur die gesetzlich anerkannten Vereinigungen, d. h. sowohl solche des untersten (örtliche Berufsverbände) wie solche eines höheren Grades (Landesorganisationen oder allgemeine Verbände) auftreten. Wenn das Gemeinwohl dies verlangt, können Klagen betr. Gesamtarbeitsverträge auch von der Staatsanwaltschaft erhoben werden. In diesem Falle kann die beteiligte Organisation als Nebenklägerin auftreten. Aus dieser Befugnis des unmittelbaren Vertreters des Gesetzes und des Staates ergibt sich einer der wesentlichsten Züge der neuen Gesetzgebung, nämlich die Zwangszuständigkeit des Arbeitsgerichts für Streitfälle.

Die Frage nach der Tragweite der Gerichtsentscheidungen hat die neue Gesetzgebung unter dem Gesichtspunkt der Bedürfnisse der öffentlichen Ordnung zu lösen gesucht. Der Spruch des *Arbeitsrichters ist für sämtliche Beteiligte*, ohne Rücksicht darauf, ob sie der klägerischen oder der beklagten Vereinigung angehören, rechtsverbindlich. Dieser Grundsatz ergibt sich folgerichtig aus der Allgemeinverbindlichkeit der zwischen den gesetzlich anerkannten Verbänden abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge.

Gegenüber den Entscheidungen der Arbeitsgerichte ist nur Zurücknahme, Revision und Kassation, nicht dagegen Berufung zulässig.

Berufungen gegen die Entscheidungen der Schiedsausschüsse usw., sowie gegen sonstige Rechtsentscheidungen in Sachen des Einzelarbeitsvertrages gehen heute an die Arbeitsgerichte.

Die neuen Arbeitsgerichte werden bei jedem Berufungsgerichte gebildet; sie gelten als eine besondere Abteilung und sind mit drei älteren *Berufsrichtern* und zwei Bürgern, welche in Fragen der Gütererzeugung und der Arbeit erfahren sind, besetzt; diese letzteren dürfen weder unmittelbar noch mittelbar an der Streitsache beteiligt sein und werden vom ersten Vorsitzenden nach besonderen Richtlinien aus einer zu diesem Zwecke aufgestellten Liste ausgewählt.

Die Schaffung der im neuen Gesetze vorgesehenen Organe soll dazu dienen, die in der Arbeitsverfassung niedergelegten sittlichen und rechtlichen Grundsätze zu verwirklichen. Es handelt sich dabei hauptsächlich um die grundlegende Sicherstellung der Einheit des politischen, moralischen und wirtschaftlichen Vorranges der Nation gegenüber den Beziehungen der einzelnen Bürger und Klassen untereinander, die Erfassung der Arbeit als einer allen gemeinsamen und daher staatlich geschützten Pflicht, den Willen, das soziale Leben durch die organisierte Zusammenarbeit der Klassen und den bindenden Charakter der Entscheidungen der Arbeitsgerichte gemeinschaftlich und friedlich zu gestalten.

Daher bieten, nach der Arbeitsverfassung, „die Arbeit des Berufsverbandes, die versöhnende Tätigkeit der Korporationen und die Entscheidungen des Arbeitsgerichts eine Bürgschaft dafür, dass der Lohn den normalen Lebensbedürfnissen, den Möglichkeiten der Gütererzeugung und der Arbeitsleistung entspricht“.

Verzeichnis der Abkürzungen

DEUTSCHLAND

ArbZVo	= Verordnung über die Arbeitszeit.
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch.
BRG	= Betriebsrätegesetz.
GewO	= Gewerbeordnung.
ISAR	= Internationale Sammlung der Arbeitsrecht- sprechung.
RGBI	= Reichsgesetzblatt.
RGZ	= Reichsgerichtsentscheidungen in Zivilsachen.
RV	= Reichsverfassung.
RVO	= Reichsversicherungsordnung.
Schlichtungs-Vo	= Verordnung über das Schlichtungswesen.
TVV	= Verordnung über Tarifverträge.
Vo	= Verordnung.
ZPO	= Zivilprozessordnung.

ENGLAND

*Amtliche Sammlungen*¹:

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.
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.

¹ Diese Sammlungen wurden unter Aufsicht des „Council of Law Reporting“ hergestellt, der aus Vertretern aller Gruppen des Juristenstandes besteht.

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

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 Ministre 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. Grenoble	= Journal des arrêts de la Cour de Grenoble.
J. Marseille	= Journal de jurisprudence commerciale et maritime de Marseille.
R. de Douai	= Jurisprudence de la Cour de Douai.
Mon. Jug. Paix	= Moniteur des Juges de Paix.
Mon. Jud. Lyon	= Moniteur Judiciaire de Lyon.
Rec. Dor.	= Le droit maritime français (Supplément à la Revue de droit maritime comparé)

ITALIEN

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 delle Corti di Cassazione.
Trib.	= Tribunale.

INTERNATIONALES ARBEITSRECHT

GUTACHTEN DES STÄNDIGEN INTERNATIONALEN GERICHTSHOFES IM HAAG

Vorbemerkung: Nach Artikel 14 der Völkerbundssatzung ist der Ständige Internationale Gerichtshof im Haag für alle ihm von den Parteien unterbreiteten internationalen Streitfragen zuständig; er hat ferner *gutachtliche Äusserungen über jede ihm vom Rate oder der Bundesversammlung vorgelegte Streitfrage oder sonstige Angelegenheit zu erstatten*. Insbesondere gilt dies auch für Fragen der Auslegung des Teils XIII des Vertrages von Versailles, durch den die Internationale Arbeitsorganisation geschaffen wurde (siehe Art. 423 des Vertrages)¹. Auf Grund dieser Bestimmung ist der Gerichtshof bereits in vier Fällen für Fragen, welche die Internationale Arbeitsorganisation betrafen, vom Rat des Völkerbundes um Rechtsgutachten gebeten worden. Die Gutachten werden im folgenden in ihren wichtigsten Teilen auszugsweise wiedergegeben:

1. Auslegung des Artikels 389² des Vertrages von Versailles. Bestellung der Nichtregierungsvertreter für die Internationalen Arbeitskonferenzen. Was ist unter „massgebenden Berufs- verbänden“ im Sinne dieser Bestimmung zu verstehen?

Rechtsgutachten Nr. 1 des Ständigen Internationalen Gerichtshofes im Haag vom 31. Juli 1922³.

Der niederländische Arbeitsminister hatte sich, um das in Artikel 389 Absatz 3 vorgeschriebene Verfahren zu beobachten, bei der Bestellung der Nichtregierungsvertreter für die Konferenz

¹ Artikel 423 lautet in deutscher Übersetzung: Alle Streitfragen und Schwierigkeiten aus Anlass der Auslegung dieses Teiles des gegenwärtigen Vertrages und der später von den Mitgliedstaaten gemäss diesem Teil geschlossenen Übereinkommen unterliegen der Entscheidung des Ständigen Internationalen Gerichtshofes.

² Die hier in Betracht kommenden Absätze 3 und 7 des Artikels lauten:

Abz. 3: Die Mitgliedstaaten verpflichten sich, diejenigen Vertreter und technischen Ratgeber, die nicht Regierungsvertreter sind, im Einverständnis mit den massgebenden Berufsverbänden der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer des betreffenden Landes zu bestimmen, vorausgesetzt, dass solche Verbände bestehen.

Abz. 7: Die Vollmachten der Vertreter und ihrer technischen Ratgeber werden von der Versammlung geprüft; diese kann mit Zweidrittelmehrheit der von den anwesenden Vertretern abgegebenen Stimmen die Zulassung eines jeden *Vertreters oder technischen Ratgebers* ablehnen, der nach ihrer Entscheidung nicht gemäss den Bestimmungen des Artikels ernannt worden ist.

³ Wegen der Einzelheiten vergleiche INTERNATIONALES ARBEITSAMT: *Bulletin officiel*, Bd. VI, Nr. 7, 1922, S. 295 ff.

in Washington im Jahre 1919 an die fünf holländischen Arbeiterverbände gewandt, die er für die massgebenden hielt. Der eine von diesen, und zwar derjenige, welcher die geringste Bedeutung hatte, verhielt sich ablehnend. Drei andere verständigten sich auf den Vorschlag eines gemeinsamen Kandidaten. Der fünfte und an Mitgliederzahl stärkste Verband endlich, der Niederländische Gewerkschaftsbund, beanspruchte für sich allein das Recht, den Arbeitnehmervertreter vorzuschlagen. Für die beiden ersten Tagungen der Arbeitskonferenz (1919 und 1920) wurde der Arbeitnehmervertreter auch dem Niederländischen Gewerkschaftsbund (der freien auf dem Boden der sozialistischen Weltanschauung stehenden Vereinigung) entnommen. Für die dritte Tagung der Konferenz im Jahre 1921 jedoch bestellte der Arbeitsminister den von den drei anderen Verbänden gemeinsam vorgeschlagenen Kandidaten zum Vertreter der Arbeitnehmer. Trotz eines an das Internationale Arbeitsamt gerichteten Protestschreibens des Niederländischen Gewerkschaftsbundes liess die Konferenz den von der niederländischen Regierung bestellten Arbeitervertreter zu, ersuchte aber den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes ein Gutachten des Ständigen Internationalen Gerichtshofes über folgende Frage einzuholen: „Ist der niederländische Arbeitervertreter zur dritten Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Einklang mit den Bestimmungen des Art. 389 Abs. 3 des Vertrages von Versailles ernannt worden?“

Auf Veranlassung des Verwaltungsrates richtete der Rat des Völkerbundes ein entsprechendes Ersuchen an den Gerichtshof. Dieser beantwortete die Frage in seinem Gutachten bejahend und gab dazu folgende Begründung:

... Nach den Mitteilungen an den Gerichtshof ist der Holländische Gewerkschaftsbund derjenige Berufsverband, welcher unter den gleichartigen in den Niederlanden bestehenden Organisationen die höchste Mitgliederzahl aufweist. Hieraus ist nicht notwendigerweise zu folgern, dass sie auch die massgebende ist, aber für den Zweck des vorliegenden Gutachtens kann sie als solche betrachtet werden.

Die Hauptversammlung der Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation ist aus je vier Vertretern eines jeden Mitgliedstaates zusammengesetzt: hiervon sind zwei Regierungsvertreter, und die beiden anderen vertreten die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer des betreffenden Mitgliedstaates (vgl. Art. 389, Abs. 1).

Bei Ernennung der Regierungsvertreter ist die Regierung keinerlei Beschränkungen unterworfen, wohl aber bei der Wahl der Vertreter, welche der Regierung nicht angehören. Nach Art. 389 Abs. 3 des Friedensvertrages verpflichten sich die Mitgliedstaaten, vorausgesetzt, dass in ihrem Lande Berufsorganisationen bestehen, die der Regierung nicht angehörigen Vertreter im Einverständnis mit den massgebenden Berufsorganisationen sowohl der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer des betreffenden Landes zu bezeichnen.

Die im dritten Absatz festgelegte Verbindlichkeit stellt keine einfache moralische Pflicht dar, sondern bildet einen Teil des Vertrages und damit eine für die Vertragsparteien bindende Verpflichtung. Diese Verpflichtung besteht darin, dass die Ernennungen im Einverständnis mit den

massgebenden Organisationen der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer erfolgen. Der Sinn des Wortes „massgebend“ ist im Vertrag nicht festgelegt worden. Zweifellos muss man diejenigen Organisationen für die massgebenden halten, welche jeweils am besten die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer vertreten. Die Frage, welches diese Organisationen sind, ist in jedem Lande von Fall zu Fall zu entscheiden, und zwar jeweils dann, wenn eine Ernennung zu erfolgen hat. Gewiss ist die Zahl der Anhänger nicht das einzige Kennzeichen, nach dem der massgebende Charakter einer Organisation zu beurteilen ist, wohl aber ein wichtiger Faktor; unter sonst gleichen Voraussetzungen wird diejenige Organisation die massgebende sein, welche die grösste Anhängerzahl aufweist. Nach dem angeführten Artikel hat die Landesregierung die Pflicht, auf Grund der ihr zur Verfügung stehenden Unterlagen zu entscheiden, welche Organisationen tatsächlich die massgebenden sind. Ihre diesbezügliche Entscheidung kann jedoch nach Abs. 7 einer Nachprüfung unterzogen werden, und die Versammlung kann mit Zweidrittelmehrheit jeden Vertreter ablehnen, von dem sie annimmt, dass er nicht in Übereinstimmung mit dem Wortlaut des Artikels bezeichnet wurde. Diese Zurückweisung kann aus Gründen jeglicher Art, sowohl aus tatsächlichen wie aus rechtlichen erfolgen, nach denen die Versammlung annehmen muss, dass die Vertreter nicht in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Vertrages ausgewählt worden sind.

Die niederländische Regierung, deren Gutgläubigkeit nicht angezweifelt worden ist, gelangte zu der Ansicht, dass drei dieser Organisationen — der Verband römisch-katholischer Gewerkschaften, der Christliche Gewerkschaftsbund und der Allgemeine holländische Gewerkschaftsbund — in ihrer Gesamtheit massgebendere Vertreter der niederländischen Arbeiter seien, als der Holländische Gewerkschaftsbund. Aus diesem Grunde hat die Regierung den Arbeitervertreter im Einverständnis mit diesen drei Verbänden ernannt.

Könnte die niederländische Regierung auf das Einverständnis des Holländischen Gewerkschaftsbundes verzichten und sich mit dem Einverständnis der drei übrigen Verbände zufrieden geben?

Vor Beantwortung dieser Frage ist zunächst festzustellen, ob das Einverständnis nur mit einem einzigen Verband erreicht sein musste.

Es wurde der Standpunkt vertreten, aus Art. 389 Abs. 3 gehe hervor, dass das Wort „Organisationen“ nur deshalb in der Mehrzahl gebraucht worden sei, weil darin gleichzeitig die Wahl des Arbeitgeberdelegierten und die des Arbeiterdelegierten behandelt ist, und dass dies bedeute, dass die Regierung bei der Ernennung des ersteren im Einverständnis mit der massgebenden Organisation der Arbeitgeber und bei der Bezeichnung des letzteren im Einverständnis mit der massgebenden Organisation der Arbeitnehmer handeln müsse.

Dieser Auslegung vermag sich der Gerichtshof nicht anzuschliessen.

Die von dem Holländischen Gewerkschaftsbund vertretene Auffassung findet keinen genügenden Rückhalt im Wortlaut des Artikels, und jedenfalls geht aus dem Leitgedanken, welcher zur Abfassung des Abs. 3 führte, klar hervor, dass nur derjenigen Auslegung zuzustimmen ist, nach der sich das Wort „Organisationen“ in der Mehrzahl ebenso auf die Organisationen der Arbeitgeber wie auf die der Arbeitnehmer bezieht.

Gemäss dem ersten Absatz des Artikels 389 vertritt der Arbeiterdelegierte im allgemeinen alle einem bestimmten Mitgliedstaat angehörenden Arbeiter. Die Mitwirkung der Berufsverbände bei der Bezeichnung der Delegierten und technischen Ratgeber hat keinen anderen

Zweck, als nach Möglichkeit zu gewährleisten, dass die Regierungen Personen auswählen, deren Meinungen sich im Einklang mit den Meinungen der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer befinden. Wenn sich daher in einem Land mehrere massgebende Berufsverbände der Arbeiterklasse befinden, so müssen diese alle bei der Auswahl des Arbeiterdelegierten und der technischen Ratgeber von der Regierung berücksichtigt werden. Nur durch ein derartiges Vorgehen würde die Wahl der Regierung auf solche Personen fallen, welche nach den jeweiligen Umständen in der Versammlung die Ansichten der beteiligten Arbeitermassen zur Geltung bringen könnten . . .

Man hat geltend gemacht, es wäre besser, wenn der Delegierte eine einzige Organisation vertrete, statt eine Gruppe von Organisationen, deren Bestrebungen auseinandergehen können. Der Gerichtshof beschränkt sich darauf, festzustellen, dass der Gedanke, nur eine einzige Organisation solle vertreten sein, nirgends im Vertrage angedeutet ist, dass dagegen Art. 389 Abs. 1 ausdrücklich von der „Vertretung der Arbeiter des betreffenden Landes“ spricht.

Der Holländische Gewerkschaftsbund hat ferner den Einwand erhoben, selbst dann, wenn man annehme, dass der Wortlaut des Art. 389 Abs. 3 sich auf mehrere Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen beziehe, wäre die Bezeichnung des Delegierten nicht nach den Bestimmungen des genannten Absatzes erfolgt, da ein Einverständnis zwischen drei Organisationen, unter denen sich nicht die zahlenmässig stärkste befindet, kein Einverständnis der massgebenden Organisationen sei. Man will damit scheinbar sagen, dass, wenn man die im Text gebrauchte Mehrzahlbildung annimmt, das Einverständnis aller massgebenden Verbände erreicht werden müsse. Diese Auslegung mag dem Buchstaben des Art. 389 Abs. 3 entsprechen, ist aber trotzdem keineswegs annehmbar. Man vergegenwärtige sich nur, dass es nach dieser Auslegung eine einzige Organisation in der Hand hätte, entgegen dem Willen der Mehrheit der Arbeiter die Verwirklichung eines Einvernehmens zu verhindern. Eine Auslegung, die solche Folgen haben könnte, ist abzulehnen.

Zweifellos hat jede Regierung danach zu streben, mit allen Organisationen der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer zu einem Einvernehmen zu gelangen, doch ist dieses Ideal so schwer zu verwirklichen, dass man es nicht als den Normalfall des Art. 389 Abs. 3 ansehen kann.

Was von den Regierungen verlangt wird, ist, dass sie ihr möglichstes tun, um zu einem Einvernehmen zu gelangen.

Genau in dieser Weise ist die niederländische Regierung vorgegangen, als sie, nachdem ein Einvernehmen mit allen von ihr für die massgebenden Organisationen erachteten Verbände nicht zu erreichen war, den Arbeitervertreter im Einverständnis mit jenen Verbänden ernannte, die zusammen die Mehrzahl der organisierten Arbeiterschaft umfassten. Dies bedeutet nicht, dass die niederländische Regierung eine gelegentliche und vorübergehende Gruppierung von drei verschiedenen Organisationen als eine einzige Organisation betrachtet hätte, welche an Stelle des Holländischen Gewerkschaftsbundes hiernach die massgebende geworden wäre. Eine derartige Ausdeutung der Tatsache ist keineswegs erforderlich, um die Handlung der Regierung zu erklären oder zu rechtfertigen . . .

2. Die Zuständigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation. Erstreckt sich diese auch auf die Regelung der Arbeitsbedingungen von Personen, die in der Landwirtschaft beschäftigt sind?

Rechtsgutachten Nr. 2 des Ständigen Internationalen Gerichtshofes vom 12. August 1922¹.

Durch Beschluss des Verwaltungsrates des Internationalen Arbeitsamtes vom März 1920 wurde die Behandlung einer Reihe von Fragen betreffend den Arbeiterschutz in der Landwirtschaft auf die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz für das Jahr 1921 gesetzt. Die französische Regierung richtete darauf an das Internationale Arbeitsamt zwei Denkschriften, in denen sie die Zweckmässigkeit einer Erörterung dieser Fragen auf der Konferenz bestritt und gleichzeitig ihre Absetzung von der Tagesordnung mit der Begründung verlangte, dass das Internationale Arbeitsamt für die Behandlung dieser Fragen unzuständig wäre. Die Konferenz entschied sich jedoch für die Aufrechterhaltung der Tagesordnung und nahm eine Reihe von Entwürfen zu Übereinkommen und Vorschlägen betreffend den Arbeiterschutz in der Landwirtschaft an. Daraufhin beantragte der Vertreter der französischen Regierung im Rat des Völkerbundes die Einholung eines Gutachtens des Ständigen Internationalen Gerichtshofes über die Frage der Zuständigkeit. Dies geschah in folgender Form: „Erstreckt sich die Zuständigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation auf die Regelung der Arbeitsbedingungen der in der Landwirtschaft beschäftigten Personen?“

Der Gerichtshof kommt in seinem Gutachten zu einer Bejahung der Frage und gibt dazu folgende Begründung:

... Es ist in den Verhandlungen vor dem Gerichtshof mit Nachdruck betont worden, dass die Begründung der Internationalen Arbeitsorganisation den Verzicht auf gewisse aus der Staatssouveränität abgeleitete Rechte mit sich bringe und dass deshalb die Zuständigkeit der Organisation nicht durch Auslegung ausgedehnt werden dürfe. Diese These mag einer gewissen Beweiskraft nicht entbehren; doch wird sich notwendig in jedem Einzelfalle die Frage immer dahin zuspitzen, welche Bedeutung der im Verträge gebrauchten Ausdrucksweise zukommt; der Gerichtshof beabsichtigt, die ihm vorgelegte Frage von diesem Gesichtspunkte aus zu betrachten.

Wie Teil XIII ausdrücklich erklärt, war die Absicht der vertragsschliessenden Teile die, eine ständige Arbeitsorganisation zu begründen. Das allein spricht schon stark gegen die Behauptung, dass die Landwirtschaft — die unbestritten die älteste und wichtigste Berufstätigkeit der Welt ist und mehr als die Hälfte aller Lohnarbeiter der Welt beschäftigt —, da sie nicht ausdrücklich erwähnt ist, als ausserhalb des Bereichs der Internationalen Arbeitsorganisation zu betrachten sei.

¹ Wegen der Einzelheiten vergleiche INTERNATIONALES ARBEITSAMT: *Bulletin officiel*, Bd. VI, Nr. 10, 1922, S. 343 ff.

Der umfassende Charakter des Teiles XIII kommt klar in der Einleitung zum Ausdruck, die besagt, dass „Arbeitsbedingungen bestehen, die für eine grosse Anzahl von Menschen mit so viel Ungerechtigkeit, Elend und Entbehrungen verbunden sind, dass eine den Weltfrieden und die Weltentracht gefährdende Unzufriedenheit entsteht“. Weiter erklärt es die Einleitung für dringend notwendig, diese Bedingungen in verschiedener Hinsicht zu verbessern . . .

Die Einleitung erklärt ferner, dass es notwendig sei, die erwähnten Massnahmen auf internationaler Grundlage vorzunehmen, weil die „Nichtannahme einer wirklich menschlichen Arbeitsordnung durch irgendeine Regierung die Bemühungen der anderen, auf die Verbesserung des Loses der Arbeiter in ihrem eigenen Lande bedachten Nationen hemmt“. Dieser Grundsatz ist an sich genau so anwendbar auf die Schifffahrt wie auf irgendeine andere Industrie und, bis zu einem gewissen Grade, auch auf die Fischerei und die Landwirtschaft. Die Annahme menschlicher Arbeitsbedingungen in irgendeiner dieser drei Industrien könnte in gewissem Umlange dadurch verzögert werden, dass sie für die Nationen, die sie angenommen hätten, in dem Wettlauf auf den Weltmärkten eine Art Hindernis bilden würden, das diese Nationen anderen Völkern gegenüber, die die entsprechenden Massnahmen nicht angenommen hätten, ins Hintertreffen bringen könnte . . .

Die Sprache des Artikels 389, der die Zusammensetzung der allgemeinen Konferenz behandelt, ist ebenso umfassend. In jeder Delegation soll sich ein Vertreter der „Arbeiter“ (*workpeople*) befinden. Dieser Vertreter sowohl wie seine technischen Ratgeber werden von der Regierung ernannt „im Einverständnis mit den massgebenden Berufsorganisationen“ (*industrial organisations*) der „Arbeiter“; der französische Wortlaut spricht von „organisations professionnelles“ und von „travailleurs“ ohne nähere Kennzeichnung. Das Wort „industrial“ des englischen Textes wird auf die Landwirtschaft angewendet, und das Wort „professionnelles“ das in der Einleitung durch das englische Wort „vocational“ wiedergegeben wird, ist nach seiner gebräuchlichen Bedeutung auf die Organisation von Landarbeitern anwendbar.

Gehen wir weiter zu Artikel 396, der von den Befugnissen des Internationalen Arbeitsamts handelt, so finden wir, dass seine Tätigkeit in der „Sammlung und Weiterleitung aller Unterlagen, die sich auf die internationale Regelung der Lage der Arbeiter und der Arbeitsverhältnisse beziehen“, besteht. Wie man sieht, fehlt hier das Wort „industriel“. Die entsprechenden Worte im englischen Text lauten „conditions of industrial life and labour“. Weiter unten (Art. 396, Abs. 4) wird dem Amt die Aufgabe übertragen, „eine regelmässig erscheinende Zeitschrift zu veröffentlichen“, die sich den die Industrie und Arbeit betreffenden Fragen von internationalem Interesse widmet“. Im englischen Text ist für das Wort „travail“ (Arbeit) das Wort „employment“ (Arbeitnehmertum) gebraucht, das ebenso allgemeinen Sinn hat.

Im Laufe der mündlichen Verhandlungen wurde vielfach hervorgehoben, es könne nicht die Absicht bestanden haben, die Landwirtschaft in das Anwendungsgebiet des Teiles XIII aufzunehmen, weil gewisse in Abschnitt 2 (Art. 427 des Vertrages) angeführte allgemeine Grundsätze auf die Landwirtschaft unanwendbar sind.

Die in diesem Artikel 427 angeführten allgemeinen Grundsätze sind die folgenden: 1. „der . . . leitende Grundsatz, dass die Arbeit nicht lediglich als Ware oder Handelsgegenstand betrachtet werden darf“, 2. „das Recht des Zusammenschlusses zu allen rechtmässigen Zwecken sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber“, 3. „die Bezahlung der Ar-

beiter mit einem Lohn, der ihnen eine nach der Auffassung ihrer Zeit und ihres Landes angemessene Lebensführung ermöglicht“, 4. „die Annahme des Achtstundentages und der 48-Stundenwoche als zu erstrebendes Ziel überall da, wo es noch nicht erreicht ist“, 5. „die Annahme einer wöchentlichen Arbeitsruhe von mindestens 24 Stunden, die nach Möglichkeit den Sonntag einschliessen soll“, 6. „die Beseitigung der Kinderarbeit und die Verpflichtung, die Arbeit Jugendlicher beiderlei Geschlechts so einzuschränken, wie es notwendig ist, um ihnen die Fortsetzung ihrer Ausbildung zu ermöglichen und ihre körperliche Entwicklung sicherzustellen“, 7. „der Grundsatz gleichen Lohnes ohne Unterschied des Geschlechts für eine Arbeit von gleichem Wert“, 8. „die in jedem Land über die Arbeitsverhältnisse erlassenen Vorschriften haben allen im Lande sich erlaubterweise aufhaltenden Arbeitern eine gerechte wirtschaftliche Behandlung zu sichern“, 9. „jeder Staat hat einen Aufsichtsdienst einzurichten, an dem auch Frauen teilnehmen, um die Durchführung der Gesetze und Vorschriften für den Arbeiterschutz sicherzustellen“.

Es ist nicht bestritten worden, dass die Mehrzahl dieser Grundsätze ebensogut auf die Landwirtschaft anwendbar ist wie auf irgendwelche sonstigen Arbeitsformen. Es ist nicht einmal der Gedanke laut geworden, dass die Landarbeit lediglich eine Handelsware sei, oder dass der Zusammenschluss der Landarbeiter zu verbieten sei, dass sie kein Anrecht auf genügende Entlohnung haben sollten oder dass die Regel: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für sie nicht gelte und dass die Wohlthaten einer Gesetzgebung, die allen im Lande lebenden Arbeitern gleiche wirtschaftliche Behandlung zusichert, auf sie nicht auszudehnen seien. Die Grundsätze, gegen die bestimmte Einwände erhoben wurden, sind der vierte, fünfte, sechste und neunte.

Wäre es nun wichtig, zu untersuchen, ob und inwieweit diese Grundsätze sich auf die Landwirtschaft anwenden lassen, so müsste man hier an die wohlbekannte Tatsache erinnern, dass die allgemeine Beschränkung der Arbeitszeit und der Kinderarbeit in gewissem Umfange, selbst für die Landwirtschaft, unmittelbar und mittelbar durch bestehende Gesetze angeordnet wird, und dass es noch andere Industriezweige gibt, welche unbestritten unter Teil XIII fallen und auf die solche bestimmten und unbegrenzten Beschränkungen ebenso schwer anwendbar wären, wie auf die Landwirtschaft. Für die vorliegende Frage genügt es jedoch festzustellen, dass der Vertrag diese Schwierigkeiten durchaus erkannt hat. Einerseits kann keine Massnahme in einem Lande durchgeführt werden, das ihre Annahme für unzweckmässig hält, und andererseits enthält Artikel 427 keinerlei Bestimmung, die die Durchführung aller Grundsätze in ihrer Gesamtheit für irgendeinen besonderen Staat oder zu einer bestimmten Zeit oder für eine besondere Art von Arbeit anordnet. Vielmehr geht der Aufzählung dieser Grundsätze eine ausdrückliche Erklärung voraus, die besagt, dass die Hohen Vertragschliessenden Teile anerkennen, dass „die Verschiedenheit des Klimas, der Sitten und Gebräuche, der wirtschaftlichen Zweckmässigkeit und industriellen Überlieferung die sofortige Herbeiführung der vollständigen Einheitlichkeit in den Arbeitsverhältnissen erschweren“, dass sie aber „in der Überzeugung, dass die Arbeit nicht als blosse Handelsware betrachtet werden darf, glauben . . . dass Wege und Grundsätze für die Regelung der Arbeitsverhältnisse sich finden lassen, die alle Industriegemeinschaften zu befolgen sich bemühen sollten, soweit ihre besonderen Verhältnisse dies gestatten“. Und es muss bemerkt werden, dass der Vertrag bei Festlegung der Befugnisse der

allgemeinen Konferenz in gleicher Weise (Art. 405) bestimmt, dass „bei der Aufstellung eines Vorschlags oder eines Entwurfs eines Übereinkommens, das allgemeine Geltung erhalten soll, die Konferenz auf diejenigen Länder Rücksicht zu nehmen hat, in denen das Klima, die unvollkommene Entwicklung der industriellen Organisation oder andere Sonderumstände die Verhältnisse der Industrie wesentlich abweichend gestalten, und sie hat in solchen Fällen solche Abänderungen anzuregen, die sie angesichts der besonderen Verhältnisse dieser Länder für notwendig erachtet“. Es ist ganz klar, dass diese Bestimmungen nach ihrem eigenen Wortlaut auf die Landwirtschaft anwendbar sind.

Um aber auf Artikel 427 zurückzukommen, so lässt sein Wortlaut dem Gerichtshof keinen Zweifel über seine umfassende Bedeutung. Der erste Absatz erklärt, dass die durch Teil XIII errichtete „ständige Organisation“ das „körperliche, sittliche und geistige Wohlergehen der Lohnarbeiter“ oder, wie der englische Text sich ausdrückt, der „industrial wage-earners“ wahrzunehmen hat. Es ist dabei weder eine Beschränkung noch eine nähere Kennzeichnung gegeben. Und eine solche war auch gar nicht zu erwarten, da Teil XIII, wie oben bemerkt wurde, gleich zu Anfang mit weittragender Bedeutung erklärt hatte, dass die ständige Organisation zu dem Zweck geschaffen wird, die „Arbeitsbedingungen“ zu verbessern.

Nähere Prüfung zeigt, dass die These von der Unzuständigkeit sich fast ausschliesslich auf die Behauptung stützt, dass die französischen Worte „industrie“ und „industriel“ im Sprachgebrauch auf die Fabrikindustrie angewendet werden und dass, da diese Worte in mehreren Artikeln des französischen Textes wiederkehren, Teil XIII in seiner Gesamtheit als in gleicher Weise beschränkt auszulegen ist . . .

Es ist klar, dass der Gebrauch der französischen Worte „industrie“ und „industriel“ nicht wesentlich verschieden von dem der englischen Worte „industry“ und „industrial“ ist. Obwohl sie auch in einem engeren Sinn im Gegensatz zur Landwirtschaft angewandt werden, ist es trotzdem nicht weniger wahr, dass ihr ursprünglicher und allgemeiner Sinn auch diese Form produktiver Arbeit einbegreift. Gegenwärtig wird wohl, besonders im Französischen, das Eigenschaftswort am häufigsten in bezug auf Gewerbe oder Fabrikindustrien gebraucht, und wahrscheinlich ist es dieser Sinn, den man ihm ganz natürlich unterlegt, wenn nicht der Zusammenhang ergibt, dass er anders auszulegen ist. Der Zusammenhang aber gibt gerade den Ausschlag, und in dem ihm unterbreiteten Falle hat der Gerichtshof die Stellung zu berücksichtigen, die diese Worte in Teil XIII des Versailler Vertrages einnehmen, sowie den Sinn, der ihnen daselbst zukommt.

Was die Stellung dieser Worte betrifft, so ist zu bemerken, dass sie in der Einleitung, in der das Tätigkeitsgebiet der Internationalen Arbeitsorganisation umschrieben wird, gänzlich fehlen. Dort ist der wesentliche Ausdruck „conditions de travail“ (*conditions of labour*). Wie man weiter gesehen hat, wird auch das Wort „professionnelles“ — das zweifellos weit genug ist, um alle Formen der Industrie zu umfassen — angewandt, um die Organisationen zu bestimmen, deren Zustimmung die Regierungen bei Ernennung der Arbeitervvertreter und technischen Berater einzuholen haben. In gleicher Weise wird weiterhin in Artikel 409, der sich auf die von „einem Berufsverband der Arbeiter oder Arbeitgeber“ „une organisation professionnelle ouvrière ou patronale“ (*an industrial association of employers or of workers*) an das Internationale Arbeitsamt gerichtete Beschwerde wegen Nichterfüllung der Verpflichtung, die Ausführung eines Übereinkommens in befrie-

digender Weise zu gewährleisten, seitens eines Mitgliedes bezieht, im französischen Text das Wort „professionnelle“ gebraucht . . .

Aber die Punkte, auf die man in diesem Zusammenhang das meiste Gewicht legte, waren die Verwendung des Ausdrucks „importance industrielle“ (industrielle Bedeutung) in Artikel 393 und der Worte „communautés industrielles“ (industrielle Gemeinschaften) in Artikel 427 . . .

Artikel 393 bestimmt, dass die acht Regierungsvertreter im Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts von den Mitgliedern zu ernennen sind, „denen die grösste industrielle Bedeutung zukommt“ (*dont l'importance industrielle est la plus considérable*) (*of the chief industrial importance*). In Art. 427 wird der Ausdruck „industrielle Gemeinschaften“ (*communautés industrielles*) (*industrial communities*) verwendet, wo es sich am Ende des Artikels darum handelt, den Gedanken auszusprechen, dass die darin enthaltenen allgemeinen Grundsätze, wenn sie von den industriellen Gemeinschaften angenommen würden, „dauernde Wohltaten unter den Lohnarbeitern der Welt“ (*des bienfaits permanents sur les salariés du monde*) (*the wage-earners of the world*) verbreiten würden.

Der Gerichtshof ist nun der Meinung, dass unter den gegen den Einschluss der Landwirtschaft in die Zuständigkeit der Organisation angeführten Argumenten der gelegentlichen Verwendung des französischen Eigenschaftswortes „industriel“ im Friedensvertrag eine unverhältnismässige Bedeutung zugelegt worden ist. Das Wort „professionnel“, dessen man sich an anderen Stellen des Vertrages bedient hat, wo es sich darum handelte, deutlich auszusprechen, dass die Landwirtschaft gemeint sei, lässt sich nicht auf alle Fälle anwenden. So wäre in Artikel 393 der Ausdruck „importance professionnelle“ zu weit gefasst, und das Wort „industrielle“ wurde angenommen, weil es dem englischen Wort „industrial“ entspricht. Es war in der Tat schwierig, ein französisches Wort zu finden, das genau diesen Sinn deckte, ohne dass man einwenden konnte, es sei entweder zu umfassend oder zu engbegrenzt.

Nimmt man Teil XIII als Ganzes, so vermag der Gerichtshof keinerlei Unklarheit in bezug auf seine Anwendbarkeit auf die Landwirtschaft zu finden. Der Gerichtshof bezweifelt nicht, dass die Landarbeit in ihm eingeschlossen ist. Wenn wirklich ein Zweifel bestanden hätte, so hätte der Gerichtshof, um den wahren Sinn des Wortlautes zu ergründen, noch prüfen können, wie der Vertrag bisher durchgeführt worden ist. Er wurde im Juni 1919 unterzeichnet, und bis zum Oktober 1921 hat keine einzige der vertragschliessenden Parteien bezweifelt, dass die Landwirtschaft zur Zuständigkeit der Arbeitsorganisation gehört. In der Zwischenzeit ist die Landwirtschaft Gegenstand zahlreicher Beratungen und verschiedenartiger Massnahmen gewesen. Falls irgendwelche Unklarheit bestünde, so könnten diese Tatsachen allein genügen, um eine Entscheidung zugunsten der Zuständigkeit in Landwirtschaftsfragen zu begründen . . .

Eng mit dem vorstehenden Gutachten hängt das folgende zusammen, welches der Gerichtshof am gleichen Tage abgab:



3. Die Zuständigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation. Erstreckt sie sich auch auf Fragen der landwirtschaftlichen Erzeugung ?

Rechtsgutachten Nr. 3 des Ständigen Internationalen Gerichtshofes vom 12. August 1922 ¹.

Gleichfalls auf Antrag des Vertreters der französischen Regierung ersuchte der Rat des Völkerbundes den Gerichtshof, ein ergänzendes Gutachten über folgende Frage abzugeben : „Erstreckt sich die Zuständigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation auch auf die Prüfung von Vorschlägen, welche die Organisation, die Entwicklung der landwirtschaftlichen Erzeugung und alle sonstigen Fragen gleicher Art betreffen ?“ *Der Gerichtshof verneint die Frage mit folgender Begründung :*

... Der Gerichtshof hat heute bereits die Frage, ob die internationale Regelung der Arbeitsbedingungen der in der Landwirtschaft beschäftigten Personen in das Zuständigkeitsgebiet der Internationalen Arbeitsorganisation falle, zustimmend beantwortet.

Diese Antwort stützt sich ausschliesslich auf die Bestimmungen des Teiles XIII des am 28. Juni 1919 in Versailles unterzeichneten Vertrags.

Die Antwort auf die Frage, ob die Prüfung von Vorschlägen zur Organisation und Förderung der Mittel der landwirtschaftlichen Erzeugung und die Prüfung aller anderen Fragen ähnlicher Art in das Zuständigkeitsgebiet dieser Organisation fallen, hängt ebenfalls ausschliesslich von der Auslegung derselben Bestimmungen ab, aus denen allein diese Organisation ihr Bestehen und ihre Befugnisse herleitet.

Die eine wie die andere dieser Fragen bezieht sich auf die Landwirtschaft ; sie sind aber durchaus verschieden und von verschiedenen Gesichtspunkten aus zu betrachten. Die Antwort auf die hier behandelte Frage hängt notwendigerweise von der Art der Befugnisse der Internationalen Arbeitsorganisation ab. Die Antwort kann nur dann bejahend ausfallen, wenn diese Befugnisse die Prüfung von Fragen, die sich auf die landwirtschaftliche Produktion und deren Entwicklung beziehen, einbegreifen.

In dem am heutigen Tage erstatteten Gutachten über die Frage der Zuständigkeit in Fragen der Arbeitsregelung in der Landwirtschaft hat der Gerichtshof eine vollständige und ins einzelne gehende Erläuterung über die Befugnisse der Internationalen Arbeitsorganisation, wie sie aus Teil XIII des Vertrages von Versailles hervorgehen, gegeben, und es erübrigt sich, die dort gegebenen Erklärungen hier zu wiederholen. Die Internationale Arbeitsorganisation ist geschaffen worden, um das Los der Arbeiter zu verbessern, und um menschlichen Arbeitsbedingungen Eingang zu verschaffen . . .

Die Organisation und die Förderung von Mitteln zur Produktion gehören nicht in den Aufgabenbereich der Organisation. Es kann vorkommen, dass in gewissen Fällen die Verbesserung der Daseinsbedingungen der Arbeiter die Produktion erhöhen kann. Offenbar kann sich

¹ Wegen der Einzelheiten vergleiche INTERNATIONALES ARBEITSAMT : *Bulletin officiel*, Bd. VI, Nr. 11, 1922, S. 381 ff.

eine solche Erhöhung aus der Verbesserung des beruflichen und technischen Unterrichts ergeben. Es ist denkbar, dass die Beschränkung der Arbeitszeit oder andere Massnahmen zum Wohle der Arbeiter die Produktion herabsetzen oder erhöhen.

Hieraus folgt nicht, dass die Internationale Arbeitsorganisation sich gänzlich enthalten sollte, den Einfluss bestimmter Massnahmen auf die Produktion zu berücksichtigen, um deren Annahme sie sich zum Wohle der Arbeiter bemüht. Wenn es sich herausstellen sollte, dass eine geplante Massnahme tatsächlich die Produktion herabsetzen würde, so könnte die Organisation vielleicht diese Seite der Frage zu prüfen haben, ehe sie diese Massnahme beschliesst, so wünschenswert dieselbe auch unter anderen Gesichtspunkten sein mag. So kann der Schutz gegen allgemeine oder Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle die Prüfung von Verfahren und Erzeugungsmethoden mit sich bringen, wie z. B. die Verwendung des weissen Phosphors und des Bleiweisses, zweier Fragen, die man, weil sie mit Rückwirkungen auf die Arbeitsbedingungen verbunden sind, für eine internationale Regelung für geeignet erachtete. Aber die eigentliche Prüfung von Mitteln zur Organisation und Förderung der Erzeugung vom wirtschaftlichen Standpunkt aus gehört nicht in das Tätigkeitsgebiet, das Teil XIII des Vertrages der Internationalen Arbeitsorganisation zugewiesen hat. Im allgemeinen kann die Organisation in Ausführung der ihr vom Vertrag zugewiesenen Befugnisse nur ausnahmsweise auf die Produktion einwirken. Andererseits liegt es auf der Hand, dass man der Organisation nicht verbieten kann, sich mit Fragen zu beschäftigen, die ihr durch den Vertrag ausdrücklich zugewiesen worden sind, unter der Begründung, dass daraus die Notwendigkeit für sie entstehen könnte, unter gewissen Gesichtspunkten die Mittel und Verfahren der Gütererzeugung oder die Folgen, die die vorbereiteten Massnahmen für dieselbe haben könnten, zu untersuchen. Nur insoweit berührt die Verwirklichung des für die Organisation aufgestellten Programmes die Produktion.

4. Die Zuständigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation.

Erstreckt sie sich unter bestimmten Voraussetzungen ergänzungsweise auch auf die persönliche Arbeit der Arbeitgeber?

Rechtsgutachten Nr. 13 des Ständigen Internationalen Gerichtshofes vom 23. Juli 1926¹.

Bei der Beratung eines Vorentwurfs zu einem Übereinkommen betreffend das Verbot der Nachtarbeit in den Bäckereien auf der sechsten Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahre 1924 wurden von den Vertretern der Arbeitgeber grundsätzliche rechtliche Bedenken gegen eine Bestimmung erhoben, die ein Verbot auch der persönlichen Arbeit des Bäckereiunternehmers (selbständigen Bäckers, Arbeitgebers) für die Nacht vorsah. Die Einwände wurden bei der zweiten Beratung des Entwurfs des Übereinkommens auf der siebenten Tagung der Arbeitskonferenz im Jahre 1925 wiederholt. Ein Abänderungsantrag der britischen

¹ Wegen der Einzelheiten vergleiche INTERNATIONALES ARBEITSAMT: *Bulletin officiel*, Bd. XI, Nr. 5, 1926, S. 300 ff.

Regierung, die persönliche Arbeit des Bäckereiunternehmers und seiner Familienangehörigen von dem Verbote auszunehmen, wurde jedoch von der Konferenz abgelehnt und der Entwurf mit der Bestimmung über das Verbot der Nachtarbeit auch des Bäckereiunternehmers selbst angenommen. Daraufhin beantragte die Arbeitgebergruppe im Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, die Frage, ob die Ausdehnung des Arbeitsverbots auf die Arbeit des Unternehmers nicht eine Überschreitung der Zuständigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation darstelle, dem Ständigen Internationalen Gerichtshof zur Begutachtung vorzulegen. Dies geschah durch Beschluss des Rates des Völkerbundes in folgender Form: „Ist die Internationale Arbeitsorganisation zuständig, eine Regelung auszuarbeiten und vorzuschlagen, die zwecks Sicherung des Schutzes bestimmter Lohnarbeiter gleichzeitig im Zusammenhang damit auch die gleiche persönliche Arbeit des Arbeitgebers erfasst?“ *Der Gerichtshof hat diese Frage in seinem Gutachten bejaht und dazu folgende Begründung gegeben:*

... Wie sich aus dem Wortlaut der Frage ergibt und wie auch aus den mündlich von den Vertretern der beteiligten Organisation vor dem Internationalen Gerichtshof abgegebenen Erklärungen hervorgeht, handelt es sich hier um eine allgemeine Frage, die nicht eine einzelne Industrie besonders berührt. Aus diesem Grunde hat der Gerichtshof für die Zwecke dieses Gutachtens die Verhältnisse im Bäckereigewerbe nicht besonders untersucht, sondern nur als Beispiel herangezogen. Aus der von dem Gerichtshof erteilten Antwort können also keine Rückschlüsse über die Art einer Regelung gezogen werden, wie sie sich aus ähnlichen Umständen in irgendeinem besonderen Falle rechtfertigen liesse.

Der Wortlaut des Antrages sagt im übrigen auch deutlich, dass der Gerichtshof nicht die Arbeit des Betriebsinhabers im allgemeinen behandeln soll, sondern nur insoweit, als diese Arbeit die gleiche ist wie die des Lohnempfängers und als die Regelung der Arbeit des Betriebsinhabers als Ergänzung hinzutritt zu einer Regelung, die zum Schutze bestimmter Lohnarbeitergruppen und zur Sicherung dieses Schutzes vorgeschlagen wird . . .

Die dem Gerichtshof vorgelegte Frage ist offenbar eine Rechtsfrage; die darauf zu gebende Antwort hängt von dem Wortlaut des Teiles XIII des Versailler Vertrages (28. Juni 1919) ab, in dem die Zuständigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegt ist. Dieser Teil des Vertrages, überschrieben *Arbeit*, besteht aus zwei Teilen: Der erste Teil, unter der Überschrift *Organisation der Arbeit*, setzt sich aus einer Einleitung, den Artikeln 388-426 und einem Anhang zusammen. Der zweite Teil, *Allgemeine Grundsätze*, besteht nur aus dem Artikel 427 . . .

Die Nachprüfung der Bestimmungen des Friedensvertrages zeigt, dass die Hohen Vertragsschliessenden Teile die unverkennbare Absicht hatten, der Internationalen Arbeitsorganisation sehr weitgehende Befugnisse zu übertragen, damit sie mit ihnen für die zur Sicherung menschlicher Arbeitsverhältnisse und des Schutzes der Lohnarbeiterschaft zu treffenden Massnahmen zusammenarbeiten könne. Es ist nicht anzunehmen, dass sie beabsichtigt hätten, die Organisation daran zu hindern, die zur Erreichung dieses Zieles notwendigen Massnahmen auszuarbeiten und vorzuschlagen. Sie würde jedoch hieran gehindert

sein, wenn sie nicht das Recht hätte, zum Schutze der Lohnarbeiterschaft eine Regelung vorzuschlagen, die, um ihren Zwecken zu dienen, notwendigerweise sich in gewissem Masse auch auf die Arbeit der Betriebsinhaber erstrecken muss. Eine derartige Begrenzung der Befugnisse der Internationalen Arbeitsorganisation, die übrigens durchaus unvereinbar wäre mit dem Ziele und der Bedeutung des Teiles XIII, hätte auch im Friedensvertrage selbst Ausdruck finden müssen, wenn sie beabsichtigt gewesen wäre. Es kann übrigens nicht überraschen, dass der letztere keinerlei Bestimmung enthält, die der Organisation in einem so besonderen Falle wie hier ausdrückliche Befugnisse einräumt.

Nicht nur die ganze Anordnung des Teiles XIII gestattet die Schlussfolgerung, dass der Internationalen Arbeitsorganisation das Recht nicht beschnitten ist, Massnahmen zum Schutze der Lohnarbeiter vorzuschlagen, weil diese Massnahmen nebenbei auch die persönliche Arbeit des Arbeitgebers regeln könnten, sondern man findet im Friedensvertrage auch besondere Bestimmungen, die nach dem ihnen allgemein beigelegten Sinne die Annahme zulassen, dass die zur Ergänzung erfolgende Regelung der persönlichen Arbeit des Betriebsinhabers tatsächlich einbezogen ist. Ein Beispiel dieser Art findet sich in der Regelung der Arbeitszeit (Einleitung des Teiles XIII) und in der Annahme einer wöchentlichen Arbeitsruhe von mindestens 24 Stunden, die nach Möglichkeit den Sonntag einschliessen soll (Art. 427, Grundsatz 5). Es ist bekannt, dass man bei Verwirklichung dieser Grundsätze, und zwar sowohl vor wie nach Abschluss des Versailler Vertrages, allgemein die Schliessung der Geschäfte, Betriebe und Büros während bestimmter Stunden des Tages oder an bestimmten Tagen der Woche erwirkt hat, so dass die vom Arbeitgeber ebenso wie die von dem Arbeiter ausgeübte Tätigkeit dadurch eingestellt und geregelt wurde. Die dem Gerichtshof überreichten Unterlagen enthalten Beispiele einer ähnlichen Regelung für das Bäckereigewerbe. Ein gleicher und bekannter Fall ist auch in den Vorschriften zu finden, welche sich auf die Ausübung des Friseurgewerbes beziehen.

Man hat auch auf das Verbot hingewiesen, das in dem internationalen Übereinkommen von 1906 über die Verwendung des weissen Phosphors bei der Herstellung der Zündhölzer ausgesprochen wird. Nach dem Wortlaut des Artikels I dieses Übereinkommens verpflichten sich die Hohen Vertragschliessenden Teile, in ihren Gebieten die Herstellung, Einführung und den Verkauf von Zündhölzern zu verbieten, die weissen (gelben) Phosphor enthalten. Es trifft zu, dass in der vor dem Gerichtshof entwickelten Beweisführung ein gewisser Gegensatz in der Auffassung über die Beweggründe zur Annahme dieser letzten Massnahme zutage trat. Soweit es sich jedoch dabei um die jetzt umstrittene besondere Frage der Zuständigkeit handelt, dürfte es genügen, festzustellen, dass der Gerichtshof bei der Entscheidung über Art und Geltungsbereich einer Bestimmung mehr die praktischen Auswirkungen beachten muss als den Beweggrund, der möglicherweise für die Bestimmung massgebend war. Die Hohen Vertragschliessenden Teile haben ferner, indem sie in Teil XIII eine Bestimmung über die erste Tagung der allgemeinen Konferenz (Art. 426) aufnahmen, selbst die Frage „Ausdehnung und Durchführung“ des Übereinkommens zum Verbote „der Verwendung des weissen Phosphors in der Zündholzindustrie“ auf die Tagesordnung dieser Konferenz gesetzt. Man hat also diese Massnahme als eine solche betrachtet, die in das Gebiet der Regelung der Arbeit fällt. Man kann darin eine von den Hohen Vertragschliessenden Teilen gegebene zeitgemässe und praktische Auslegung der Grenzen

der Zuständigkeit sehen, die sie der Arbeitsorganisation übertragen haben.

Unter den von der Organisation vorgeschlagenen Massnahmen kann der Gerichtshof auch das Übereinkommen betreffend das Verbot der Verwendung von Bleiweiss im Anstreichergewerbe heranziehen. Nach dem Wortlaut dieses Übereinkommens verpflichten sich die Mitglieder der Organisation, verschiedene Verwendungsarten des Bleiweisses, des Bleisulfates und aller diese Stoffe enthaltenden Erzeugnisse, abgesehen von genau bestimmten Fällen, zu verbieten, und auch in diesen besonderen Fällen wollen sie die Verwendung Jugendlicher unter 18 Jahren und der Frauen, abgesehen von bestimmten Ausnahmen, verbieten. Aus einem von der Organisation vorgelegten Schriftstück ergibt sich, dass dieses Übereinkommen schon von mindestens elf Regierungen ratifiziert wurde; es ist dem Gerichtshof aber bisher kein Einspruch gegen die Zuständigkeit der Organisation zur Ausarbeitung und zur Vorlage dieses Übereinkommens mitgeteilt worden.

Ferner kann sich der Gerichtshof in seiner Antwort auf die ihm vorliegende Frage auf einige Gründe berufen, die er schon in seinem Gutachten Nr. 3 auseinandergesetzt hat. Durch das Ersuchen, welches das Gutachten Nr. 2 zur Folge hatte, war der Gerichtshof gebeten worden, festzustellen, ob die Zuständigkeit der Arbeitsorganisation sich nach seiner Ansicht auf die internationale Regelung der Arbeitsverhältnisse der bei der Landwirtschaft beschäftigten Personen beziehe. Er hat diese Frage bejaht. Aber noch während er mit dieser Frage beschäftigt war, wurde er um ein neues Gutachten über die weitere Frage gebeten, ob die „Zuständigkeit“ der Organisation sich auf die „Prüfung von Vorschlägen zur Organisierung und Förderung der landwirtschaftlichen Produktionsmittel und zur Prüfung aller anderen Fragen gleicher Art“ erstrecke. Der Gerichtshof war der Ansicht, dass die Antwort auf diese Frage ausschliesslich von der dem Teile XIII des Versailler Friedensvertrages, „der einzigen Quelle des Daseins und der Aufgaben dieser Organisation“, gegebenen Auslegung abhängt. Unter diesem Gesichtspunkt seien die Organisation und Förderung der Produktionsmittel nicht „als in das Arbeitsgebiet der Organisation fallend“ zu betrachten. Obwohl jedoch der Gerichtshof seine Ansicht in dieser Richtung kundgab, verfehlte er nicht, um sich gegen eine allzu weitgehende Auslegung seiner Antwort zu schützen, hinzuzufügen, es folge daraus nicht, „dass die Organisation sich völlig enthalten müsse, die Rückwirkung derjenigen Massnahmen, die sie zum Wohle der Arbeiter zur Annahme zu bringen sich bemüht, auf die Produktion zu berücksichtigen“, ebenso könne es der Organisation, obschon die Ausübung der Befugnisse, die ihr nach dem Friedensvertrage zukommen, nur „beiläufig“ auf die Produktion eine Rückwirkung haben könne, offenbar nicht verboten werden, „sich mit Fragen zu beschäftigen, die ihr durch den Friedensvertrag ausdrücklich übertragen wurden, weil daraus für sie die Notwendigkeit entstehen könnte, unter bestimmten Gesichtspunkten die Mittel und Methoden der Produktion oder die mögliche Wirkung der vorgeschlagenen Massnahmen auf die Produktion zu untersuchen“.

Allerdings handelt das Gutachten Nr. 3 von den beiläufig für die Produktion sich ergebenden Wirkungen, während sich die hier behandelte Frage auf die zusätzliche Regelung der persönlichen Arbeit des Betriebsinhabers bezieht. In der Praxis jedoch wäre es unmöglich, eine genaue Scheidelinie zwischen der beiläufigen Wirkung und der zusätzlichen Regelung zu ziehen, und die Frage, ob die Folgen einer Regelung eine Haupt- oder Nebenwirkung darstellen, ist nicht ausschliesslich

aus dem Umstand zu beantworten, ob der Betriebsinhaber in der vorgeschlagenen Regelung erwähnt ist oder nicht. Wenn man also auch für die Zwecke des vorliegenden Falles zugibt, dass die Zuständigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation auf die Arbeit des Lohnempfängers begrenzt ist, so ergibt sich doch andererseits aus der angeführten Begründung des Gutachtens Nr. 3, dass man der Organisation nicht verbieten könnte, eine Regelung zum Zwecke der Sicherung des Schutzes der Lohnempfänger vorzuschlagen mit der Begründung, dass diese Regelung die Wirkung haben könnte, gleichzeitig und nebenbei auch die Arbeit des Betriebsinhabers zu regeln.

Die dem Gerichtshof vorgelegte Frage ist vor ihm sowohl mündlich wie auch schriftlich erörtert worden. Diese Erörterungen erstreckten sich, besonders in den schriftlich vorgelegten Unterlagen, auf eine grosse Anzahl Fragen, die die Staatssouveränität und die individuelle Freiheit berühren, ferner auf eine Reihe umstrittener Lehrsätze über die Wirtschaft und den Staat. Dass diese Fragen, die in gewissem Sinne politischer Art und, sobald es sich um gesetzliche Massnahmen handelt, welche die Arbeit oder andere Dinge betreffen, ein ständiger Gegenstand der Erörterungen in den Landesparlamenten sind, anlässlich der Bearbeitung und der Annahme des Teiles XIII des Versailler Friedensvertrages untersucht wurden, ist durchaus natürlich und war unvermeidlich; denn die Abfassung nationaler oder internationaler Gesetze stellt einen politischen Akt dar und kann daher politische Grundsätze zum Ausdruck bringen. Der Beweis dafür, dass diese Fragen bei der Bearbeitung und Annahme des Teiles XIII geprüft wurden, ist der Tatsache zu entnehmen, dass sich die Hohen Vertragsschliessenden Teile für die Inkraftsetzung internationaler und nationaler Massnahmen, jeder für sich, ihre volle Handlungsfreiheit und Souveränität, aus der für jeden einzelnen Staat das ausschliessliche Recht hervorgeht, zu entscheiden, welche politischen und sozialen Grundsätze innerhalb des Gebietes seiner nationalen Zuständigkeit anzuwenden sind, ausdrücklich vorbehalten haben. Andererseits ist anzunehmen, dass die Hohen Vertragsschliessenden Teile mit voller Absicht die Mitwirkung der Internationalen Arbeitsorganisation — in dieser genau umgrenzten Art — an der Ausübung ihrer Hoheitsrechte bei Erlass internationaler Massnahmen in Arbeitsfragen vorgesehen haben. In dieser Beziehung ist darauf hinzuweisen, soweit insbesondere die Frage der Staatssouveränität in Betracht kommt, dass gleichartige Gründe, wie die vorhin erwähnten, vor vier Jahren vor dem Gerichtshof vertreten wurden, als dieser gebeten worden war, seine Ansicht darüber zu äussern, ob die Zuständigkeit der Organisation sich „auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse der in der Landwirtschaft beschäftigten Personen“ erstreckt.

In dem vorliegenden Falle besteht die Aufgabe des Gerichtshofs, abgesehen von der Feststellung, ob der der Arbeitsorganisation zugewiesene Tätigkeitsbereich eine Delegation von Machtbefugnissen voraussetzt oder nicht, darin, klarzulegen, was die Hohen Vertragsschliessenden Teile vereinbart haben. Bei der Auslegung des Teiles XIII hat der Gerichtshof eine Rechtsfunktion auszuüben, und wenn er die ihm zur Zeit unterbreitete Frage zusammen mit dem Wortlaute des Friedensvertrages untersucht, so dürfte es sich offenbar erübrigen, die politischen Grundsätze oder sozialen Lehrmeinungen zu erörtern und anzuwenden, die der Friedensvertrag, wie ausdrücklich bemerkt sei, überhaupt nicht erwähnt.

Man hat auch angeführt, dass Massnahmen, die zur Durchführung der Grundsätze in den von der Arbeitsorganisation vorgeschlagenen

Übereinkommen dienen, allein den ratifizierenden Mitgliedern vorbehalten sind, und dass es daher ausschliesslich Sache dieser Mitglieder sei, Massnahmen zu treffen und zu verwirklichen, welche entsprechend einem von ihnen angenommenen Übereinkommen den Schutz der Lohnarbeiter sichern sollen, z. B. indem sie nebenher auch die gleiche Arbeit der Betriebsinhaber regeln.

In dieser Hinsicht stellt der Gerichtshof fest, dass der Teil XIII zwischen den Grundsätzen und den zur Sicherung der Durchführung vorgesehenen Massnahmen keinerlei Unterschied macht. Eine Unterscheidung dieser Art würde tatsächlich in der Praxis zu unüberwindlichen Schwierigkeiten führen, und es entspricht durchaus dem weitgefassten Wortlaut der oben erwähnten Einleitung zum Teil XIII, dass die Arbeitskonferenz selbst entscheiden soll, ob und in welchem Umfange es notwendig und angebracht ist, in ein Übereinkommen Vorschriften aufzunehmen, die geeignet sind, dessen restlose Durchführung zu gewährleisten. Es ist zwar richtig, dass die Arbeitsorganisation zur Sicherstellung der von ihr vorgeschlagenen Übereinkommen das in den Artikeln 409—420 vorgesehene besondere Verfahren anwenden kann; gleichwohl kann die Konferenz auch schon selbst in die Übereinkommen, welche sie vorschlägt, Vorschriften aufnehmen, welche die möglichst weitgehende Verwirklichung ihres Zweckes sicherstellen.

Die Frage, ob im Einzelfalle die Regelung der persönlichen Arbeit des Betriebsinhabers in einem bestimmten Vorschlag eher als hauptsächlich denn als „zusätzlich“ anzusehen ist und infolgedessen die Zuständigkeit der Organisation überschreitet, könnte in den verschiedenen Abschnitten des Verfahrens der Organisation sicher unter Umständen Anlass zu Meinungsverschiedenheiten geben. Offensichtlich nötigt eine solche Frage die zuständigen Stellen, die Begleitumstände eines jeden einzelnen Falles genau zu würdigen. Übrigens bestimmt Teil XIII des Versailler Vertrages in Artikel 423, dass „alle Streitfragen und Schwierigkeiten der Auslegung dieses Teiles des vorliegenden Vertrages und der später von den Mitgliedern gemäss diesem Teile geschlossenen Übereinkommen der Entscheidung des Gerichtshofs unterliegen“.

Der Gerichtshof hat nicht die Absicht, die Grenzen der Machtbefugnisse darzulegen, die der Internationalen Arbeitsorganisation etwa bei *Ausarbeitung ergänzender Vorschriften* gezogen sein können. Er würde das Gebiet seiner eigenen Zuständigkeit überschreiten, wenn er versuchen wollte, tatsächliche oder mögliche Streitfälle zu untersuchen, über die seine Ansicht nicht erbeten wurde, oder sich zu bemühen, anzugeben, wie nach seiner Ansicht solche Fälle zu regeln wären.

GEMISCHTE SCHIEDSGERICHTE — FRIEDENSVERTRAG — ZUSTÄNDIGKEIT — UNZUSTÄNDIGKEIT IN SACHEN GEWERBLICHER ARBEITSUNFÄLLE

5. Das durch den Vertrag von Versailles eingesetzte englisch-deutsche Schiedsgericht ist ohne Zustimmung der Beklagten nicht zuständig, über die Ansprüche zu entscheiden, welche von einem deutschen während des Krieges internierten und später nach Deutschland entlassenen Matrosen wegen eines vor dem Kriege erlittenen Arbeitsunfalles gegen Arbeitgeber englischer Nationalität gerichtet werden.

Entscheidung des gemischten englisch-deutschen Schiedsgerichts vom 23. April 1926. — *Bamberg gegen Burnett Steamship Co.*, Fall Nr. 4723. (Recueil des décisions des tribunaux arbitraux mixtes, April-August 1926, 56-58.)

Der Kläger war deutscher Staatsangehöriger und vor dem Kriege als Matrose in die Dienste einer englischen Seeschiffahrtsgesellschaft getreten. Am 30. August 1913 hatte er, während er auf einem Schiffe der Gesellschaft Waren verstaute, einen Unfall erlitten, der zur Abnahme des linken Beines führte. Im Verlaufe des Krieges wurde er auf der Insel Man interniert und am 22. Januar 1916 nach Deutschland freigelassen. Obwohl er weder ein „Memorandum“ noch eine andere der im englischen Gesetz von 1906 über die Arbeitsunfälle genannten Prozessurkunden eingereicht hatte, hatte ihm die Gesellschaft vom Tage des Unfalls an bis zu seiner Entlassung nach Deutschland regelmässig zur Abgeltung aller ihm aus diesem Gesetz zustehenden Ansprüche eine wöchentliche Entschädigung von 18 Schilling 8 Pence zukommen lassen. Er verklagte nun die Firma auf Zahlung dieser Wochenrente vom 1. Januar 1920 ab einschliesslich 5 Prozent jährlicher Zinsen.

Die Beklagten bestritten die Zuständigkeit des Gerichts, indem sie geltend machten, dass es sich nicht um eine Streitfrage aus einem Vertrag (im Sinne des Art. 304 b) handle und dass diese Frage überdies nach der englischen Gesetzgebung ausschliesslich in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte (*courts of justice*) des Landes falle. Hiergegen wandte der deutsche Regierungsvertreter ein, dass diese Frage nach dem englischen Gesetz von 1906 ebensowohl wie vor ein ordentliches Gericht vor einen Schiedsrichter oder vor einen Schiedsausschuss gebracht und durch „Schiedsspruch“ geregelt werden könne.

Das Gericht, heisst es in dem Urteil, kann dieser Beweisführung nicht zustimmen. Denn wenn es auch zutrifft, dass die Frage der Haftpflicht des Arbeitgebers durch einen aussergerichtlichen Vergleich

oder durch ein „Schiedsverfahren“ vor einem von den Parteien gewählten oder einem ernannten Schiedsrichter, einem Schiedsausschuss oder einem Richter des Grafschaftsgerichts entschieden werden kann, so ist doch gegen alle diese Entscheidungen eine Berufung an das Berufungsgericht und an das Oberhaus möglich.

Die Beklagten hätten sich auf das Verfahren vor dem Schiedsgericht freiwillig einlassen können; da sie dies aber nicht getan haben, kann das Gericht nicht umhin, ihrer Einrede stattzugeben.

Dem Kläger steht es frei, seinen Anspruch vor den englischen Gerichten geltend zu machen.

Dennoch möchte das Schiedsgericht in der Urteilsniederschrift die Hoffnung aussprechen, dass die Beklagten den Kläger nicht in die Notwendigkeit versetzen, eine Reise nach England zu unternehmen, um dort das Verfahren vor dem Grafschaftsgericht anzustrengen. Aus den vorgebrachten Tatsachen scheint klar hervorzugehen, dass der Kläger sehr schwer verletzt wurde und dass, wenn seine Rückkehr nach Deutschland nicht unter den ungewöhnlichen Umständen der damaligen Zeit erfolgt wäre, Massnahmen ergriffen worden wären, die ihm eine Entschädigung, wie sie ihm nach englischem Recht zustand, gesichert hätten.

Die Beklagten haben die Möglichkeit, den gegenwärtigen Gesundheitszustand des Klägers feststellen zu lassen, und das Gericht gibt der zuversichtlichen Hoffnung Ausdruck, dass man ihm, falls es sich herausstellt, dass die Krankheit und die Arbeitsunfähigkeit, die sich als Folgen des Unfalles ergaben, fortbestehen, eine angemessene Entschädigung anbietet . . .

Aus diesen Gründen weist das Schiedsgericht die Klage wegen Unzuständigkeit ab, ohne einer der beiden Parteien die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen.

DEUTSCHLAND

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES ARBEITSRECHTS

1. Arbeitsverweigerung zur Feier des 1. Mai. Gibt diese einen Grund zur fristlosen Entlassung ?

Urteil des Reichsgerichts vom 19. Oktober 1926. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1927, S. 4.)

Die Klägerin stützt die fristlose Entlassung der Beklagten gemäss § 123 Nr. 3 GewO darauf, dass sie die Arbeit unbefugt verlassen hätten. Das Berufungsgericht nimmt mit Recht an, dass nach dieser Vorschrift das unerlaubte Fernbleiben eines Arbeiters nur dann einen Entlassungsgrund bildet, wenn es eine beharrliche Verweigerung der ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Pflichten bedeutet. Diese Beharrlichkeit kann hier, wo die Beklagten die Arbeit nur für eine von vornherein kurz bemessene Frist, nur für einen Tag verweigert haben, lediglich ihrer Willensrichtung entnommen werden. Gibt sich der auf Vertragsverletzung gerichtete Wille als besonders hartnäckig zu erkennen, wird die Arbeit ohne Rücksicht auf Recht und Billigkeit unter Hintansetzung wesentlicher Belange des Arbeitgebers niedergelegt, dann allerdings kann auch eine kurzfristige Arbeitsverweigerung einen Grund zur sofortigen Entlassung bilden. Ob diese Voraussetzungen im Einzelfalle gegeben sind, ist zwar im wesentlichen eine Tatfrage. Die Ausführungen, mit denen das Berufungsgericht sie verneint, sind aber weder in sich schlüssig und klar noch erschöpfend, so dass sie die gegenüber den jetzt noch in Betracht kommenden Beklagten ausgesprochene Klageabweisung nicht zu tragen vermögen.

Das Oberlandesgericht geht davon aus, dass die Beklagten, nachdem durch Verordnung des Badischen Staatsministeriums vom 17. März 1924 dem 1. Mai die Eigenschaft eines gesetzlichen Feiertages genommen war, durch die von ihnen mit der Klägerin geschlossenen Arbeitsverträge verpflichtet waren, am 1. Mai 1924 zur Arbeit zu erscheinen. Es steht auch auf dem Standpunkte, dass die Beklagten sich dieser Pflicht bewusst gewesen sind. Es nimmt nicht etwa an, dass sie ihren Arbeitsverträgen die Auslegung gegeben hätten, sie enthielten stillschweigend die Klausel der Arbeitsruhe am 1. Mai, bezeichnet vielmehr das Fernbleiben der Beklagten von der Arbeit als „offene Auflehnung“ gegen den Willen

der Arbeitgeberin. Es ist auch unstreitig, dass die Klägerin durch ihre Direktion in den Fabrikräumen eine Bekanntmachung hatte anschlagen lassen, dass am 1. Mai der ganze Betrieb normal arbeite. Der Kennzeichnung des Verhaltens der Beklagten als offene Auflehnung entzieht das Berufungsgericht jedoch die Grundlage, wenn es weiter ausspricht, es sei nicht völlig überzeugt davon, dass die Beklagten nicht an ein gewisses Recht zu ihrem Vorgehen geglaubt hätten. Eine offene Auflehnung von Arbeitnehmern gegen ihre Arbeitgeberin, unter der nur eine bewusste Nichtachtung der berechtigten Anordnungen der letzteren verstanden werden kann, ist mit dem Glauben ersterer an ein ihnen zustehendes Recht nicht vereinbar. Im Zusammenhange mit diesem Widerspruche steht es, dass die Urteilsgründe überhaupt nicht klar erkennen lassen, welchen Inhalt denn der als möglich unterstellte Rechtsirrtum der Beklagten gehabt haben soll. Es wird im wesentlichen von den auf Herbeiführung der Arbeitsruhe am 1. Mai gerichteten Schritten der Gewerkschaft, der die Beklagten angehören, berichtet und gesagt, dass daraus eine Verwirrung in den Köpfen der Beklagten darüber, wo in dem Widerstreite der Anordnungen ihrer Fabrikleitung und ihrer Gewerkschaft das Recht liege, entstanden sei. Wie die Annahme einer derartigen „Seelenverfassung“ der Beklagten sich verträgt mit der bereits erwähnten Auffassung des Berufungsgerichts, sie hätten sich ein vertragliches Recht der Arbeitsruhe am 1. Mai nicht zugeschrieben, ist nicht erkennbar.

Zu diesen Unklarheiten in dem angefochtenen Urteil tritt aber weiter als wesentlicher Mangel der, dass überhaupt nicht erwogen wird, welche Bedeutung es denn für die Würdigung des Verhaltens der Beklagten hat, dass sie nicht einzeln, sondern nach der zunächst zu unterstellenden Behauptung der Klägerin, in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken, sogar mit dem Ziele, den Betrieb am 1. Mai völlig stillzulegen, an diesem Tage ihre vertraglichen Pflichten nicht erfüllt haben. Für die Beharrlichkeit einer Arbeitsweigerung, für ihre Hartnäckigkeit kann aber der Umstand, dass sie nicht von einzelnen, sondern von einer Gesamtheit von Arbeitern begangen wird, erheblich ins Gewicht fallen. Wenn das Berufungsgericht in seinen Ausführungen einen so bedeutsamen, von der Klägerin in den Vorinstanzen mehrfach betonten Gesichtspunkt nicht berücksichtigt hat, so gibt das dem Verdachte Raum, es habe ihn für unbeachtlich gehalten, es habe also dem § 123 GewO eine zu enge Auslegung gegeben.

Anmerkung: Ein früheres Urteil des Reichsgerichts vom 10. Januar 1925 (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1874) verneint die Schadenersatzpflicht der Arbeiter wegen einer Maifeier, wenn diese bei der Arbeitseinstellung in gutem Glauben waren. Wie in dem vorstehenden Urteil wird also auf den guten Glauben der feiernden Arbeiter abgehoben. Dieser gute Glaube wird verneint und demnach Verurteilung der Arbeiter zu Schadenersatz ausgesprochen durch Urteil des Oberlandesgerichts Breslau vom 10. Februar 1926 (Seufferts Archiv für Entscheidungen der obersten Gerichte, Bd. LXXX, S. 211). — Vgl. ferner Urteil des Landgerichts Altona vom 14. Oktober 1926 (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1926, S. 188): Die Maifeier im preussischen Staats-

gebiet bildet auch bei Duldung in früheren Jahren, aber nach ausdrücklichem Verbot des Arbeitgebers einen fristlosen Entlassungsgrund im Sinne des § 123 Nr. 3 GewO.

2. Leitender Angestellter. — Begriffsbestimmung.

Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 12. November 1925 an den Preussischen Minister des Innern. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 25.)

Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung hat bisher keinen einheitlichen Begriff des „Leitenden Angestellten“ geschaffen. In der Regel wird, sofern der Zweck des Gesetzes eine besondere Regelung für gewisse Gruppen von Angestellten erfordert, der in Frage kommende Personenkreis nach dem jeweiligen Bedürfnis abgegrenzt (vgl. zum Beispiel § 12 der Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 18. März 1919 in Verbindung mit § 14 Absatz 1 und 2 ArbZVo vom 21. Dezember 1923, § 12 Absatz 2 BRG, § 3 Absatz 3 Satz 2 der zweiten Ausführungsverordnung zur Schlichtungs-Vo vom 29. Dezember 1923). Im übrigen stehen sich im wesentlichen zwei Ansichten gegenüber. Die eine will als „Leitende Angestellte“ nur Angestellte ansehen, die sich im wesentlichen mit Arbeitgeberaufgaben beschäftigen; die andere, die besonders von der Vereinigung leitender Angestellten vertreten wird, sieht als „Leitende Angestellte“ neben den Angestellten mit Arbeitgeberfunktionen auch sonstige Angestellte an, „die unter persönlicher Verantwortung für eigene Arbeit und für die Arbeit unterstellter Arbeitnehmer auf Grund besonderer geistiger Befähigung und besonderer beruflicher Ausbildung eine in der Hauptsache von eigenem Entschluss oder selbständigem Urteil abhängende, leitende, anweisende, planmässig entwerfende oder wissenschaftlich prüfende Tätigkeit ausüben“. Mit dieser Auffassung stimmt in den Grundzügen überein der Kommentar von Schulz-Hartmann zum Angestelltenversicherungsgesetz (Anmerkung 6 zu § 1), der das Wesen des „Angestellten in leitender Stellung“ im Sinne des § 1 Absatz 1 Nr. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes in der Fassung vom 28. Mai 1924 „in der Ausübung einer für die Verfolgung der Zwecke des Betriebes entscheidenden Tätigkeit auf Grund seiner besonderen Befähigung oder Vorbildung oder aus sonstigen Gründen sieht“.

3. Die Nichtbeachtung eines für allgemeinverbindlich erklärten Lohntarifs als unlauterer Wettbewerb.

Urteil des Landesgerichts II Berlin vom 22. April 1926. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1927, S. 52.)

Die Parteien stehen im Wettbewerb zueinander, da die eine Partei vor der anderen den Vorrang zu erringen strebt. Der Beklagte bietet unstreitig die Dienste seines Unternehmens zu einem

geringeren Preise als die Klägerin an und zahlt an die von ihm zur Bewachung verwendeten Wächter und an die diese beaufsichtigenden Personen Löhne, die erheblich unter dem für die Stadtgemeinde Berlin für allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Arbeitsverträge vom 7. Oktober 1925 liegen. Es ist selbstverständlich und von dem Beklagten nicht bestritten, dass der niedrige Satz des von ihm für seine Bewachungsleistungen geforderten Entgeltes allein oder im wesentlichen nur möglich ist, weil er den von ihm zur Bewachung verwendeten Personen erheblich niedrigere Löhne zahlt als sie der erwähnte Lohn- und Arbeitsvertrag zulässt. Der Beklagte meint, der Schiedsspruch und somit der Arbeits- und Lohnvertrag vom 7. Oktober 1925 erstreckt sich nicht auf ihn, weil der Schiedsspruch als Geltungsbereich nur die in dem Spruch aufgeführten Wach- und Schliessgesellschaften und deren Wächter und Kontrolleure bezeichne, er, Beklagter, selbst also ebensowenig wie seine nicht zum Verkehrsbunde gehörigen Angestellten beteiligt sei. Es ist zwar richtig, dass die Tarifgebundenheit, die sogenannte Unabdingbarkeit des Tarifvertrages, zunächst nur für die Mitglieder der vertragschliessenden Parteien gilt. Gerade aber zur Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages über die Beteiligten hinaus lassen § 2 ff. der TVV vom 23. Dezember 1918¹ eine „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“ des Tarifvertrages zu. Die Wirkung dieser Erstreckung des normativen Teils des Tarifvertrages durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung besteht darin, dass nunmehr alle Aussenseiter des gleichen Geschäftszweiges innerhalb des Tarifgebietes den Tarifnormen wie einem staatlichen Gesetz unterstehen, wobei nicht der Beruf des einzelnen Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, sondern die Art der zu leistenden Arbeit entscheidet.

Hiernach ist bedeutungslos, dass der Beklagte selbst nicht unmittelbar an dem Schiedsspruch und dem Tarifvertrage beteiligt gewesen ist und dass mindestens mehrere seiner angestellten Wächter und Kontrolleure als abgebaute Beamte nicht Mitglieder (des Arbeitnehmersverbandes) sind. Die Entscheidung der Reichsarbeitsverwaltung konnte nur die Wächter und Kontrolleure der vertragschliessenden Wach- und Schliessgesellschaften erwähnen. Die Erstreckung auf alle, die die gleiche Arbeit wie diese Wächter und Kontrolleure leisten, und auf alle, die die gleichen Dienste empfangen, ist eine aus dem Wesen und Zweck der Allgemeinverbindlichkeitserklärung sich ergebende Folge.

Ist hiernach der Beklagte an den erwähnten Lohn- und Arbeits-

¹ § 2 TVV: Die Reichsarbeitsverwaltung kann Tarifverträge, die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiet überwiegende Bedeutung erlangt haben, für allgemeinverbindlich erklären. Sie sind dann innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereichs für Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter den Tarifvertrag fallen, auch dann verbindlich im Sinne des § 1, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer oder beide an dem Tarifvertrage nicht beteiligt sind.

Fällt ein Arbeitsvertrag unter mehrere allgemeinverbindliche Tarifverträge, so ist im Streitfall, vorbehaltlich einer abweichenden Bestimmung der Reichsarbeitsverwaltung derjenige von ihnen massgebend, der für die grösste Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthält.

vertrag gebunden, so handelt er gegen seine Angestellten vertrags- und gesetzwidrig, wenn er ihre Dienste unter Tarif bezahlt, und er handelt sittenwidrig gegen seine Mitbewerber, wenn er unter Ausnutzung des gesetzwidrigen Zustandes sich die Möglichkeit verschafft, die Mitbewerber zu unterbieten und dadurch zu schädigen.

4. Ehefrau im Dienstverhältnis: Kündigung dieses Dienstverhältnisses der Frau durch den Mann.

Beschluss des Obersten Landesgerichts München vom 19. August 1924. (Jahrbuch für Entscheidungen in Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit und des Grundbuchrechts, Bd. II S. 67.)

Der Arbeiter F. N. in M. hat am 23. April 1924 bei dem dortigen Amtsgerichte beantragt, ihn zur Kündigung des von seiner Frau E. N. mit dem S. in Bozen eingegangenen Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu ermächtigen, und zur Begründung vorgebracht: die Frau habe sich am 14. Mai 1923 aus M. entfernt und sei bei dem S. in Dienst getreten, aber auf sein Verlangen im November 1923 zurückgekommen; da er damals arbeitslos gewesen sei und die Sachen der Frau sich noch in Bozen befunden hätten, habe er in die Rückkehr der Frau nach Bozen unter der Bedingung gewilligt, dass die Frau bis Ostern 1924 zu ihm zurückkomme; letzteres sei trotz wiederholter Aufforderung nicht geschehen; die Interessen seines Haushalts, zu dem fünf unversorgte Kinder gehörten, seien durch das Verfahren der Frau stark gefährdet. Die Frau, die inzwischen ein Dienstverhältnis in Barcelona eingegangen war, hat erklärt, sie sei nicht zurückgekommen, weil der Mann sie dauernd grob behandelt und roh beschimpft habe. Das Amtsgericht hat die Ermächtigung erteilt. Das Landgericht hat auf Beschwerde der Frau den Antrag des Mannes abgewiesen, da der Mann wegen Aufhebung der häuslichen Gemeinschaft kein Kündigungsrecht habe. Die weitere Beschwerde des Mannes ist zurückgewiesen worden.

Gründe: Nach dem eigenen Vorbringen des Antragstellers war er damit einverstanden, dass seine Ehefrau sich nach ihrer Rückkehr von Bozen im November 1923 wieder dorthin begab, um ihren Dienst noch eine Zeit lang fortzusetzen. Er war also mit der Fortsetzung des Dienstverhältnisses einverstanden gewesen, und dadurch wäre an und für sich gemäss § 1358 Absatz 2 Satz 1 BGB¹ sein Kündigungsrecht jedenfalls hinsichtlich

¹ § 1358 BGB: Hat sich die Frau einem Dritten gegenüber zu einer von ihr in Person zu bewirkenden Leistung verpflichtet, so kann der Mann das Rechtsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn er auf seinen Antrag von dem Vormundschaftsgerichte dazu ermächtigt worden ist. Das Vormundschaftsgericht hat die Ermächtigung zu erteilen, wenn sich ergibt, dass die Tätigkeit der Frau die ehelichen Interessen beeinträchtigt.

Das Kündigungsrecht ist ausgeschlossen, wenn der Mann der Verpflichtung zugestimmt hat oder seine Zustimmung auf Antrag der Frau durch das Vormundschaftsgericht ersetzt worden ist. Das Vormundschaftsgericht kann die Zustimmung ersetzen, wenn der Mann

des damals in Frage stehenden Dienstverhältnisses bei S. in Bozen ausgeschlossen gewesen. Der Antragsteller hat jedoch die Erlaubnis zur Fortsetzung des Dienstverhältnisses nur unter der ausdrücklichen Bedingung erteilt, dass seine Frau bis Ostern 1924 wieder zurückkehre. Eine solche auf Zeit erteilte Zustimmung ist rechtlich wirksam und schliesst das Kündigungsrecht des Ehemanns nach Ablauf der Frist nicht aus. Es kann also dahingestellt bleiben, ob sich die Zustimmung des Ehemanns auch auf die Eingehung eines Dienstverhältnisses mit einer anderen Dienstherrschaft und insbesondere auf die Eingehung eines Dienstverhältnisses mit einer in Spanien wohnenden Dienstherrschaft erstreckt; denn jedenfalls ist die Zeit, für die der Ehemann zugestimmt hat, längst abgelaufen und demnach das Kündigungsrecht nach § 1358 Absatz 1 an und für sich gegeben.

Nach § 1358 Absatz 2 fällt das Kündigungsrecht des Ehemanns weg, solange die häusliche Gemeinschaft aufgehoben ist. Diese Vorschrift findet jedoch keine Anwendung, wenn sich die Ehefrau gerade zum Zwecke der Erfüllung der von ihr übernommenen Verbindlichkeit aus dem ehelichen Haushalt entfernt habe. Ob nun diese Voraussetzung hier zutrifft kann dahingestellt bleiben; denn auch wenn sich die Frau zu dem angegebenen Zwecke aus dem ehelichen Haushalt entfernt hat, jedenfalls stehen ihr jetzt Gründe zur Seite, aus denen sie berechtigt ist, die Wiederherstellung der ehelichen Gemeinschaft zu verweigern (§ 1353 BGB). Denn die Briefe zeigen, dass der Mann fortgesetzt seine Frau mit Beschimpfungen verfolgt, die derart roh und gemein sind, dass es als ein Missbrauch seines Rechtes erscheinen muss, wenn er von ihr die Herstellung der ehelichen Gemeinschaft verlangt. Die E. N. weigert sich also mit Recht, die häusliche Gemeinschaft wiederherzustellen, und das Kündigungsrecht des Ehemannes ist demnach unter allen Umständen ausgeschlossen.

- 5. Zum Begriff des Zwischenmeisters: Bilden Klavier- und Geigenspieler im Restaurationsbetrieb eine Eigenarbeitsgruppe zur gesamten Hand oder ist der Geigenspieler, der sich seinen Klavierspieler frei wählen kann und einen Gesamtlohn für das Ensemble erhält, Zwischenmeister? Kann im ersten Fall der Gesamthandsteilnehmer den auf ihn entfallenden Lohnanteil unmittelbar vom Arbeitgeber fordern?**

Urteil des Amtsgerichts Hamburg vom 7. September 1926. (Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1926, S. 170.)

Tatbestand: In der Gastwirtschaft des Beklagten musizierten Freitags, Sonnabends und Sonntags der Klavierspieler Sch. und der Geiger R., einander begleitend. Hierfür erhält R. allabend-

durch Krankheit oder durch Abwesenheit an der Abgabe einer Erklärung verhindert und mit dem Aufschube Gefahr verbunden ist, oder wenn sich die Verweigerung der Zustimmung als Missbrauch seines Rechtes darstellt. Solange die häusliche Gemeinschaft aufgehoben ist, steht das Kündigungsrecht dem Manne nicht zu.

Die Zustimmung sowie die Kündigung kann nicht durch einen Vertreter des Mannes erfolgen; ist der Mann in der Geschäftsfähigkeit beschränkt, so bedarf er nicht der Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters.

lich 15 RM., wovon Sch. die Hälfte ausgezahlt bekommt. Die Klägerin meint, dass Sch. — ihr geschiedener Ehemann — die 7.50 RM. auf Grund seiner entsprechenden Lohnforderung unmittelbar gegen den Beklagten erhalte, und hat diese angebliche Lohnforderung von Sch. an den Beklagten zur Höhe von 80 RM. durch Beschluss des Amtsgerichts Hamburg vom 30. Juni 1926 pfänden und sich zur Einziehung überweisen lassen. Da der Beklagte sich aber weigerte, ihr etwas zu zahlen, klagt sie auf Zahlung dieses Betrages.

Der Beklagte erbittet Klagabweisung. Er bestreitet, dem Sch. etwas zu schulden. Er habe lediglich den Geiger R. gegen 15 RM. pro Abend angestellt. Die Beschaffung und Entlohnung eines Klavierspielers sei alleinige Sache von R., so dass er — Beklagter — mit Sch. nichts zu tun habe.

Der Beklagte ist verurteilt.

Gründe: Zur Entscheidung steht die Frage, ob Sch. seinem Partner R. oder unmittelbar dem Beklagten gegenüber lohnberechtig ist. Steht er nur im Arbeitsvertrage zu R., wie der Beklagte meint, so fehlt es an der Voraussetzung zu einer Lohnforderung von Sch. an den Beklagten, die Klägerin hat dann eine nicht bestehende Forderung gepfändet und sich überweisen lassen und muss mit ihrer Klage abgewiesen werden. Ist aber ein Arbeitsverhältnis unmittelbar zwischen Sch. und dem Beklagten anzunehmen, so ist die Klage begründet.

Ein Arbeitsverhältnis zwischen Sch. und R. würde, da R. seinerseits Arbeitnehmer des Beklagten ist, notwendig eine Zwischenmeisterstelle von R. voraussetzen, und Sch. müsste Erfüllungshilfe von R. in dessen Arbeitsverhältnis zum Beklagten sein — eben weil R. Arbeitnehmer des Beklagten und zugleich, das heisst Hinblick auf die gleiche Arbeitsleistung, Arbeitgeber von Sch. sein müsste. Um dies aber anzunehmen, fehlt jeglicher Anhalt.

Zunächst mag darauf hingewiesen werden, dass es sich hier bei dem Ensemblespiel von R. und Sch. um eine elementare Grundlage gewerblicher Betätigung handelt, bei der ein Zwischenmeisterverhältnis wie etwa dasjenige eines mit seinem Ensemble auftretenden Kapellmeisters nicht bloss durchaus unüblich ist, sondern auch bei dem Schwergewicht seiner sozialen Funktion nicht am Platze wäre. Gerade die soziale Beeinträchtigung des Gehilfen zum Vorteil des Zwischenmeisters und vor allem des Unternehmers zwingt notwendig dazu, im Einzelfall strenge Anforderungen an die Annahme eines Zwischenmeisterverhältnisses zu stellen, im Zweifel also ein unmittelbares Arbeitsverhältnis des Unternehmers mit allen Beteiligten ohne Zwischenmeisterstellung eines einzelnen anzunehmen. Der Zwischenmeister ist wirtschaftlich ein in gewisser Hinsicht selbständiger Unternehmer. Zur Unternehmerstellung fehlt dem R. aber alles, vor allem ein eigener Wirtschaftsfonds, aus dem er das Entgelt für Sch., wenn dieser sein Gehilfe sein soll, bezahlen könnte. R. erhält seinen Lohn und muss hieran den Sch. in vollem Masse, ja geradezu

in gleicher Höhe beteiligen. Vor allem aber stehen R. und Sch. auf gleicher sozialer und beruflicher Stufe, ohne dass irgendein äusserer Anhalt wirtschaftlicher Abhängigkeit der Arbeit des einen von der beruflichen Stellung des anderen erkennbar wäre. Die von beiden geforderte, an gleicher Arbeitsstelle unter der unmittelbaren Direktive des Beklagten geleistete Arbeit ist durch einander bedingt und gleichwertig. Infolgedessen ist eine Zwischenmeisterstellung von R. zu verneinen und in ihm lediglich der mehr oder weniger bevollmächtigte Vertreter des Beklagten in der Annahme eines Klavierspielers zu erblicken, so dass Sch. bei seiner vom Beklagten stillschweigend genehmigten Annahme durch R. in ein unmittelbares Arbeitsverhältnis zum Beklagten getreten ist.

Damit ist zwar die Meinung des Beklagten, dass er mit Sch. nichts zu tun habe, widerlegt, aber noch nicht festgestellt, dass Sch. einen pfändbaren Lohnanspruch gegen den Beklagten hatte. Denn mit Rücksicht darauf, dass die Tätigkeit von R. und Sch. erst in ihrem Zusammenwirken ihre gemeinsam geschuldete Arbeitsleistung darstellt und beiden zu Händen von R. eine gemeinsame, intern zu teilende Vergütung von 15 RM. pro Abend vom Beklagten gezahlt wird, handelt es sich um ein Gruppenarbeitsverhältnis, in welchem R. und Sch. kraft ihres freiwilligen Zusammenschlusses eine „Eigengruppe“ und damit eine Gemeinschaft zur gesamten Hand darstellen. Die Folge wäre also, dass im Zweifel keiner einen eigenen Lohnanspruch gegen den Beklagten als ihren Arbeitgeber hätte, sondern nur beide gemeinsam zur gesamten Hand. Die formale Auswirkung dieses Grundsatzes mag in wirtschaftlich bedeutenderen, insbesondere bei Gruppenakkordverträgen am Platze sein. Hier in dem einfachen und geradezu alltäglichen Arbeitsverhältnis von R. und Sch. zum Beklagten verlangen Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte gerade dieser Berufskreise wie vor allem auch die sozialen Belange der einzelnen Beteiligten eine einfache und klare Lohnregelung im Wege der Ausscheidung der Lohnrechte der einzelnen aus der gesamten Hand. Ja, es muss geradezu als Parteiwille erachtet werden, dass R. und Sch. als die an der gesamten Hand allein Beteiligten mit Rücksicht auf ihre interne, dem Beklagten bekannte Lohnregelung jeder für sich seinen Lohnanteil von 7,50 RM. pro Abend unmittelbar vom Beklagten zu fordern berechtigt sind. Der Beklagte wird dadurch nicht in seinen Rechten beeinträchtigt, und bei R. und Sch. ist kein rechtserhebliches Interesse an einer Aufrechterhaltung der Gesamthandsforderung erkennbar. Dass Sch. bislang nicht von seinem unmittelbaren Recht Gebrauch gemacht hat, sondern den gesamten Lohn stets an R. hat auszahlen lassen, besagt nichts und ist nur eine im Rechtsverkehr unbeachtliche Gleichgültigkeit. — Somit steht fest, dass die Klägerin eine bestehende Lohnforderung von Sch. an den Beklagten gepfändet und sich hat überweisen lassen. Damit rechtfertigt sich die Klage.

Anmerkung : Zum Abschnitt „Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechts“ vgl. auch die Entscheidungen unter Deutschland, Nr. 28, S. 80 (Rechtsverhältnisse des Reichsbahnpersonals) und Nr. 39, S. 97 (Beschäftigung des Meistersohns im Betriebe des Vaters).

BERUFSVEREINS- UND KOALITIONSRECHT

6. Klagerecht der Berufsvereinigung bei Behinderung eines einzelnen Arbeitnehmers in der Vereinigungsfreiheit. Inwiefern kann darin, dass ein Arbeitgeber seine Angestellten unter Zuwiderhandlung gegen Artikel 159 der Reichsverfassung veranlasst, aus seiner Berufsvereinigung auszutreten, eine unerlaubte Handlung liegen, die einen Unterlassungsanspruch für die Berufsvereinigung begründet ?

Urteil des Reichsgerichts vom 11. Februar 1926. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 274 ; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, S. 556 ; Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. XXXI, S. 381 ; Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CXIII, S. 33.)

Tatbestand : Zu den Mitgliedern des klagenden, rechtsfähigen Gewerkschaftsbundes zählte eine Reihe von Angestellten im Betriebe des Beklagten. Von ihnen trat eine grössere Anzahl im Jahre 1924 aus. Der Kläger behauptet : In einem Ende 1923 oder Anfang 1924 an den Vorsitzenden des Betriebsrats seiner Angestellten gesandten Briefe habe der Beklagte nicht nur seine Angestellten aufgefordert, aus dem klagenden Gewerkschaftsbund auszutreten, weil dieser nach links gerichtet sei, und in den — angeblich deutsch-national eingestellten — Deutschnationalen Handlungsgehilfenverband einzutreten, sondern zugleich angedroht, er werde diejenigen seiner Angestellten, die seiner Aufforderung nicht nachkämen, im Falle einer Arbeitseinschränkung zuerst entlassen, werde ferner den auf die Angestellten entfallenden Anteil der Krankenkassenbeiträge an die Krankenkasse des Gewerkschaftsbundes nicht weiter aus eigenen Mitteln zahlen, ja sogar die Zahlung des Arbeitgeberdrittels einstellen, und er werde ihnen endlich die bisher über den Tarif hinaus gewährten fünf Monatsgehälter nicht mehr bezahlen. Auf diesen Brief sei der Austritt der Angestellten aus dem Gewerkschaftsbund zurückzuführen. Mit der Klage begehrte der Kläger Verurteilung des Beklagten, sich jeden Eingriffs in die Vereinigungsfreiheit seiner Arbeiter und Angestellten zu enthalten, insbesondere es zu unterlassen, den in dem klagenden Verbands zusammengeschlossenen Angestellten mittelbar oder unmittelbar den Austritt aus dem Verbands nahezulegen und die Zahlung der Krankenkassenbeiträge

und der in seinem Betrieb üblichen Entlohnung von dem Austritt abhängig zu machen, sowie für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine vom Gericht festzusetzende Strafe zu bezahlen.

Der Beklagte beantragte Klagabweisung, indem er eine unzulässige Einwirkung auf seine Angestellten bestritt. Das Landgericht wies die Klage ab. Die Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg. Seine Revision wurde zurückgewiesen.

Gründe: Soweit der Kläger vom Beklagten ganz allgemein verlangt, dass dieser sich jedes Eingriffs in die Vereinigungsfreiheit seiner Arbeiter und Angestellten enthalte, fehlt ihm die Sachbefugnis. Ihm kann ein Unterlassungsanspruch nur insoweit zustehen, als der Beklagte durch sein Verhalten in den Kreis der Rechte und Belange des Klägers selbst eingegriffen hat. Für die Begründung des erhobenen Unterlassungsanspruches kommt daher bloss die — für diesen Rechtszug als wahr zu unterstellende — Behauptung des Klägers in Betracht, der Beklagte habe eine Anzahl seiner Angestellten durch Androhung wirtschaftlicher Nachteile, insbesondere der Kündigung, dazu bewogen, ihre Mitgliedschaft bei dem klagenden Gewerkschaftsbund aufzugeben, und es kann sich allein fragen, ob der Kläger beanspruchen kann, dass der Beklagte derartige, die Belange des Klägers schädigende Einwirkungen auf die Angestellten künftig unterlasse.

Die Klage ist gestützt auf Artikel 159 RV¹ in Verbindung mit §§ 823 Absatz 1 und 2, 826 BGB². Liegt eine in den Rechtskreis des Klägers eingreifende unerlaubte Handlung vor, so ist eine Unterlassungsklage nach den in der Rechtsprechung des Reichsgerichts ausgebildeten Grundsätzen gegeben, sofern der unerlaubte Eingriff in seinen Folgen in der Weise fortwirkt, dass die Fortsetzung der Beschädigung durch Wiederholung von Handlungen derselben Art ernstlich zu befürchten steht. Durch Artikel 159 RV ist „die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Massnahmen, die diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig“. Für den vorliegenden Fall kommt es darauf an, ob der Beklagte, indem er nach der Behauptung des Klägers in das Vereinigungsrecht seiner Angestellten widerrechtlich eingriff,

¹ Artikel 159 RV: Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Massnahmen, welche die Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen sind rechtswidrig.

² § 823 BGB: Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatze des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalte des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.

§ 826 BGB: Wer in einer gegen die guten Sitten verstossenden Weise einem anderen vorsätzlich Schaden zufügt, ist dem anderen zum Ersatze des Schadens verpflichtet.

dadurch zugleich eine den Kläger verletzende unerlaubte Handlung begangen hat; hier versagen jedenfalls die Bestimmungen in § 823.

Da der Kläger keine natürliche Persönlichkeit ist, kann von einer Verletzung der körperlichen Freiheit im Sinne des § 823 Absatz 1 nicht gesprochen werden. Auch ein „sonstiges Recht“ des Klägers steht nicht in Frage, da Artikel 159 RV, wie das Berufungsgericht zutreffend annimmt, die Vereinigungsfreiheit des einzelnen Staatsbürgers gewährleistet, aber nichts über die Rechte der Berufsvereinigungen bestimmt, zu denen sich die einzelnen zusammenschließen. In dem Schrifttum ist die Frage eines Schadenersatzanspruches dieser Vereinigungen bezeichnenderweise überhaupt nicht aufgeworfen worden. Nur vereinzelt wird Artikel 159 RV als eine Vorschrift im Sinne des § 823 Absatz 2 BGB aufgefasst, durch die nicht nur die einzelnen, sondern auch die „Verbände“ dem Staat oder sozialen Gewalten gegenüber geschützt werden sollen. Diese Auffassung geht nach Ansicht des Senats zu weit, da Artikel 159 seiner ganzen Fassung nach eben nur die Vereinigungsfreiheit des einzelnen im Auge hat. Allerdings hat das Wesen der Koalitionsfreiheit in Artikel 159 noch nicht seinen erschöpfenden Ausdruck gefunden; er wird in der Richtung auf die Berufsvereinigungen ergänzt durch Artikel 165 Absatz 1 Satz 2¹, wo die „Organisationen“ der Arbeiter und Angestellten einerseits und der Unternehmer andererseits „anerkannt“ werden. Aber auch die Heranziehung dieser Vorschrift kann zu keiner anderen Beurteilung führen. Die Bedeutung beider Vorschriften in ihrem Zusammenhang besteht — wie im Urteil des erkennenden Senats, Sammlung der Entscheidungen: Band CXI, S. 199 ausgeführt² — darin, dass das den Organisationen als solchen gewährleistete Freiheitsrecht sie berechtigt, ihren Mitgliedern gegenüber die zur Durchführung des Koalitionszwecks erforderlichen Massnahmen und Abmachungen zu treffen, und dass ihnen insoweit zivilrechtlicher Schutz gewährt wird. Die Frage, ob die erwähnten Verfassungsvorschriften als ein den Schutz der Organisationen gegen Dritte bezweckendes Gesetz im Sinne des § 823 Absatz 2 BGB anzusehen seien, bedurfte dort nicht der Entscheidung und ist auch nicht entschieden worden. Bedenken gegen die Annahme eines solchen Schutzgesetzes ergeben sich auch daraus, dass zwar Artikel 159 RV, insbesondere Satz 2, objektives Gesetzesrecht, nicht einen blossen Richtsatz enthält, dass aber nicht das gleiche für die Bestimmungen des Artikels 165 gelten kann, diese vielmehr nur programmatische Bedeutung haben. Eine Vorschrift, die in dieser allgemeinen Weise die Berufsvereinigungen anerkennt, kann noch nicht als Schutz-

¹ Art. 165, Abs. 1 RV: Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.

² Abgedruckt in ISAR, Jahrg. 1925, Abschnitt „Koalitionsrecht“, Nr. 1, S. 23.

gesetz im Sinne des § 823 Absatz 2 BGB angesehen werden. Die gegenteilige Auffassung würde zu nicht annehmbaren Ergebnissen führen, wie aus folgendem Beispiel erhellt: Die Arbeiter eines Betriebes bestimmen den Arbeitgeber durch Androhung der Arbeitseinstellung dazu, aus einem der Arbeiterschaft missliebigen Unternehmerverband auszuschcheiden. Dann würde, wenn man Artikel 159 in Verbindung mit Artikel 165 RV als Schutzgesetz für die Verbände auffasst, ohne weiteres ein Schadenersatzanspruch des Unternehmerverbandes gegen die Arbeiter und gegebenenfalls gegen die hinter ihnen stehenden Organisationen gegeben sein. Dieses Ergebnis wird auch der Kläger ablehnen.

Danach ist der Ansicht des Berufungsgerichts beizutreten, dass sich ein Schadenersatzanspruch des Klägers nur aus § 826 BGB begründen liesse. Die Revision meint nun, das Vorgehen des Beklagten gegen seine Angestellten verstosse schon deshalb gegen die guten Sitten, weil es nach Artikel 159 RV rechtswidrig sei. Allein eine rechtswidrige Handlung ist noch nicht schlechthin sittenwidrig; und selbst wenn ein sittenwidriges Verhalten des Beklagten gegenüber seinen Angestellten vorgelegen hätte, so würde daraus noch nicht folgen, dass es auch dem Kläger gegenüber gegen die guten Sitten verstieße. Es ist zu billigen, dass das Berufungsgericht selbständig geprüft hat, ob das Vorgehen des Beklagten im Verhältnis zum Kläger als sittenwidrig zu beanstanden war. Ebensowenig sind rechtliche Bedenken dagegen zu erheben, dass das Berufungsgericht bei dieser Prüfung von den Grundsätzen ausgeht, die das Reichsgericht für die Anwendung des § 826 auf dem Gebiete des Lohnkampfes und des Kampfes um die Arbeitsbedingungen ausgebildet hat. Wenn sich frühere Entscheidungen des Reichsgerichts auf Streitigkeiten zwischen Organisierten und Nichtorganisierten oder Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezogen haben, so ist das nicht entscheidend. Die Machtprobe des Arbeitgebers gegen seine Angestellten, die zugleich die Belange der Organisation der letzteren berührt, ist auch im Verhältnis zur Organisation eine Auswirkung gegensätzlicher sozialer Kräfte und Anschauungen, und es ist nicht einzusehen, weshalb hier eine andere Beurteilung als in jenen Fällen Platz greifen sollte. Das Berufungsgericht hat hiernach mit Recht seine Prüfung darauf erstreckt, ob die vom Beklagten zur Erreichung seiner Zwecke angewendeten Mittel an sich unsittlich sind, ob der dem Kläger zugefügte Nachteil so erheblich ist, dass dadurch seine wirtschaftliche Vernichtung herbeigeführt werden würde, und ob dieser Nachteil zu dem vom Beklagten erstrebten Vorteil ausser Verhältnis steht. Diese Fragen sind vom Berufungsgericht verneint worden, ohne dass dabei ein Rechtsirrtum zutage träte.

7. Tarifverträge der Zwangsinnungen und Vereinigungsfreiheit.
Kann eine Zwangsinnung einem Arbeitgeberverbande, der zum Teil aus Zwangsinnungsmitgliedern besteht, den Abschluss von Tarifverträgen mit Wirkung für diejenigen seiner Mitglieder untersagen, welche zugleich der Zwangsinnung angehören ?

Urteil des Reichsgerichts vom 23. März 1926. (Schlichtungswesen, 1926, S. 96; Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CXIII, S. 169; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, Spalte 438.)

Tatbestand: Die Klägerin ist eine Zwangsinnung, die Beklagte ein nicht eingetragener Verein. Etwa 85 vom Hundert der Mitglieder der Beklagten gehören auch der Klägerin als Mitglieder an. Im Jahre 1920 traten die Parteien und noch andere Arbeitgeberverbände zu dem Spitzenverband der Vereinigten Verbände der Berliner Holzindustrie zusammen, der nunmehr die erforderlichen Tarifverträge für seine Unterverbände abschloss. Vor Februar 1924 schied die Beklagte aus dem Vereinigten Verband der Berliner Holzindustrie aus und nimmt seitdem das Recht für sich in Anspruch, selbständig Tarifverträge mit Wirkung für alle ihre Mitglieder abzuschliessen. Diese Befugnis bestritt ihr die Klägerin, soweit durch die Tarifverträge auch Innungsmitglieder gebunden werden sollten. Sie erhob die Klage auf Feststellung der Nichtberechtigung der Beklagten, für diejenigen ihrer Mitglieder, die zugleich Mitglieder der Zwangsinnung sind, Tarifverträge abzuschliessen. Das Landgericht wies die Klage ab, das Kammergericht gab ihr statt¹. Auf die Revision der Beklagten wurde das landgerichtliche Urteil wieder hergestellt.

Gründe: Mitglied der beklagten Vereinigung kann jeder der Holzindustrie Berlins und seiner Vororte angehörige Gewerbetreibende werden, der in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt. Die Beklagte ist ein — unstreitig in der Form eines nicht rechtsfähigen Vereins organisierter — Arbeitgeberverband. Als solcher steht sie nicht nur Dritten, sondern auch ihren eigenen Mitgliedern als geschlossene Einheit, als selbständiges körperschaftsähnliches Rechtsgebilde gegenüber, dessen Rechte und Pflichten teils durch das Gesetz, teils, soweit es der Satzungsautonomie Raum lässt, durch die Satzung bestimmt werden. Die Tariffähigkeit der Beklagten ergibt sich ohne weiteres aus § 1 TVV vom 23. Dezember 1918², ihre Tarifberechtigung ebenso zweifellos aus

¹ Das Reichsgericht hat das in ISAR, Jahrg. 1925, Abschnitt „Koalitionsrecht“, Nr. 7, S. 30, kurz wiedergegebene Urteil des Kammergerichts aufgehoben und durch das jetzt ausführlicher wiedergegebene Urteil im entgegengesetzten Sinn rechtskräftig entschieden.

² § 1 TVV: Sind die Bedingungen für den Abschluss von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag), so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung

§ 2 der Satzung. Macht sie von dieser Gebrauch, das heisst, schliesst sie Tarifverträge ab, so treten, ohne dass es einer Rechtshandlung oder Willensäusserung ihrer Mitglieder bedarf, für diese selbsttätig kraft Gesetzes Rechtswirkungen ein, welche abzuändern oder zu beschränken die Beklagte gar nicht in der Lage ist. Sie vermag die laufenden oder künftigen Einzelarbeitsverträge ihrer Mitglieder dem Geltungsbereich und der Unabdingbarkeit der von ihr tariflich vereinbarten Arbeitsnormen ebensowenig zu entziehen wie die Vereinsmitglieder selbst dazu imstande sind (§ 1 TVV). Mit dem vom Kammergericht ausgesprochenen Verbote, für diejenigen ihrer Mitglieder, die zugleich der klägerischen Innung angehören, Tarifverträge abzuschliessen, wird der Beklagten daher entweder jeder Abschluss von Tarifverträgen unmöglich gemacht oder, falls ihr ein solcher mit Wirkung nur für ihre nicht auch zugleich der Klägerin angehörigen Mitglieder zugestanden werden soll, etwas rechtlich Unmögliches angesonnen. Das Verbot ist aber auch sachlich ungerechtfertigt.

Bei dem Abschluss von Tarifverträgen werden für jede Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigung selbstverständlich nur die eigenen Verbandsinteressen massgebend sein. Auf die Interessen eines anderen Verbandes Rücksicht zu nehmen, ist sie rechtlich nicht verpflichtet. Ob und in welcher Weise sie von ihren tariflichen Machtbefugnissen Gebrauch machen will, hängt vielmehr nur von ihrem Ermessen ab. Dieses nach irgendeiner Richtung einzuschränken, dazu ist ein anderer Verband nicht befugt, auch derjenige nicht, dessen Interessen durch ihre Tarifpolitik möglicherweise verletzt werden. Ein Recht dazu könnte die Klägerin selbst dann nicht für sich in Anspruch nehmen, wenn eine Anzahl ihrer Mitglieder durch Zugehörigkeit und die dadurch bedingte Eingliederung in den Herrschaftsbereich der Tarifverträge der Beklagten ihre Innungspflichten verletzt haben sollte. Auch in diesem Falle könnte der Beklagten die Ausübung der tariflichen Verbandsbefugnisse nicht verwehrt werden, würde die Betätigung ihres gesetzlichen und satzungsmässigen Rechtes, im Vertragsweg objektive Arbeitsrechtsnormen zu schaffen, keinen Verstoß gegen die guten Sitten enthalten und folgeweise auch nicht die Anwendung des § 826 BGB¹ im Sinne der Klägerin rechtfertigen. *In dieses Recht und in die tarifliche Selbständigkeit der Beklagten einzugreifen, dazu bietet der Klägerin auch die Doppelorganisation eines Teils ihrer Mitglieder keine gesetzliche Hand-*

abweichen. Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie im Tarifvertrage grundsätzlich zugelassen sind, oder soweit sie eine Aenderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages.

Beteiligte Personen im Sinne des Abs. 1 sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragschliessenden Vereinigungen sind oder bei Abschluss des Arbeitsvertrags gewesen sind oder die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben.

¹ Siehe Deutschland, Nr. 6, S. 28, Fussnote.

Artikel 159 RV¹ hat das durch § 152 GewO bisher nur den gewerblichen Unternehmern sowie ihren Angestellten und Arbeitern gewährte Recht der Vereinigungsfreiheit zu einem Grundrecht aller Deutschen ausgestaltet. Er ordnet nicht nur an, dass jeder Staatsbürger, welchem Berufe er auch angehöre, sich „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ mit anderen ungehindert zusammenschliessen dürfe, sondern erklärt auch jede Massnahme privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Natur, welche diese Freiheit zu beschränken oder zu behindern suche, für rechtswidrig. Sie vermag weder Rechte noch Pflichten zu erzeugen. Eine vorübergehende Beschränkung der Vereinigungsfreiheit schliesst Artikel 159 Satz 2 RV freilich nicht aus. Ihre Zulässigkeit folgt aus dem Umfang und der Bedeutung der Aufgaben, welche Artikel 165 a. a. O.² und die zu seiner Ausführung erlassenen Gesetze den Berufsvereinigungen zugewiesen haben. Ihnen können sie nur gerecht werden, wenn sie in der Lage sind, sich die Mitgliedschaft und Verbandstreue derjenigen, die sich ihnen einmal angeschlossen haben, eine Zeit lang zu erhalten und zu sichern. Dieses Ziel wird in der Regel durch Satzungsbestimmungen erreicht, welche den Mitgliedern den Austritt erst nach Ablauf einer bestimmten Kündigungs- oder Anzeigefrist gestatten und anderseits dem Verbands die Befugnis einräumen, gegen diejenigen Mitglieder, welche während ihrer Mitgliedschaft den Verbandsbeschlüssen zuwiderhandeln, Ordnungsstrafen oder andere wirtschaftliche Nachteile zu verhängen. Derartige Satzungsbestimmungen würden allerdings in vielen Fällen mit § 152 GewO unvereinbar sein, der den Verbandsmitgliedern ein Recht zu jederzeitigem Austritte gab und allen satzungsmässigen Druckmitteln den staatlichen Schutz versagte. Diese Vorschrift widerspricht aber dem Geist und Zweck des Artikels 159 RV, der nicht nur die Freiheit des Zusammenschlusses, sondern darüber hinaus auch die rechtliche Möglichkeit seiner Durchführung gewährleisten will. Deshalb muss sie, wie schon in dem Urteile des IV. Zivilsenats vom 2. Juli 1925 (RGZ, Bd. CXI, S. 199)³ ausgesprochen ist, gemäss Art. 178, Abs. 2 a. a. O. als aufgehoben gelten.

Das Gegengewicht zu dem durch den freiwilligen Eintritt in eine wirtschaftliche Berufsvereinigung (Art. 159, 165 RV) von dem Eintretenden freiwillig auf sich genommenen Verbandszwang bilden also die Freiheit seiner Entschliessung und die rechtliche Möglichkeit, ihn durch seinen — nur zeitweise gesperrten — Austritt wieder abzuschütteln. Eine Satzungsbestimmung oder eine Gesetzesvorschrift, welche es einem Verbandsmitglied dauernd unmöglich macht, sei es mit, sei es ohne Aufgabe der bisherigen Verbandszugehörigkeit sich zur Besserung und Förderung seiner Wirtschaftslage einem anderen Verband und damit dessen Tarifpolitik anzuschliessen, würde mit Artikel 159 RV in unlösbarem

¹ Siehe Deutschland, Nr. 6, S. 28, Fussnote.

² Siehe Deutschland, Nr. 6, S. 29, Fussnote.

³ Vgl. ISAR, Jahrg. 1925, Abschnitt „Koalitionsrecht“, Nr. 1, S. 23. Dort ist auch § 152 der GewO abgedruckt.

Widerspruch stehen und deshalb keine Geltung haben. Einen solchen Zwang will aber die Klägerin ausüben.

An ihrer Tariffähigkeit und Tariffberechtigung kann, nachdem sie den Abschluss von Tarifverträgen ausdrücklich in den Kreis ihrer satzungsmässigen Aufgaben gezogen hat, nicht gezweifelt werden. Ihre Tariffmacht findet aber ihre Grenze da, wo der Herrschaftsbereich des Artikel 159 RV beginnt. Während des Bestehens einer Zwangsinnung sind die ihr zwangsweise eingegliederten Handwerker durch das Gesetz am Wiederausscheiden gehindert (§§ 100, 100 f, 100 t GewO). Hätte die GewO mit der Entziehung der Austrittsbefugnis für die Mitglieder einer Zwangsinnung das Dauerverbot aussprechen wollen und ausgesprochen, „zur Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ einem anderen Verbands beizutreten und ihm die Wahrnehmung ihrer wirtschaftlichen Interessen anzuvertrauen, so wäre ein solches Verbot durch Artikel 159 RV¹ beseitigt.

Eine andere Auffassung würde die Zwangsinnungsmitglieder in bezug auf die Vereinigungsfreiheit nicht nur schlechter stellen als die Angehörigen aller anderen Berufsvereinigungen, sondern ihnen tatsächlich das Grundrecht des Artikel 159 RV völlig versagen. Das geht nicht an. Der Zwang, den die Zwangsinnung ausüben darf, bezieht sich nach dem klaren Wortlaute des Artikel 159 nicht auf das von diesem behandelte und geregelte Gebiet. Auf ihm herrscht — unbeschadet der Sonderrechte einer Zwangsinnung auf anderen Gebieten — allein der verfassungsmässig gewährleistete Grundsatz der Vereinigungsfreiheit, der auch den Angehörigen einer Zwangsinnung nicht verkümmert oder gar genommen werden darf. Glaubt ein Teil von ihnen in der Organisation eines anderen Verbandes eine bessere Gewähr für eine ihnen günstige Regelung der Lohn-, Arbeits- und sonstigen Wirtschaftsbedingungen zu finden, so vermag auch die Satzung der Zwangsinnung ihn nicht zu hindern, Anschluss an diesen Verband zu suchen. In einem solchen Anschluss ist also nicht eine Satzungsuntreue der Zwangsinnung gegenüber, sondern nur die Ausübung eines unentziehbaren verfassungsmässigen Rechtes zu finden.

8. Frage des Schadenersatzes wegen Entlassung infolge Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft. Wahrnehmung berechtigter Interessen der organisierten Belegschaft durch die Betriebsvertretung².

Urteil des Oberlandesgerichts Jena vom 13. Mai 1925. Gewerkschaftszeitung, Beilage Arbeiterrecht und Arbeiterversicherung, 1926, S. 85 (entnommen aus dem „Textilarbeiter“ des Deutschen Textilarbeiter-Verbandes, 1925, Nr. 41).

Aus den Entscheidungsgründen:

Nicht unter allen Umständen widerspricht es den guten Sitten, wenn der Betriebsrat vom Unternehmer durch Streikdrohung die

¹ Siehe Deutschland, Nr. 6, S. 28, Fussnote.

² Vgl. hierzu Urteil des Kammergerichts vom 5. Juli 1924, abgedruckt in ISAR, Jahrg. 1926, Abschnitt „Koalitionsrecht“, Nr. 6, S. 30.

Entlassung eines Arbeitnehmers erzwingt. Es kommt auf die Gründe seines Vorgehens an. Der Betriebsrat hat zwar den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren und das Einvernehmen innerhalb der Arbeitnehmerschaft zu fördern (§ 66 Ziffer 3 und 6 des BRG vom 4. Februar 1920), aber er darf einen Arbeitnehmer nicht nur deshalb aus dem Betrieb herausdrängen, weil der Arbeitnehmer den Betriebsrat und die Mehrheit der Belegschaft in politischen oder gewerkschaftlichen Fragen bekämpft. Auch die Art und Weise, wie ein anders gesinnter Arbeitnehmer den Standpunkt des Betriebsrates und der Mehrheit der Belegschaft in politischen oder in gewerkschaftlichen Fragen bekämpft, berechtigt in der Regel den Betriebsrat nicht, durch die Drohung, die Belegschaft würde sonst in den Ausstand treten, die Entlassung des Arbeitnehmers zu erzwingen. Nur wenn ein Arbeitnehmer den Kampf gegen den Betriebsrat und die Mehrheit der Belegschaft in politischen oder gewerkschaftlichen Fragen, ohne dazu durch das Verhalten der Belegschaft oder der Betriebsratsmitglieder gereizt zu sein, mit Mitteln führt, die durch das Interesse, seinen sachlichen Standpunkt wirkungsvoll zu vertreten, nicht gerechtfertigt erscheinen, insbesondere wenn er, ohne gereizt zu sein, die Betriebsratsmitglieder und die Belegschaftsmehrheit fortgesetzt in ganz unberechtigter Weise gröblich beleidigt, kann Veranlassung zu einem solchen Schritt vorliegen. Dies jedenfalls dann, wenn anzunehmen ist, dass der Arbeitnehmer dieses Verhalten auch in Zukunft fortsetzen wird, und wenn keine andere Möglichkeit besteht, das Einvernehmen unter der Arbeiterschaft, soweit es bei so scharfen Gegensätzen in politischen oder gewerkschaftlichen Fragen möglich ist, wiederherzustellen.

Der Kläger hat den Betriebsrat und die grosse Mehrheit der Belegschaft in politischen und gewerkschaftlichen Fragen mit Entschiedenheit bekämpft. Das war sein gutes Recht und würde es nicht gerechtfertigt haben, dass der Betriebsrat durch die Drohung, die Belegschaft sonst in den Ausstand treten zu lassen, seine Entlassung herbeiführte. Aber die Beweisaufnahme hat ergeben, dass der Kläger diesen Kampf mit unzulässigen Mitteln geführt hat. Er hat die Betriebsratsmitglieder und die Belegschaftsmehrheit fortgesetzt gröblich beschimpft und seine Behauptung, dass er dazu durch das Verhalten von Betriebsratsmitgliedern gereizt worden sei, ist nicht bewiesen worden. Deswegen ist seine Klage abgewiesen und seine Berufung zurückgewiesen worden.

Anmerkung: Zu diesem Abschnitt, Berufsvereins- und Koalitionsrecht, vgl. auch unten Nr. 26 (Haftpflicht einer Gewerkschaft, Ortsgruppe) sowie ISAR, Jahrg. 1925, Abschnitt „Koalitionsrecht“, Nr. 3, S. 25.

MITWIRKUNG DER ARBEITERSCHAFT AM BETRIEB

9. Nichtbestehen einer Betriebsvertretung. — Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers. — Ein Arbeitgeber, der seine gesetzlichen Verpflichtungen hinsichtlich der Wahl der Betriebsvertretung nicht erfüllt, kann sich dem Arbeiter schadenersatzpflichtig machen, welchem infolgedessen der Einspruch gegen die Entlassung abgeschnitten ist.

Urteil des Landgerichts I Berlin (ohne Datum). (Kartenauskuft des Arbeitsrechts vom 16. Oktober 1926.)

Tatbestand: Der Kläger war in der Zeit vom 20. Februar 1922 bis zum 1. November 1923 als Beleuchter in dem Hotel der Beklagten beschäftigt. Er war Betriebsratsmitglied. Die Wahlperiode des Betriebsrates lief vom 17. Mai 1923 bis 16. Mai 1924. In einem Vorprozess hat das Landgericht I Berlin durch Urteil vom 19. Juli 1924 die am 1. November 1923 erfolgte Entlassung des Klägers für ungerechtfertigt erklärt und die Beklagte zur Wiedereinstellung des Klägers sowie zur Lohnzahlung vom Tage der Entlassung bis zur Wiedereinstellung verurteilt. Am 19. Juli 1924 hat dann die Beklagte dem Kläger erneut zum 27. Juli 1924 gekündigt.

Kläger hat mit der Begründung, dass auch seine erneute Entlassung unzulässig gewesen sei, weil nach Ablauf der Wahlperiode am 17. Mai 1924 ein neuer Betriebsrat nicht gewählt worden sei, er deshalb ebenso wie die anderen bisherigen Mitglieder weiter als Betriebsrat zu gelten habe und daher die Zustimmung des Betriebsrates zu seiner Entlassung notwendig gewesen und mit der Eventualbegründung, dass ihm durch das Verschulden der Beklagten die Entschädigungssumme aus § 87 BRG in Höhe von 435 Mk. entgangen sei, weil die Beklagte gegen ihre Verpflichtung, einen Wahlvorstand zu bestellen, verstossen habe, Klage erhoben auf 200 Mk. Lohn, ev. 435 Mk. Schadenersatz.

Die Beklagte dagegen hat Widerklage erhoben auf Feststellung, dass der Kläger neuerdings ordnungsmässig zu Recht entlassen worden sei. Sie hält das Amt des alten Betriebsrats für erloschen, die Entlassung des Klägers für begründet und den Entschädigungsanspruch für unbegründet, weil sie für das Fehlen eines Betriebsrats nicht verantwortlich sei.

Das Gewerbegericht Berlin hat durch Urteil vom 19. November 1924 dem Kläger unter Abweisung seines Mehranspruchs lediglich einen Schadenersatz von 100 Mk. zugesprochen und dem Widerklageantrage der Beklagten entsprechend erkannt.

Das Landgericht I Berlin hat die von beiden Parteien gegen dieses Urteil eingelegte Berufung zurückgewiesen. Der Kläger hatte in der Berufungsinanz die Höhe der ihm zugebilligten Entschädigungssumme bemängelt. Die Beklagte dagegen hat die Zubilli-

gung einer Schadenersatzsumme aus Rechtsgründen für überhaupt unzulässig bezeichnet, hat weiter vorgetragen, dass sie alles zur Herbeiführung einer Betriebsratswahl getan habe, was ihr hätte zugemutet werden können, und endlich geltend gemacht, dass sie den Kläger schon deshalb habe entlassen können, weil ihr ein erheblicher Grund zur Seite gestanden habe.

Aus den Entscheidungsgründen des Landgerichtsurteils: Was zunächst die Berufung der Beklagten anlangt, so war ihr nicht beizutreten, wenn sie die Schlüssigkeit des dem Kläger vom Gewerbegericht zugebilligten Entschädigungsanspruchs bemängelt. Die Bestimmung des § 23 Abs. 2 BRG ist, wie das Gewerbegericht mit Recht annimmt, als ein den Schutz des einzelnen Arbeitnehmers bezweckendes Gesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB¹, aufzufassen. § 23 Abs. 2 BRG schreibt vor, dass, wenn der Betriebsrat seiner im § 23 Abs. 1 bestimmten Verpflichtung, spätestens 4 Wochen vor Ablauf seiner Wahlzeit einen Wahlvorstand zu wählen, nicht nachkommt, der Arbeitgeber einen Wahlvorstand zu bestellen habe, der dann nach Abs. 4 unverzüglich die Wahl einleiten soll. § 99 Abs. 2 BRG bestimmt weiter, dass der Arbeitgeber, der dieser Verpflichtung zuwiderhandelt, zu bestrafen sei. Diese Bestimmungen bezwecken zweifellos nicht nur den Schutz der Belegschaft als solcher, sondern auch den Schutz des einzelnen Arbeitnehmers, da sie auf möglichst beschleunigte Neuwahl der Betriebsvertretung hinzielen, deren Zustandekommen insbesondere auch die Voraussetzung für die Möglichkeit der Einspruchseinlegung seitens des einzelnen Arbeitnehmers gemäss §§ 84 ff. BRG darstellt.

Verfehlt ist weiter auch der Einwand der Beklagten, dass sie gegen § 23 Abs. 2 BRG gar nicht verstossen habe. Zunächst hat die Beklagte schon dadurch ihre Verpflichtung verletzt, dass sie, wie sie angibt, erst von Anfang Juni 1924 an mit ihren Bemühungen einen Wahlvorstand zu bilden, begonnen hat. Da die Wahlperiode des alten Betriebsrates am 17. Mai 1924 ablief, so war dieser nach § 23 Abs. 1 BRG verpflichtet, schon gleich nach Mitte April den Wahlvorstand zu wählen, und wenn er dieser Verpflichtung nicht nachkam, so hatte die Beklagte, die das Verhalten des Betriebsrats in dieser Richtung zu kontrollieren hatte, nach § 23 Abs. 2 schon zu derselben Zeit ihrerseits zu der Bestellung des Wahlvorstandes schreiten müssen. Aber auch die weitere Behauptung der Beklagten, dass ihr die Bildung eines Wahlvorstandes ohne ihr Verschulden nicht geglückt sei, ist nicht schlüssig. Sie behauptet in dieser Richtung nur, dass diejenigen dienstältesten Arbeitnehmer, die ihr Direktor H. um Uebernahme des Amtes ersucht habe, die Uebernahme abgelehnt hätten. Die Beklagte hätte sich dann eben an die nächstältesten Arbeitnehmer wenden müssen, und dass ihre Bemühungen bei einer Belegschaft von ungefähr 500 Arbeitnehmern nicht schliesslich Erfolg gehabt hätten, kann nicht angenommen werden, ebensowenig bis zum

¹ Siehe Deutschland, Nr. 6, S. 28, Fussnote.

bestimmten Beweise des Gegenteils angenommen werden muss, dass es trotz Wahlmüdigkeit eines Teiles der Arbeitnehmer auch wirklich zu einer Betriebsratswahl gekommen wäre...

Die Einwendungen der Beklagten gegen das Urteil des Gewerbegerichts sind daher in keiner Richtung begründet. Ihre Berufung musste deshalb, wie geschehen, zurückgewiesen werden.

Ebenso ist aber auch die Berufung des Klägers nicht haltbar.

Er bemängelt das erste Urteil lediglich in der Richtung, dass er die ihm vom Gewerbegericht zugebilligte Entschädigungssumme von 100 Mk. für unzureichend erklärt und statt dessen die nach § 87 BRG zulässige Höchstsumme verlangt. Damit kann er jedoch nicht durchdringen. Der von ihm erhobene Anspruch ist, wie oben ausgeführt, ein auf § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 23 Abs. 2 BRG gestützter Schadenersatzanspruch. Da der Kläger für die Höhe des ihm durch den Verstoß der Beklagten entstandenen Schadens beweispflichtig ist, hätte er also nachzuweisen, dass ihm die jetzt verlangte Summe vom Arbeitsgericht zugebilligt worden wäre, wenn die Beklagte ordnungsmässig den Wahlvorstand bestellt hätte, es daraufhin zur Wahl des Betriebsrats gekommen wäre, und er bei diesem den Anspruch gegen seine Entlassung eingelegt hätte. Es ist aber ausgeschlossen, dass der Kläger diesen Nachweis führen kann.

Anmerkung: In demselben Sinne hat entschieden Urteil des Landgerichts München II vom 2. Februar 1926 (Betriebsräte-Zeitschrift für Funktionäre der Metallindustrie, 1926, Nr. 26, Beilage Nr. 19, Arbeiterrecht im Betrieb, S. 8), sowie Urteil des Amtsgerichts Neumünster vom 4. Februar 1926 (ebenda S. 9). Entgegengesetzt entschieden: Urteil des Landgerichts Erfurt vom 18. Juni 1926 (Kartenauskunft des Arbeitsrechts 16. Oktober 1926).

10. Rechte und Pflichten des Betriebsratsvorsitzenden. — Berechtigter Widerstand im Kampf um die Arbeitszeit.

Urteil des Reichsgerichts vom 17. Mai 1926. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 391. Das Urteil des Berufungsgerichtes (Oberlandesgericht Hamm) vom 21. November 1925, das durch obiges Reichsgerichtsurteil bestätigt wird, ist abgedruckt in Gewerkschaftszeitung, Beilage Nr. 4, Arbeiterrecht und Arbeiterversicherung, 1926, S. 29.).

Tatbestand: Der Beklagte war Arbeiter im Betrieb der Klägerin und Vorsitzender des Betriebsrats. Anfang Februar 1924 suchte die Klägerin gemäss einem Beschluss des Arbeitgeberverbandes, nachdem der bis dahin bestehende Tarifvertrag gelöst war, mit ihrer Belegschaft zu einer Einigung über die Leistung von Mehrarbeit bis zu 54 Stunden wöchentlich zu gelangen. Sie verhandelte hierüber am 2. Februar, einem Samstag, mit dem Beklagten, der ihr erklärte, dass die bis zum 4. Februar gewünschte Entschliessung der Arbeiterschaft nicht herbeigeführt werden könnte, weil wegen dieser Frage eine Sitzung des Betriebsrats stattfinden und hierzu

ein Vertreter des verbandes zugezogen werden müsste. Am 4. Februar morgens fand die Belegschaft einen Anschlag der Klägerin vor, in welchem unter Darlegung der näheren Umstände bekanntgegeben wurde, dass diejenigen Arbeiter, die mit einer Mehrarbeit bis zu 54 Arbeitsstunden wöchentlich einverstanden seien, weiter beschäftigt würden, dass im Laufe des Tages jedem Arbeiter Gelegenheit gegeben würde, hierzu sich zu erklären, und dass Klägerin gezwungen sei, den zu einer Mehrarbeit nicht bereiten Arbeitern unter Einhaltung der vertragsmässigen Kündigungsfrist zum 9. Februar zu kündigen. Demgemäss wurde im Laufe des Vormittags in den Betriebsabteilungen von den Angestellten der Klägerin, Direktor T. und Dr. B., an die Arbeiter einzeln die Frage gerichtet, ob sie bereit seien, im Sinne des Anschlags Mehrarbeit bis zu 54 Stunden wöchentlich zu leisten. Eine Verwahrung, die der Beklagte hiergegen einlegte, hatte keinen Erfolg. Nach einiger Zeit forderte der Beklagte wiederholt die Einstellung der Befragung, andernfalls der Betrieb in zehn Minuten stillstehen werde. Klägerin erklärte, dass sie die Abstimmung in der bisherigen Form fortsetzen werde. Kurze Zeit darauf liess der Beklagte in allen Abteilungen durch Sirenen das Zeichen zur Beendigung der Arbeit geben. Die Arbeiter verliessen ihre Arbeitsstätten und versammelten sich in einem Raum der Baumwolllagerei, wo der Beklagte eine Betriebsversammlung abhalten wollte. Er erklärte dem Zeugen T., dass hier eine endgültige Entschliessung über die Mehrarbeit gefasst und diese der Klägerin mitgeteilt werden solle; die Stilllegung des Betriebs sei nur als vorläufige Arbeitsunterbrechung anzusehen. T. lehnte das ab, weil der Betrieb eigenmächtig vom Beklagten stillgelegt worden sei. Er forderte die Arbeiter an dem Versammlungsort und in einzelnen Betrieben mündlich zur Wiederaufnahme der Arbeit auf. Gleichzeitig gab Klägerin durch einen Anschlag bekannt, dass die gesamte Belegschaft, soweit sie nicht binnen zehn Minuten die Arbeit wieder aufnehme, als fristlos entlassen gelte. Da die Arbeiter in ihrer grossen Mehrzahl die Arbeit nicht wieder aufnehmen, wurden sie bis auf die Arbeitswilligen durch einen weiteren Anschlag sofort entlassen.

Klägerin will durch den unberechtigten Eingriff des Beklagten in den Arbeitsgang insofern geschädigt sein, als sie für die erforderlichen Notstandsarbeiten, insbesondere zur Erhaltung der dem chemischen Bleichverfahren unterworfenen Waren Mehrkosten habe aufwenden müssen. Sie fordert mit der Klage Erstattung eines Teilbetrages von 2000 M. Das Landgericht hat den Klageanspruch dem Grunde nach für gerechtfertigt erklärt, das Oberlandesgericht hat die Klage abgewiesen.

Mit der Revision beantragt Klägerin :

das Berufungsurteil aufzuheben und gemäss ihrem Berufungsantrag die Berufung des Beklagten gegen das erstinstanzliche Urteil zurückzuweisen.

Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe: Der Berufsrichtersieht ein widerrechtliches Handeln des Beklagten als erwiesen an. Er habe den Betrieb der Klägerin eigenmächtig stillgelegt und damit gegen § 69 Satz 2 BRG vom 4. Februar 1920 verstossen, wonach dem Betriebsrat ein Eingriff in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen nicht zusteht. Er habe ferner durch die Abhaltung einer Betriebsversammlung während der Arbeitszeit ohne Zustimmung der Klägerin der Vorschrift des § 46 Abs. 3 BRG zuwidergehandelt und sei schliesslich der ihm durch § 66 Ziffer 3 daselbst auferlegten Pflicht, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, insbesondere zur Beilegung des Streites den Schlichtungsausschuss anzurufen, nicht nachgekommen. Auf der anderen Seite sei das Vorgehen der Klägerin ebenfalls objektiv rechtswidrig gewesen. Sie habe eine Verlängerung der durch die ArbZVo vom 21. Dezember 1923 festgelegten Arbeitszeit von wöchentlich 48 Arbeitsstunden nicht aus eigenem Antrieb einführen dürfen, da keiner der im Gesetz hierfür vorgesehenen Gründe vorgelegen habe. Sie habe aber auch einen wirtschaftlichen Druck auf die Arbeiter zu dem Zwecke ausgeübt, deren Widerstand gegen eine Verlängerung der Arbeitszeit zu brechen, und zwar dadurch, dass sie die Arbeiter unter Hinweis auf die Bekanntmachung, die bei Weigerung eine Entlassung in Aussicht stellte, befragte, ob sie zu einer Mehrarbeit bereit seien. Das Verhalten des Beklagten sei durch diesen widerrechtlichen Eingriff in die Rechte der Arbeiter veranlasst worden und enthalte keinen Verstoss gegen die guten Sitten. Eine schuldhafte Schadenszufügung im Sinne des § 823¹ Abs. 1 BGB liege nicht vor, weil der Beklagte aus entschuldbarem Irrtum seine Handlungsweise für erlaubt gehalten habe. Auf § 823 Abs. 2 BGB könne die Klage nicht gestützt werden, da weder das Betriebsrätegesetz als ganzes noch dessen hier in Betracht kommende Einzelvorschriften als Schutzgesetze anzusehen seien.

Die Revision bekämpft in erster Linie als rechtsirrig die Auffassung des Berufsrichters, dass das Vorgehen der Klägerin, nämlich die stattgehabte Befragung der Arbeiter rechtswidrig gewesen sei. Sie führt hierzu aus: Wenn man die ArbZVo als ein öffentlich-rechtliches Arbeiterschutzgesetz in dem Sinne ansehe, dass sie auch in den zugelassenen Ausnahmefällen (§§ 3, 4, 6) die Arbeitnehmer nicht ohne weiteres, sondern nur auf Grund einer besonderen privatrechtlichen Abmachung zur Mehrarbeit verpflichte, so sei es doch den Arbeitgebern unbenommen, ausserhalb eines bestehenden Tarifvertragsverhältnisses — das hier mit dem 31. Januar 1924 geendet hatte — eine solche Abmachung mit seinen Arbeitern zu treffen². Dem stehe ein gesetzliches Verbot nicht entgegen. Es sei für den Arbeitgeber jedenfalls von Wert, sich der Bereitwilligkeit der Arbeiter zur Mehrarbeit vorher zu versichern, um eintretendenfalls von den gesetzlichen Ausnahmefällen Gebrauch machen zu können. Mehr habe die Klägerin

¹ Siehe Deutschland, Nr. 6, S. 28, Fussnote.

² Vgl. hierzu die Entscheidungen Deutschland, Nr. 22, S. 62 und Nr. 23, S. 67.

nicht getan; die Befragung der Arbeiter sei nur ein Versuch gewesen, die Frage der privatrechtlichen Verpflichtung zur Mehrarbeit nach Wegfall der tariflichen Bestimmungen zu klären. Erst nach dem Ausfall der Befragung habe sie sich darüber schlüssig machen können, ob ein Antrag auf Zulassung der Mehrarbeit bei der zuständigen Behörde nach § 6 ArbZVo. zu stellen sei.

Es kann dahingestellt bleiben, ob diese Ausführungen zutreffen, ob also die Befragung der Arbeiter und die Entgegennahme ihrer Erklärungen das gute Recht der Klägerin war. Denn auch eine vorläufige Abmachung hätte alsdann nur im Wege einer freien Vereinbarung versucht und getroffen werden dürfen. Klägerin hat aber, indem sie unter Hinweis auf ihre erste Bekanntmachung den zur Mehrarbeit nicht bereiten Arbeitern die Entlassung mit der vertragsmässigen Kündigungsfrist von sechs Tagen androhte, auf die Belegschaft einen Druck ausgeübt. Hierzu war sie nicht befugt, da ein solches Vorgehen mit dem den Arbeitnehmern gerade auch hinsichtlich der Arbeitszeit gesetzlich gewährleisteten Rechtsschutz im Widerspruch stand. Waren Vereinbarungen mit den einzelnen Arbeitern über die Verlängerung der Arbeitszeit zunächst zulässig, so durften sie keinesfalls durch Androhung der Entlassung erzwungen werden. Klägerin handelte also rechtswidrig, und zwar schon durch die Art und Weise der Befragung, nicht erst dann, wie die Revision meint, wenn sie die Mehrarbeit von den Arbeitswilligen tatsächlich ausführen liess. Demgegenüber kann das ebenfalls widerrechtliche Handeln des Beklagten als ein Verstoss gegen die guten Sitten noch nicht angesehen werden. Es wird allgemein anerkannt, dass im gewerblichen Lohnkampf und im Streit um die Arbeitsbedingungen Massnahmen, die den Widerstand des Gegners zu brechen bestimmt sind, nicht ohne weiteres, sondern nur dann verwerflich sind, wenn ein an sich unsittliches Mittel angewendet oder ein sittlich nicht einwandfreier Erfolg erstrebt wird. Hier hat der Beklagte die Stilllegung des Betriebes veranlasst, um die berechtigten wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter in Ansehung der Dauer ihrer Arbeitszeit zu schützen. Allerdings waren die gewählten Mittel, insbesondere die sofortige Betriebsunterbrechung, statt des Versuchs einer Einigung auf dem gesetzlichen Wege unerlaubt, auch nicht etwa durch Notwehr geboten und daher an sich unsittlich. Der Beklagte hat aber nach der massgeblichen Feststellung des Berufungsrichters, weil er als Vorsitzender des Betriebsrats über die Durchführung der gesetzlichen zum Schutze der Arbeiter erlassenen Vorschriften zu wachen hatte (§ 78 Ziffer 1 BRG), sich in dem guten Glauben befunden, dass nach Lage der tatsächlichen Verhältnisse gegenüber dem Eingriff der Klägerin die Anwendung der gewählten Mittel gerechtfertigt sei, dass er also in Erfüllung einer rechtlichen Pflicht so wie geschehen handeln dürfe und müsse. In einem solchen Falle liegt ein Verstoss gegen die guten Sitten nicht vor (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1874, Nr. 1).¹

¹ Vgl. hierüber die Anmerkung Deutschland, Nr. 1, S. 19.

Die Überzeugung des Beklagten von der Rechtmässigkeit seiner Handlungsweise schliesst aber auch seine Haftung aus § 823 Abs. 1 BGB aus, die durch die widerrechtliche Störung des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebs der Klägerin sonst begründet wäre. Nach der Annahme des Berufungsrichters war der Irrtum des Beklagten über die Berechtigung seines Vorgehens deshalb entschuldbar, weil er kraft seiner Stellung auf der einen Seite die Interessen der Arbeiter wahrzunehmen, auf der anderen Seite den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren und den Arbeitsfrieden zu erhalten hatte und sich deshalb bei der von der Klägerin geschaffenen Zwangslage in einem Zwiespalt seiner Pflichten befand. Versteht man diese Ausführung in dem Sinn, in dem sie offenbar gemeint ist, dass nämlich der Beklagte in Ungewissheit war, welcher dieser Pflichten er den Vorzug zu geben hatte, und ob er die ihm zugunsten der Arbeitnehmer obliegenden Aufgaben denen zugunsten der Arbeitgeber nachsetzen dürfe, so unterliegt die auf solche Weise tatsächlich begründete Erwägung keinen durchgreifenden Rechtsbedenken. Hat aber der Beklagte aus entschuldbarem, nicht durch Fahrlässigkeit verursachtem Irrtum die Schädigungshandlung für erlaubt oder als vermeintliche Notwehrhandlung gegen einen rechtswidrigen Angriff der Klägerin auf das Arbeitsvertragsrecht für geboten gehalten, so entfällt damit jede Haftung aus § 823 Abs. 1 BGB.

Die Revision war darnach zurückzuweisen.

11. Begriff der Betriebsstillegung im Sinne des § 86 Abs. 2 des Betriebsrätegesetzes. Abgrenzung von der bloss vorübergehenden Betriebsunterbrechung, insbesondere zum Zwecke der Umschichtung der Arbeitnehmerschaft¹.

Urteil des Reichsgerichts vom 16. Februar 1926. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 193; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926, S. 553; Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 1926, S. 335.)

Die Parteien streiten darüber, ob der von ihnen im Jahre 1920 geschlossene Dienstvertrag noch zu Recht bestehe oder infolge der Kündigung der Beklagten am 30. Juni 1924 sein Ende erreicht habe. Grundsätzlich darf der Arbeitgeber einem Mitgliede der Betriebsvertretung nur mit deren — im gegebenen Falle unstreitig fehlenden — Zustimmung kündigen (§ 96 Absatz 1 BRG). Ohne sie entbehrt die Kündigung der Wirksamkeit. Die Beklagte beruft sich jedoch auf die Ausnahmenvorschrift des § 96 Absatz 2 Nr. 2 a. a. O., welche den Arbeitgeber unter zwei Voraussetzungen nämlich dann von der Verpflichtung, die Zustimmung der Betriebsvertretung einzuholen, entbindet, wenn er 1. seinen Betrieb stilllegt und 2. infolgedessen Betriebsratsmitglieder entlässt und entlassen muss. Ob im gegebenen Falle diese beiden Voraussetzungen vor-

¹ Vgl. ISAR, Jahrg. 1925, Abschnitt „Betriebsvertretung“, B, Nr. 11, S. 41.

liegen, darauf hatte sich also die Prüfung des Tatrichters zu erstrecken, aber auch zu beschränken. Dagegen war es nicht seine Aufgabe, in eine Erörterung der Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der Stilllegungsmassnahme einzutreten. Denn vom Boden des Betriebsrätegesetzes aus steht grundsätzlich jedem Unternehmer das Recht zu, nach freiem Ermessen darüber zu befinden, ob er seinen Betrieb aufrechterhalten oder stilllegen will. Nur insoweit Betriebsstilllegungen das Interesse der Allgemeinheit zu gefährden geeignet sind, hat der Gesetzgeber in der Stilllegungsverordnung vom 8. November 1920 — abgeändert durch die Verordnung vom 13./15. Oktober 1923 — dem Ermessen der Unternehmer eine Schranke gezogen, welche für das Anwendungsgebiet des Betriebsrätegesetzes jedoch nicht in Betracht kommt.

Für dieses ist es auch ohne Bedeutung, in welcher Weise die Stilllegungsverordnung den Stilllegungsbegriff bestimmt und erläutert, da sie und das Betriebsrätegesetz ganz verschiedene Ziele verfolgen. Das letztere will Organe der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes zu ihrer Vertretung dem Arbeitgeber gegenüber und zur Förderung der Betriebszwecke schaffen sowie das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerschaft in für sie lebenswichtigen Fragen sichern und regeln, während die Stilllegungsverordnung Schädigungen der Volkswirtschaft durch „Abbruch oder Nichtbenutzung von Fabrikanlagen“ zu verhüten beabsichtigt. Die Tatbestandsmerkmale einer Betriebsstilllegung im Sinne des Betriebsrätegesetzes können daher nur diesem selbst, seinem Geiste und Zwecke entnommen werden.

Unter Betrieb im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist nicht das Geschäftsunternehmen in seinem äusseren Bestande, nicht die Betriebsanlage, sind nicht die in Tätigkeit befindlichen Maschinen oder die Gesamtheit der Betriebsmittel zu verstehen. Er ist vielmehr ein lebendiger Organismus, innerhalb dessen Unternehmer und Arbeiter zu einer Produktionsgemeinschaft zusammengeschlossen sind und in gemeinsamer Tätigkeit demselben Ziele, der Erreichung eines möglichst hohen Standes und möglichstster Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zustreben (§§ 1 und 66 Nr. 1 BRG). Von diesem Ausgangspunkte aus lässt sich die Betriebsstilllegung als eine Auflösung der Arbeits- und Produktionsgemeinschaft bezeichnen, die ihren Grund und ihre Rechtfertigung darin findet, dass der Unternehmer die Erzeugung von Sachwerten für eine wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne einstellt und damit die Erreichung des Betriebs- und Gemeinschaftszwecks unmöglich macht. Das Wesen der Betriebsstilllegung erschöpft sich also nicht in einer Handlung, nicht in der Schaffung einer Tatsache, sondern besteht in der Herbeiführung eines Zustandes von gewisser Dauer. Das folgt aus dem gesetzgeberischen Zwecke der §§ 84 ff. und des § 96 Absatz 1 BRG. Diese lassen den Arbeitnehmern und erst recht den von ihnen gewählten Betriebsvertretern aus sozialen Gründen einen weitgehenden Kündigungsschutz angedeihen. Wenn der Gesetzgeber ihn in den Fällen des § 85 Absatz 2 Nr. 2 und des § 96 Absatz 2 Nr. 2 BRG wieder beseitigt, so ging

er davon aus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie sie vorher die Vorteile der Betriebsleistungen gemeinsam genossen hatten, nunmehr auch die Nachteile einer Betriebsstillegung gemeinsam auf sich nehmen müssen. Das würde aber nicht geschehen, wenn es dem Arbeitgeber schlechthin gestattet wäre, unter Berufung auf den § 85 Absatz 2 Nr. 2 und den § 96 Absatz 2 Nr. 2 BRG sämtliche Arbeitnehmer zu entlassen, um nach wenigen Tagen den Betrieb mit einem Teile seiner bisherigen Arbeiter oder mit fremden Arbeitern wieder aufzunehmen. Würde auch ein solcher Fall unter die angezogenen Ausnahmenvorschriften fallen, dann wäre der Umgehung des Gesetzes Tor und Tür geöffnet und in den rechts- und sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmer gegen willkürliche Kündigungen eine sachlich nicht gerechtfertigte Breche geschlagen. Eine derartige Bevorzugung des Arbeitgebers und Hintanstellung der Interessen der wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer hat der Gesetzgeber sicher nicht gewollt. Bei Schaffung der Ausnahmebestimmungen des § 85 Absatz 2 Nr. 2 und des § 96 Abs. 2 Nr. 2 a. a. O. hatte er dem ganzen Charakter des Gesetzes entsprechend vielmehr nur solche Stilllegungen im Auge, deren Dauer eine Verpflichtung der Unternehmer zur Fortzahlung der Löhne und Gehälter ohne gleichzeitige Erzeugung von Werten, aus denen sie nach dem Betriebszwecke genommen werden sollen, auch unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer als unbillige Härte erscheinen lassen würde.

Aus dem Gesagten erhellt, dass nicht nur eine endgültige, sondern auch eine zeitweilige Stillegung, welche diese Voraussetzung erfüllt, die Rechtsfolge des § 85 Absatz 2 Nr. 2 und des § 96 Absatz 2 Nr. 2 BRG auszulösen vermag. Einer Stillegung des Betriebes aber, an die sich dessen Wiedereröffnung so rasch und in einer Weise anschließt, dass sie zeitlich und wirtschaftlich nur als eine Fortsetzung des bisherigen Betriebs, wenn auch vielleicht in beschränkterem Umfange, erscheint, kommt nicht die Bedeutung einer solchen im Rechtssinne, sondern nur die einer Betriebsunterbrechung, einer die Aufhebung des Kündigungsschutzes nicht rechtfertigenden Arbeitspause zu, es sei denn, dass eine Stillegung von längerer oder unbestimmter Dauer beabsichtigt war und die vorzeitige schnelle Wiedereröffnung des Betriebs auf eine nicht vorhergesehene plötzliche Änderung der Verhältnisse zurückzuführen ist. Die Auflösung der Produktions- und Arbeitsgemeinschaft darf nicht lediglich ein Mittel zur Erleichterung ihrer Um- oder Neubildung sein, wenn der Arbeitgeber die Befreiung von den Kündigungsbeschränkungen des Betriebsrätegesetzes für sich in Anspruch nehmen will. Macht, wie es häufig der Fall sein wird, die Umstellung oder Einschränkung des Betriebs Massenkündigungen erforderlich, dann kann der Unternehmer nur nach Massgabe des § 74 BRG und, soweit es sich um die Entlassung von Betriebsratsmitgliedern handelt, auf dem durch § 96 Absatz 1 und § 97 BRG gewiesenen Wege vorgehen.

EINZELARBEITSVERTRÄGE

12. Haftung für Kleidungsstücke des Arbeitnehmers, die im Betriebe abhanden kommen.

Fall 1. Urteil des Gewerbegerichts Berlin vom 17. November 1925. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926, Spalte 179.)

Aus den Entscheidungsgründen: ... Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte durch Anschlag jede Haftung für die eingebrachten Kleidungsstücke abgelehnt hat, oder ob sich der Anschlag nur auf Wertsachen bezieht. Selbst wenn ersteres der Fall wäre, würde dadurch ihre Haftung nicht schlechthin ausgeschlossen werden können. Sie hat nach XIV, 5 des Tarifvertrages nach Möglichkeit für gut verschliessbare Garderoberräume zu sorgen. Diese Möglichkeit besteht im Kleinbauwerk unstreitig. Die tarifliche Pflicht der Beklagten zur Verfügungstellung gut verschliessbarer Räume enthält ohne weiteres nach Treu und Glauben auch die tarifliche Pflicht, die Räume vor und nach jeder Benutzung ständig verschlossen zu halten. Die Vereinbarung des Haftungsausschlusses würde eine nach § 1 TVV unzulässige Änderung der Arbeitsbedingungen zu Ungunsten der Arbeitnehmer bedeuten. Hinzu kommt, dass diese nicht die Möglichkeit haben, für sichere Unterbringung ihrer Sachen selbst zu sorgen, sondern nach § 29 Ziff. 2 der Arbeitsordnung verpflichtet sind, die Kleider in dem verschliessbaren Schrank oder an den dafür vorgesehenen Stellen aufzubewahren. Es verstösst gegen die guten Sitten, den Arbeitnehmer zu zwingen, seine Sachen an einer bestimmten Stelle abzuliegen und gleichzeitig jede Sorgfaltspflicht für sie abzulehnen.

Fall 2. Urteil des Berggewerbegerichts Dortmund, Kammer Lünen vom 15. Oktober 1925. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, Spalte 179.)

Aus den Entscheidungsgründen: ... Nach feststehender Gerichtspraxis hat die Zeche in bezug auf die in der Kaue befindlichen Kleidungsstücke der Bergleute keine Verwahrungspflicht, sondern nur eine gewisse Fürsorge- und Ueberwachungspflicht. Selbstverständlich ist diese Pflicht nicht von unbegrenzter Dauer, sie findet spätestens eine gewisse Zeit nach Ausscheiden des Arbeiters aus dem Arbeitsverhältnis ihr Ende, da sie eine Nebenleistung aus dem Arbeitsvertrag darstellt. Wenn der Kauenwärter der Zeche noch zwei bis drei Monate nach dem Haftantritt des Klägers und seiner Streichung aus der Belegschaftsliste sein Grubenzeug aufbewahrt hat, hat die Beklagte die ihr billigerweise zuzumutende Fürsorge- und Ueberwachungspflicht erfüllt.

13. Urlaub : Anspruch darauf, weil er mehrere Jahre hindurch gewährt wurde. — Teilurlaub bei Entlassung vor der Urlaubszeit.

Urteil des Gewerbegerichts Berlin vom 4. Mai 1926. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926, Spalte 698.)

Aus den Entscheidungsgründen : P. ist über 6 Jahre, G. fast 6 $\frac{3}{4}$ Jahre bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Da die Beklagte den Klägern für jedes Kalenderjahr Urlaub gewährt hat, hätten die Kläger zweifellos Anspruch auf volle 14 Tage Urlaub, wenn sie bei der Beklagten noch in den Sommermonaten Juni oder Juli beschäftigt gewesen wären, denn die Beklagte ist damit eine stillschweigende Verpflichtung eingegangen. Der Urlaub wird nach der Verkehrsauffassung als Teilentgelt für die geleisteten Dienste gewährt und bedeutet nicht etwa eine Schenkung. Der volle Anspruch auf 14 Tage Urlaub ist jedoch nicht begründet, da die Kläger bereits am 10. April 1926 ausgeschieden sind. Es fragt sich aber, ob die Kläger nicht einen teilweisen Urlaubsanspruch geltend machen können, obwohl sie nicht den grössten Teil des Kalenderjahres bei der Beklagten beschäftigt gewesen sind und insbesondere vor Erreichung der sonst üblichen Urlaubszeit ausgeschieden sind. Diese Frage ist zu bejahen. Entsprechend dem Charakter des Urlaubs als einer Gegenleistung des Arbeitgebers für die geleisteten Dienste des Arbeitnehmers verdient der Arbeitnehmer mit jedem Tag seiner Beschäftigung einen gewissen Bruchteil seines Urlaubs. Dies entspricht auch allein der Billigkeit. Die Kläger sind im Jahre 1926 100 Tage bei der Beklagten beschäftigt gewesen und haben daher Anspruch auf 100/365 des ihnen in den Vorjahren gewährten Urlaubs von 14 Tagen.

14. Massenkündigung durch Aushang. — Kündigung unter Vorbehalt der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. — Wird die vereinbarte Schriftform der Kündigung durch Aushang einer Massenkündigung gewährt ? Liegt eine ordnungsmässige Kündigung vor, wenn bei einer Massenkündigung der Arbeitgeber sich die Erklärung vorbehält, ob und unter welchen Bedingungen er den Arbeitsvertrag mit den einzelnen Angestellten fortsetzen will ?

Urteil des Kaufmannsgerichts Nürnberg vom 21. Mai 1926. (Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 1926, Spalte 407 ; abgekürzt auch abgedruckt in : Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, Spalte 755.)

Tatbestand : In Nordbayern war der seit April 1924 in Kraft befindliche Manteltarifvertrag für Angestellte von Arbeitgeberseite zum 20. Juni gekündigt worden. Ueber die Neugestaltung des Tarifvertrages schwebten Verhandlungen, die schliesslich zur Einberufung eines Schiedsgerichts unter dem Vorsitz des stellvertretenden Landesschlichters für den 28. Mai 1926 geführt. Am

12. Mai 1926 forderte die Geschäftsstelle des Nürnberg-Fürther Arbeitgeberkartells (N.F.A.K.) ihre Mitgliedsfirmen auf, vorsorglich die Einzeldienstverträge ihrer Angestellten zum 30. Juni 1926 zu kündigen und zwar durch Anschlag am schwarzen Brett, für den ein Muster beigelegt war. In diesem Muster heiße es zum Schluss: „Wir werden nach endgültiger Erledigung der Streitsache jedem Angestellten Mitteilung machen, ob und unter welchen Bedingungen wir bereit sind, das Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 1926 wieder aufzunehmen“.

Gleichzeitig wurde auch empfohlen, denjenigen Angestellten, deren Weiterbeschäftigung nach dem 30. Juni 1926 auch nach Abschluss eines neuen Mantelvertrages unter keinen Umständen möglich sein werde, ausserdem durch besonderes Einzelschreiben mitzuteilen, dass eine Beschäftigung nicht in Frage kommen werde.

Die beklagte Firma hat einen der Anweisung des Arbeitgeberverbandes entsprechenden Anschlag am schwarzen Brett gemacht. Die dadurch betroffenen Kläger klagen auf Feststellung der Ungültigkeit der Kündigung. Sie machen geltend, dass die im Tarifvertrag vorgeschene Schriftform der Kündigung nicht beobachtet sei, und dass ausserdem die Kündigung nicht bestimmt und endgültig und deshalb rechtsunwirksam sei. Die Beklagte ist verurteilt.

Aus den Gründen: Die Voraussetzungen für die Erhebung einer Feststellungsklage sind gegeben. Die Kläger haben ein rechtliches Interesse daran, dass alsbald durch richterliche Entscheidung festgestellt werde, ob die durch die Kündigung bezweckte Lösung des Dienstverhältnisses Rechtswirksamkeit besitzt oder nicht. Sie haben ein Recht, die bestehende Ungewissheit beseitigt zu sehen, damit sie ihre Entschliessung wegen eventueller Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses treffen können.

Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. § 9 Ziffer 5 des Angestelltentarifes besagt ausdrücklich, „alle Kündigungen seitens des Arbeitgebers haben schriftlich zu erfolgen“. Im Hinblick auf die in §§ 126 und 127 BGB vorgeschriebenen Erfordernisse bei Festlegung der schriftlichen Form, kann in der Bekanntmachung durch Aushang, sofern sie von dem Aussteller unterzeichnet ist, wohl die Einhaltung der tariflichen Bestimmung erblickt werden für den Fall, dass nicht etwa weitere Erfordernisse, im Sinne der tariflichen Vereinbarung gelegen sein sollten. Nach dieser Richtung kann aber eine weitere Erörterung unterbleiben, weil das Gericht aus einem anderen Grunde die Unwirksamkeit der Kündigung annimmt, soweit mit ihr die Entlassung bezweckt sein soll.

Die Kündigung muss inhaltlich bestimmt und endgültig sein, nicht bedingt und unbestimmt. Das Kündigungsschreiben ist nach seinem ganzen Inhalte zu würdigen. Der Grund für die Kündigung ist die von der Geschäftsstelle des N.F.A.K. betonte Notwendigkeit, im Falle des Scheiterns der Verhandlungen für die Gestaltung der einzelnen Dienstverträge nach dem 30. Juni freie Hand zu bekommen. Mit der Kündigung werden zwei verschied-

dene Zwecke verfolgt. In erster Hinsicht, soll dadurch die Möglichkeit erreicht werden, eine Abänderung der bisherigen Vertragsbestimmungen zu erreichen. Gegen den Willen der anderen Vertragspartei ist dies nur möglich auf dem Wege der Kündigung. Dies ist ein Formalakt, durch den nicht die Lösung des Dienstverhältnisses herbeigeführt werden soll, sondern im Gegenteil das Dienstverhältnis fortbestehen soll, wenn auch unter veränderten Bedingungen. Gegen die Erreichung dieses Zweckes wird auch von Arbeitnehmerseite nichts eingewendet. Sie steht nicht zur Entscheidung in diesem Rechtsstreit. Obwohl nach dem Rundschreiben des N.F.A.K. vom 11. Mai 1926 die Kündigung von dieser Absicht getragen und ausdrücklich empfohlen ist, denjenigen Angestellten, bei denen eine Weiterbeschäftigung nach dem 30. Juni 1926 unter keinen Umständen möglich sein wird, dieses möglichst bald bestimmt zu erklären, ist in dem zur Beachtung empfohlenen Anschlag zur Kündigung am Schlusse ausdrücklich bemerkt: „wir werden nach endgültiger Erledigung der Streitsache jedem Angestellten Mitteilung machen, ob und unter welchen Bedingungen wir bereit sind, das Dienstverhältnis nach dem 30. Juni 1926 wieder aufzunehmen“. Durch die Hinzufügung des Wörtchens „ob“ behält sich der Arbeitgeber auch für die Fälle der Massenkündigungen noch das Recht vor, das Dienstverhältnis spätestens bis zum 30. Juni 1926 zur Lösung zu bringen, ohne auch den Versuch zu machen, ob der Betreffende auf die veränderten Vertragsbedingungen einzugehen gewillt ist.

Für zwei verschiedene Zwecke ist dieselbe Form der Kündigung erforderlich, ihrem Inhalte nach sind aber die Kündigungen verschieden. Mit der einen Kündigung wird die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter veränderten Arbeitsbedingungen bezweckt, mit der anderen soll die Lösung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt werden. Soweit der letztere Erfolg beabsichtigt ist, ist die Kündigung weder bestimmt noch endgültig. Es ist nicht bestimmt zum Ausdruck gebracht, ob das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni gelöst werden soll oder nicht. Der Arbeitgeber behält sich vielmehr, wenn auch zumeist wohl theoretisch, das Recht der freien Entschliessungen vor und zwar bis zum letzten Augenblick. Der Angestellte muss wissen, welches Schicksal er hinsichtlich der Beendigung des Dienstverhältnisses zu gewärtigen hat und zwar schon im Augenblick der Kündigung, damit er seine Entschliessung wegen der zukünftigen Gestaltung seiner Lage darnach einrichten kann. Da die Kündigung der erforderlichen Bestimmtheit und Endgültigkeit entbehrt, ist sie unwirksam. Dem Antrag der Klagepartei auf Feststellung, dass die Kündigung, soweit mit ihr die Lösung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt sein soll, rechtsunwirksam ist, war daher zu entsprechen.

Anmerkung: Zu diesem Abschnitt „Einzelarbeitsvertrag“ vgl. Deutschland, Nr. 1 (Entlassung wegen Maifeier), Nr. 4 (Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Ehefrau durch den Ehemann) und Nr. 23 (Verpflichtung zur Mehrarbeit).

GESAMTARBEITSVERTRÄGE

15. Abdingbarkeit des Tarifvertrages zugunsten der Arbeitnehmer. — Einzelinteresse oder Gesamtinteresse? ¹ — Erhöhung der Arbeitszeit unter Heraufsetzung des Stundenlohnes. — Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien. Ihre Beurteilung nach Treu und Glauben.

Urteil des Reichsgerichts vom 27. November 1925. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, S. 372; Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 110.)

Die Verbindlichkeitserklärung des (für verschiedene Arbeitgebergruppen eines Landbundes und einen Landarbeiterverband ergangenen) Schiedsspruchs vom 16. April 1921, welche die fehlende Willenseinigung der streitenden Wirtschaftsbände ersetzte, schuf zwischen ihnen im Wege obrigkeitlichen Zwanges einen Tarifvertrag, dessen Rechtswirkungen sich von denen eines freiwillig vereinbarten in keiner Weise unterscheiden. Seine Arbeitsnormen wurden also kraft der ihnen durch § 1 TVV vom 23. Dezember 1918² verliehenen Unabdingbarkeit zwangsläufig Bestandteile der Arbeitsverträge der Parteien. Diesem Zwangstarife stellte der ... Landbund im November 1922 den sogenannten Landbundtarif gegenüber, der die Pflichtarbeitszeit der Landarbeiter um eine halbe Stunde verlängerte und auch ihre Entlohnung anders regelte als jener. Der Landbundtarif war also eine einseitige Schöpfung des Arbeitgeberverbandes. Als solche berührte er die Einzelarbeitsverträge zunächst überhaupt nicht und konnte in sie erst Eingang finden, wenn die Arbeiter sich ihm freiwillig unterwarfen und durch ihn besser gestellt wurden, als sie nach dem Zwangstarif standen (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 TVV). Beides soll nach der Behauptung des Beklagten bezüglich der Kläger zutreffen. Das ist jedoch nicht der Fall ... Nicht zu beanstanden ist insbesondere die Erwägung, dass für die Entscheidung der Frage, ob eine Aenderung des Tarifvertrags dem Arbeitnehmer zum Vorteil gereiche, nicht nur dessen Einzelinteresse, sondern vor allem das Gesamtinteresse der Arbeitnehmerschaft massgebend sei. Diesem Gesamtinteresse würde es aber widersprechen, wenn ein Tarifvertrag seinem Hauptinhalte nach, nämlich bezüglich der Lohnhöhe und der Arbeitszeit, durch Einzelabreden mit sämtlichen Arbeitern ausser Kraft gesetzt würde und diese somit unter Bedingungen arbeiten müssten,

¹ Dieser Teil des Urteils ist bereits in ISAR, Jahrg. 1925, Abschnitt „Gesamtarbeitsverträge“ unter Nr. 4 S. 53 kurz erwähnt. Er wird seiner Wichtigkeit wegen hier ausführlicher wiedergegeben.

² Siehe Deutschland, Nr. 7, S. 31, Fussnote.

die nicht mehr den Schutz der Tarifvertragsgesetzgebung genießen. Schon viele Jahre vor dem Inkrafttreten der TVV forderte die Arbeiterschaft, dass die Höchstarbeitszeit durch Gesetz oder Tarifvertrag endgültig festgelegt werde. Ist das letztere, wie hier, im Interesse der Arbeitnehmerschaft geschehen, so ist es durchaus verständlich, dass eine Erhöhung der Pflichtarbeitszeit im Einzelvertrage selbst unter gleichzeitiger Erhöhung des Stundenlohns als eine Verletzung des Gesamtinteresses der Arbeiterschaft und damit auch als Schlechterstellung des einzelnen Arbeiters empfunden wird. Die Kläger konnten also dadurch, dass sie vom März bis zum 8. Juni 1923 die Löhne des Landbundtarifs annahmen und die ihm vorgesetzte Pflichtstundenzahl widerspruchslos einhielten, dessen tarifwidrige Bestimmungen nicht zum Inhalte ihrer Arbeitsverträge machen. Eine hierauf gerichtete Willenseinigung der Parteien wäre dem § 1 TVV gegenüber wirkungslos geblieben. Durch ihr Verhalten haben die Kläger zwar für die Vergangenheit auf die Bezahlung ihrer Mehrarbeit als Ueberstunden verzichtet, sich aber für die Zukunft nach dieser Richtung in keiner Weise gebunden, da ihr Arbeitsvertrag kraft Gesetzes stets seinen tarifmässigen Inhalt behielt.

Mit diesem stand aber ihre Weigerung vom 8. Juni 1923, die einhalbstündige Mehrarbeit weiterzuleisten, völlig im Einklange und vermochte ihre fristlose Entlassung nicht zu rechtfertigen. Der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag lief deshalb auch nach der Kündigung nach Massgabe des Zwangstarifs weiter fort. Nach dessen Nr. XIII konnte Deputatarbeitern nur zum 10. November eines jeden Jahres mit halbjähriger Frist gekündigt werden, so dass das Dienstverhältnis der Kläger erst mit dem 10. November 1924 geendet haben würde, wenn nicht vor oder nach dem 8. Juni 1923 liegende Ereignisse eine andere Beurteilung der Rechtslage erheischen.

In dieser trat nämlich insofern eine Aenderung ein, als die Wirtschaftsverbände, denen die Parteien angehörten, am 21. August 1923 freiwillig einen neuen Tarifvertrag vereinbarten. Seine Unabdingbarkeit bewirkte, dass sein Inhalt, soweit er die Lohn- und Arbeitsbedingungen betraf, unmittelbar und ohne neue Einigung der Arbeitsvertragsparteien auch in die zur Zeit seines Inkrafttretens bereits laufenden Arbeitsverträge, also auch in die der Kläger, übergang. Nachdem der neue Tarifvertrag unter I erklärt hatte, „dass der Schiedsspruch vom 16. April 1921 nunmehr praktisch ausser Kraft gesetzt sei“, folgen unter II die Arbeitsbedingungen. Im Anschluss an sie fährt er fort:

- III. Alle Forderungen aus dem Schiedsspruche vom 16. April 1921 sind durch vorstehend aufgeführte erhöhte Löhne abgegolten.
- IV. Die Arbeitgebergruppen des Landbundes erklären sich bereit, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Schwierigkeiten, die aus der Forderung der Verweigerung der 10 ½stündigen Arbeitszeit durch Aussperrung oder Kündigung entstanden sind, umgehend zu beseitigen.

- V. Wird in einzelnen Fällen seitens der Arbeitgeber der unter IV genannten Aufforderung nicht Folge geleistet, so bleibt dem Mitgliede des... Landarbeitervverbandes die Geltendmachung des Rechtes auf Schadenersatz vorbehalten.

Aus diesen Bestimmungen will die Revision im Gegensatz zu dem Oberlandesgericht folgern, dass alle Ersatzansprüche der Arbeiter aus dem Schiedsspruche vom 1921 für die Vergangenheit wegfallen sollten, wenn die Arbeiter vom Arbeitgeber wieder eingestellt würden. Der Revision ist zuzugeben, dass die Tarifvertragsparteien ein solches Ergebnis, wenn auch nicht unmittelbar, so doch, soweit es in ihrer Macht lag, mittelbar herbeizuführen beabsichtigen. Was unter III des Tarifvertrages vereinbart ist, gehört aber nicht zu den Arbeitsbedingungen im eigentlichen Sinne, sondern enthält eine rein schuldrechtliche Bestimmung, welche als solche nicht in die Einzelarbeitsverträge übergang und nur die Tarifvertragsparteien band. Als solche kommen aber nicht, wie die Revision meint, die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, vertreten durch die Wirtschaftsverbände, sondern nur diese selbst in Betracht¹.

Wenn der ... Landarbeitervverband daher unter III einen Verzicht der Landarbeiter auf bereits erworbene Forderungen erklärte, so versprach er damit eine Leistung Dritter, und dies Versprechen verpflichtete ihn nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen, mit allen ihm zu Gebote stehenden Verbandsmitteln dahin zu wirken, dass die Verbandsmitglieder sein Versprechen einlösten und die Opfer brachten, welche er im Interesse des Arbeitsfriedens und der Arbeitnehmerschaft für geboten erachtet hatte. Dass dies der Sinn der unter III getroffenen Vereinbarung ist, folgt zweifelsfrei aus der mit ihr in einem Gegenseitigkeitsverhältnisse stehenden Nr. IV des Tarifvertrages, in welcher der Arbeitgeberverband eine ähnliche Einwirkung auf seine Mitglieder im Interesse der Beseitigung der durch etwaige Kündigungen und Aussperrungen entstandenen Schwierigkeiten zusagt. Fügten sich einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitgeber dem Verlangen ihrer Verbände nicht, so behielt es bezüglich ihrer vor dem Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages bereits begründeten Ansprüche und Verpflichtungen selbstverständlich sein Bewenden, wie das unter V einseitig für den Fall eines tarifvertragswidrigen Verhaltens von Arbeitgebern überflüssigerweise noch besonders betont ist.

Der Beklagte hatte also keinen rechtlichen Anspruch darauf, dass die Kläger sein Angebot, unter Verzicht auf ihren rückständigen Lohn das Dienstverhältnis fortzusetzen, annahmen. Die Ablehnung dieses Angebots gereichte ihnen nicht zum Verschulden und konnte daher die durch ihre ungerechtfertigte Entlassung geschaffene Rechtslage nicht ändern. Die entgegengesetzte Ansicht der Revision, die Kläger hätten durch ihre Weigerung, unter der ihnen

¹ Urteil des erkennenden Senats vom 30. Juni 1925. Vgl. ISAR, Jahrg. 1925, Abschnitt „Gesamtarbeitsverträge“, Nr. 9, S. 58.

gestellten Bedingung die Arbeit wiederaufzunehmen, zum mindestens seit dem 23. August 1923 alle weiteren Lohnansprüche verwirkt, findet in dem zur Zeit geltenden Rechte keine Stütze.

Aus dem geschilderten Sachverhalte zieht nun das Oberlandesgericht den Schluss, dass der Beklagte den Klägern ihren Deputatlohn bis zum 10. November 1924 entrichten müsse. Diesem Ergebnisse kann nicht beigetreten werden. Es berücksichtigt einseitig nur die Interessen der einen Vertragspartei, der Arbeitnehmer, und wird den Vorgängen, die sich im März und am 8. Juni 1923 abspielten, in ihrem Zusammenhange und damit auch den berechtigten Interessen der anderen Vertragspartei, des Arbeitgebers, nicht genügend gerecht. Im März 1923 wollte der Beklagte nämlich die tarifmässige Arbeitszeit um eine halbe Stunde verlängern. Als diese Mehrarbeit verweigert wurde, erklärte er, dass er alsdann den Deputatarbeitern schon jetzt zum 10. November 1923 kündige. War wegen der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages auch einerseits die Verweigerung der Mehrarbeit seitens der Kläger begründet, so wurde doch andererseits dadurch der Beklagte in seinem Rechte, den Deputatarbeitern unter Einhaltung der tarifmässigen Frist zu kündigen, in keiner Weise beschränkt. Nach Nr. XIII des Schiedsspruchs vom 16. April 1921 musste die Kündigung zum 10. November spätestens am 10. Mai 1923 erfolgen. Die März-Kündigung war also rechtzeitig. Nachdem sie ausgesprochen war, fügten sich die Kläger dem Beklagten und leisteten widerspruchs- und vorbehaltlos bis zum 8. Juni 1923 die von ihnen verlangte Mehrarbeit. Der ganzen Sachlage sei nun — so meint das Oberlandesgericht — zu entnehmen, dass bei diesem Verhalten der Kläger der Beklagte seine Kündigung zurückgezogen habe. Diese Annahme mag, weil auf tatsächlichem Gebiete liegend, für das Revisionsgericht bindend sein. Sie rechtfertigt aber den weiteren Vorgängen gegenüber nicht den Schluss, dass die Wirkungen der Kündigung unter allen Umständen endgültig beseitigt seien.

Die Kläger kehrten nämlich am 8. Juni 1923 zu ihrem anfänglichen, vor der März-Kündigung angenommenen Standpunkte zurück und verweigerten für die Zukunft die bisher geleistete einhalbstündige Mehrarbeit. Waren Sie nach dem Inhalte des Tarifvertrags an sich auch dazu berechtigt, so verschoben sie doch nunmehr, da eine erneute Kündigung zum 10. November 1923 nicht mehr zulässig war, durch ihr Verhalten die Rechtslage zuungunsten ihres Vertragsgegners, der ihnen im März 1923 unzweideutig zu erkennen gegeben hatte, dass er Deputatarbeiter, welche die tarifmässige Arbeitszeit nicht um eine halbe Pflichtstunde zu erhöhen bereit waren, auf keinen Fall über den 10. November 1923 beschäftigen wollte.

Nun hat der erkennende Senat aber bereits in dem Urteil vom 9. März 1920 in der Sache III 254/19 den allgemeinen Rechtssatz ausgesprochen, dass Treu und Glauben es einer Vertragspartei verbieten, eine von ihr — wenn auch nicht beabsichtigt — zuungunsten der anderen geschaffene Rechtslage zu deren Nachteil

für sich auszunutzen. Gewiss waren die Kläger, wie schon hervor-
gehoben, an sich berechtigt, zunächst in Gemässheit des Tarif-
vertrages die Mehrarbeit abzulehnen, dann nach der Kündigung
sie dem Tarifvertrage zuwider zu leisten und schliesslich nach
Ablauf der Kündigungsfrist den tarifmässigen Zustand wieder-
herzustellen. Diese Berechtigung mussten sie aber mit der all-
gemeinen Rechtspflicht, innerhalb eines Vertragsverhältnisses
Treu und Glauben nach allen Richtungen zu wahren, in Einklang
bringen. Trotz der Befugnis, ihre Stellungnahme zu dem Mehr-
arbeitsverlangen des Beklagten wiederholt zu wechseln, dürfen
sie doch auf keinen Fall die von ihnen herbeigeführte, wenn auch,
wie zu unterstellen, nicht beabsichtigte Wirkung dieses Wechsels,
d. h. den Ablauf der Kündigungsfrist derart sich zunutze machen,
dass sie nunmehr ihren Deputatlohn für ein Jahr länger bean-
spruchen, als sie ihn ohne ihren Stellungswechsel hätten bean-
spruchen können. Treu und Glauben verlangen vielmehr, dass
sie sich so behandeln lassen, als wären sie ununterbrochen dem
tarifmässigen Standpunkte treu geblieben.

16. Friedenspflicht während der Tarifvertragsdauer. Ihre relative Natur. Wirkung auch zugunsten der Einzelmitglieder des tarifi schliessenden Verbandes. — Unter welchen Voraussetzungen darf eine Tarifvertragspartei während des Bestehens des Tarifvertrags zur Abwendung wirtschaftlicher Kampfmittel greifen? (Umfang der sogenannten Friedenspflicht). — Können die durch einen Tarifbruch geschädigten Einzelmitglieder einer Tarifvertragspartei Schadenersatzansprüche gegen den tarifbrüchigen Vertragsteil geltend machen?

Urteil des Reichsgerichts vom 30. März 1926. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 196; Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, 1926, Nr. 29/30; Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 1926, S. 434; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926, S. 551; Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. CXIII, S. 197.)

Tatbestand: Der klagende Arbeitgeberverband schloss am 31. März 1922 mit den beiden beklagten Arbeitnehmerverbänden einen Tarifvertrag, der in zwei Teile zerfiel. Der Hauptteil, ein die Arbeitsbedingungen mit Ausnahme der Lohnhöhe regelnder Manteltarif, sollte bis zum 31. März 1923 laufen und sich um ein weiteres Jahr verlängern, wenn er nicht zwei Monate vor seinem Ablauf gekündigt würde. Ihm waren als Anhang die Lohnvereinbarungen beigelegt, die bis zum 30. Juni 1922, bei Zustimmung sämtlicher Vertragsparteien bis zum 30. September 1922 Geltung haben sollten. Für den Dezember 1922 wurde eine Einigung über die Lohnhöhe nicht erzielt. Dem Schiedsspruch eines vom Reichsarbeitsminister einberufenen Schlichtungsausschusses fügten sich die Arbeitnehmer nicht. Nunmehr forderten die beklagten Verbände ihre Mitglieder durch gedruckte Flugblätter auf, vom 12. Dezember ab „nur noch acht Stunden Arbeit zu verrichten

und jede Extra-, Überstunden- und Sonntagsarbeit abzulehnen“. Dieser Weisung folgten die Schiffer. Dadurch sollen einzelnen Mitgliedern des klagenden Verbandes infolge verlängerter Fahrten, vermehrten Kohlenverbrauchs, verspäteter Erfüllung eingegangener Ladeverbindlichkeiten und dergleichen Vermögensverluste entstanden sein. Einen derartigen, ihm von einem seiner Mitglieder abgetretenen Schadenersatzanspruch macht der klagende Verband gegen die beklagten Verbände mit der Behauptung geltend, sie hätten durch die erwähnten Aufrufe gegen ihre tarifliche Friedenspflicht und zugleich gegen die guten Sitten verstossen. Das Landgericht gab der Klage statt. Das Kammergericht wies sie ab. Die Revision des Klägers blieb erfolglos.

Gründe: Der Tarifvertrag vom 31. März 1922 enthält keine ausdrückliche Bestimmung, durch welche die Parteien sich zur Einhaltung des Arbeitsfriedens verpflichtet haben. Aber auch ohne eine solche muss — wenigstens in der Regel — die gegenseitige Übernahme der Friedenspflicht als von den Tarifvertragsparteien gewollt und stillschweigend vereinbart angesehen werden. Die Friedenspflicht ist mit dem Wesen eines Tarifvertrages so eng verbunden, dass ohne sie die Erreichung der rechts- und wirtschaftspolitischen Ziele, die mit seinem Abschluss verfolgt werden in hohem Grade gefährdet sein werde. Ein Tarifvertrag soll nicht nur Arbeitsnormen schaffen, sondern auch die Möglichkeit ihrer Durchführung gewährleisten. Er soll die an seinem Abschluss beteiligten Verbände und die in ihnen organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer dagegen sichern, dass während seiner Dauer die in ihm geregelten Arbeitsbedingungen zum Gegenstand eines Wirtschaftskampfes gemacht werden. Diese Sicherung würde aber nur sehr gering und unvollkommen sein, wenn bei einem Verstoss gegen die Friedenspflicht der schuldige Vertragspartei nur dem Vertragsgegner und nicht auch dessen geschädigten Einzelmitgliedern ersatzpflichtig wäre. Eine solche Rechtslage würde der Förderung des Wirtschaftsfriedens nicht nur nicht dienlich, sondern geradezu abträglich sein, da durch wirtschaftliche Kampfmassnahmen in der Hauptsache die einzelnen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, nicht aber die Verbände, denen sie angehören, benachteiligt zu werden pflegen. Deshalb enthält die Friedensklausel, mag sie ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart sein, regelmässig zugleich einen Vertrag zugunsten der Verbandsmitglieder, der für sie im Sinne des § 328 Abs. 1 BGB (ob durch den Vertrag zugunsten Dritter diese unmittelbar Rechte erwerben sollen, ist mangels besonderer Bestimmung aus den Umständen zu schliessen) unmittelbar Rechte und im Fall ihrer Verletzung Schadenersatzansprüche begründet. Dieser Rechtsauffassung entsprechend hat das Kammergericht auch den Tarifvertrag vom 31. März 1922 ausgelegt, so dass die N. N. Dampfschiffahrtsgesellschaft nicht gehindert war, Schadenersatzansprüche aus dem angeblichen Tarifbruch der Beklagten geltend zu machen und sie an den Kläger abzutreten.

Die Friedenspflicht der Tarifvertragsparteien ist, wenn sie nicht im Einzelfall durch ausdrückliche Abrede zu einer absoluten gestaltet wird, regelmässig nur eine relative. Es soll nur der Vertragsinhalt selbst geschützt und der Versuch, eine vorzeitige Änderung der im Tarifvertrag vereinbarten Arbeitsnormen durch Anwendung wirtschaftlicher Kampfmittel zu erzwingen, verhindert werden. Dagegen ist es den Verbänden regelmässig nicht verwehrt, sich solcher Mittel zu bedienen, um während des Bestehens eines Tarifvertrages nicht tariflich geregelte Streitpunkte einer solchen Regelung entgegenzuführen. Dass die Verbände auch für derartige Fälle von vornherein auf jeden Wirtschaftskampf verzichtet und sich des Rechts begeben haben, im Interesse ihrer Mitglieder nötigenfalls auch zu wirtschaftlichen Druckmitteln zu greifen, ist nicht zu vermuten. Ein solcher Verzicht bedürfte einer unzweideutigen Willenserklärung. Wenn ihn das Kammergericht daher in dem Manteltarif vom 31. März 1922 nicht findet, so entspricht seine Vertragsauslegung, wie gezeigt, ebenso der Natur der Sache wie den Grundsätzen von Treu und Glauben. Sie steht auch mit der bisherigen Rechtsprechung des Reichsgerichts im Einklang¹.

Der Tarifvertrag vom 31. März 1922 bestand aus zwei auch äusserlich gesonderten Teilen, dem Manteltarifvertrag und dem als Anhang bezeichneten, besonders datierten und unterschriebenen Lohntarifvertrag. Beide Teile bildeten zunächst eine rechtliche Einheit. Vereinbarungsgemäss erlosch der Lohntarifvertrag bedeutend früher als der Manteltarifvertrag. Sein Fortfall übte jedoch, wie das Kammergericht einwandfrei feststellt, auf das rechtliche Schicksal des Manteltarifvertrags und dessen Fortgeltung keinen Einfluss aus.

Da weder die Verhandlungen der Parteien noch ein Schlichtungsverfahren zu einer Einigung über neue Löhne führten, gingen die beklagten Verbände schliesslich zum Angriff über. Um die Arbeitgeber durch wirtschaftlichen Druck zum Abschluss eines den Zeitverhältnissen entsprechenden Lohntarifvertrags zu bewegen, forderten sie ihre Mitglieder zur Verweigerung von Überstunden- und Sonntagsarbeit auf. Dieser Angriff auf den Arbeitsfrieden richtete sich also nicht gegen die Normen des Manteltarifs, sondern sollte nur die in ihm nicht geregelte, für die Arbeiter aber lebenswichtige Lohnfrage möglichst rasch in einem für sie günstigen Sinne lösen und damit den Manteltarif in sachgemässer Weise ergänzen und vervollständigen.

Dieses Ziel war kein rechtswidriges. Ein Verbot, es unter Anwendung wirtschaftlicher Kampfmittel zu erstreben, enthält nach der rechtsirrtumsfreien Feststellung des Berufungsrichters der Manteltarifvertrag nicht. Auch die von den Beklagten empfohlenen Kampfmittel waren keine unerlaubten. Das Kammergericht bezeichnet sie als passive Resistenz. Dem kann nicht beigeppflichtet werden. Passive Resistenz ist, wie der Senat bereits in dem Urteil

¹ Vgl. ISAR, Jahrg. 1925, Abschnitt „Arbeitskämpfe“, Nr. 1, S. 68.

vom 9. Juni 1925¹ ausgeführt hat, ein unlauteres Kampfmittel. Denn mit ihr beabsichtigen die Arbeiter durch Herabsetzung ihrer Arbeitsleistungen auf ein Mindestmass die Druckwirkung eines Streiks hervorzurufen, ohne sich wie bei diesem der Gefahr von Lohnausfällen auszusetzen. Dazu haben die beklagten Verbände ihre Mitglieder nicht veranlasst. Während der regelmässigen achtstündigen Arbeitszeit sollten sie ihre Pflicht voll und ganz erfüllen, nur Überstunden- und Sonntagsarbeit, die sich während der Fahrt der Schiffe allerdings kaum entbehren lässt, sollten sie ablehnen und damit auch auf die für sie ausgeworfene Sondervergütung verzichten. Die Beklagten trifft daher nach Lage des Falles nicht der Vorwurf des Tarifbruchs. Dass die Schiffer nach dem Manteltarif Überstunden leisten sollten, ändert an der Rechtslage nichts, da der Kampf der Parteien auf einem Gebiet und bezüglich einer Streitfrage, die ausserhalb der bisherigen tariflichen Regelung lagen, entbrannt war und dieser Kampf ohne Rücksicht auf den Inhalt des Manteltarifs mit allen erlaubten wirtschaftlichen Kampfmitteln angefochten werden durfte. In ihm waren die Beklagten an keine anderen Schranken als diejenigen gebunden, welche die Rechtsordnung jedem Wirtschaftskampf und dem Gebrauch wirtschaftlicher Kampfmittel überhaupt setzt. Innerhalb dieser haben die Beklagten sich aber gehalten. Deshalb fällt mit dem Vorwurf der Tariftreue auch der eines sittenwidrigen Verhaltens, so dass die Kampfbetätigung der Beklagten auch die Anwendung des § 826 BGB² nicht zu rechtfertigen vermag.

17. Nachwirkung des Tarifvertrags³. — Tarifschiedsgericht.

Urteil des Reichsgerichts vom 2. Juli 1926 (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, Spalte 700; Schlichtungswesen, 1926, S. 237; Sammlung der Entscheidungen des Reichsgerichts, Bd. CXIV, S. 194.).

Beizupflichten ist der Meinung der Revision, dass nach dem bisher festgestellten Sachverhalt der Hauptausschuss nicht mehr als Schiedsgericht tätig werden durfte, nachdem der Tarifvertrag bereits abgelaufen war. Es ist allerdings richtig und wird auch von der Revision nicht mehr bestritten, dass die Parteien zunächst an die im Tarifvertrag enthaltene Schiedsabrede gebunden waren, denn „eine solche Vereinbarung gehört, wenn sie tariflich erfolgt, zum normativen Teil des Tarifvertrages, geht daher automatisch und unabdingbar in alle Einzelverträge über“ (vgl. Kaskel: Arbeitsrecht, S. 277). Die Bindung endigte aber mit dem Ablauf des Tarifvertrages. Das geschah nicht etwa deshalb, weil mit diesem Ereignis jede Nachwirkung des Tarifvertrages aufhörte. Ist der normative Teil des Tarifvertrages einmal in den Einzelarbeitsvertrag übergegangen, so bleibt er für diesen mass-

¹ Vgl. ISAR, Jahrg. 1925, Abschnitt „Arbeitskämpfe“, Nr. 1, S. 68.

² Siehe Deutschland, Nr. 6, S. 28, Fussnote.

³ Vgl. hierzu ISAR, Jahrg. 1925, Abschnitt „Gesamtarbeitsverträge“, Nr. 6, S. 54 sowie Deutschland, Nr. 23, S. 67 bezüglich der Nachwirkung hinsichtlich der Arbeitszeit.

gebend, bis ein neuer Tarifvertrag zustande gekommen ist oder auch die Parteien des Arbeitsvertrages abweichende Vereinbarungen getroffen haben (vgl. Kaskel, a. a. O., S. 8, Anm. 5). Es können nicht die Einzelarbeitsverträge mit dem Wegfall des Tarifvertrages plötzlich mehr oder weniger inhaltlos dastehen, Jene Regel kann aber nicht gelten, wenn die tarifmässige Vereinbarung das Bestehen von Einrichtungen der Tarifgemeinschaft voraussetzt, ohne die sich die Vereinbarungen überhaupt nicht durchführen lassen. Die Tarifgemeinschaft ...kannte als ihre Organe paritätisch besetzte Ortsausschüsse und den ebenso besetzten Hauptausschuss. Sie waren gleichzeitig die Schiedsgerichte erster und zweiter Instanz. Mit dem Ablauf des Tarifvertrages erlosch die Tarifgemeinschaft und ihre Organe fielen fort. Vom 1. Januar 1924 ab gab es keinen Hauptausschuss mehr. Die Personen, die ihn gebildet hatten, konnten als Hauptausschuss nicht mehr tätig werden. Die noch nicht abgewickelten Sachen mussten, von rein formalen Massnahmen abgesehen, unerledigt bleiben...

Das Kammergericht sieht es als dem Vertragswillen der den Tarifvertrag abschliessenden Verbände entsprechend an, dass die Zuständigkeit eines einmal angerufenen Schiedsgerichts auch nach Ablauf des Tarifvertrages fort dauern sollte. Das hätte vereinbart, die Tätigkeit der Ausschüsse hätte insoweit verlängert werden können. Tatsächlich ist es aber nicht geschehen. Der Berufsrichters hat nicht angegeben, aus welcher Vorschrift des Tarifvertrages er jenen Vertragswillen herausgelesen hat. Eine solche ist auch nicht aufzufinden. Der Berufsrichters hat also die Auslegungsregel verletzt, dass ein Vertragswille unbeachtlich ist, der in dem geschlossenen Vertrage nicht irgendwie zum Ausdruck gekommen ist.

Das Kammergericht meint ferner, dass der Wille der Einzelparteien, das heisst also der Prozessparteien, die das Schiedsgericht angerufen hätten, seine Tätigkeit bis zur Erledigung der Sache erstreckt hätte. Auch das wäre möglich gewesen. Wer eine Schiedsstelle anruft oder sich vor ihr auf eine Verhandlung einlässt, wird im allgemeinen gewiss den Willen haben, dass die Stelle die Sache auch zum Abschluss bringt, und zwar ohne Rücksicht auf künftige Ereignisse. Der Kläger hat aber weder das Schiedsgericht angerufen noch sich vor ihm auf eine Verhandlung eingelassen. Der Berufsrichters hat selbst festgestellt, dass der Kläger das Schiedsgericht von Anfang bis zu Ende abgelehnt hat. Aus einem solchen Verhalten kann unmöglich auf den Willen geschlossen werden, das Schiedsgericht über seine natürliche Lebensdauer hinaus zu verlängern.

Nach allem kommt es auf die vom Beklagten aufgestellte Behauptung an, dass die Tarifparteien nach der Kündigung des Vertrages vereinbart haben, die bereits anhängig gewordenen Schiedsverfahren sollten noch nach Massgabe der bisherigen Vertragsbestimmungen abgewickelt werden. Ist das richtig, dann ist die Unterlage für das oben Ausgeführte erschüttert, dann war der Hauptausschuss auch nach dem 31. Dezember 1923 als Schiedsgericht

noch vorhanden, dann konnte er in dieser seiner Eigenschaft noch tätig werden.

Erheblich ist die angebliche Abrede aber nur, wenn sie zwar nach der Kündigung, aber noch vor dem Ablauf des Tarifvertrags getroffen worden ist. Nur in diesem Falle wurde der laufende Tarifvertrag in zulässiger Weise ergänzt. War die Tarifgemeinschaft erst einmal beendet, so konnte der alte Vertrag nicht mehr ergänzt werden, es konnte dann nur ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen werden, dazu genügte aber die Einzelabrede nicht, um welche es sich hier handelt, dazu gehörte mehr, wie sich aus § 1 TVV vom 23. Dezember 1918 ergibt.

Schriftlichkeit ist für den Abschluss eines Tarifvertrages nicht gesetzliches Erfordernis, sie ist nur von Bedeutung für die Unabhängigkeit und die Erstreckbarkeit des Vertrages. Beides steht gegenwärtig nicht in Frage. Eine mündliche Abrede aber, eine wirkliche Vereinbarung der Tarifparteien, würde also genügen.

Der Arbeitsvertrag der Prozessparteien wird allerdings nicht mehr bestanden haben, als die angebliche Abrede geschlossen wurde. Es wird das aber nicht erheblich sein. Auch nach Beendigung ihres Vertragsverhältnisses blieben die Parteien an die Schiedsabrede ihres früheren Vertrages gebunden und dabei blieb es trotz Ablauf auch des Tarifvertrages, solange die Möglichkeit bestand, das vereinbarte Schiedsverfahren durchzuführen.

18. Kündigung eines Tarifvertrags bei Beteiligung mehrerer Parteien auf einer Seite.

Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 20. Dezember 1925. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, Spalte 438.)

Die Frage ist bisher gesetzlich nicht geregelt. Entscheidend für ihre Beantwortung ist der Wille der Vertragsparteien bei Abschluss des Tarifvertrags. Im Zweifel dürfte anzunehmen sein, dass jede Partei selbständig berechtigt und verpflichtet ist. In diesem Falle kann jede von ihnen selbständig den Tarifvertrag kündigen, ohne dass hierdurch das Tarifverhältnis zwischen den übrigen Vertragsparteien berührt wird.

19. Rückwirkung der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages¹. — Hat rückwirkende Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages für die strafrechtliche Beurteilung von Arbeitszeitüberschreitungen Bedeutung?

Urteil des Landgerichts Freiberg (Sachsen) vom 28. Januar 1925. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926, Spalte 764.)

Tatbestand: Vorstandsmitglieder einer Bank waren angeklagt und in erster Instanz verurteilt, weil sie ab 1. April 1924 an Stelle der im Tarifvertrage für kaufmännische Angestellte vorgesehenen

¹ Über die Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit siehe Deutschland, Nr. 3, S. 21.

48stündigen Wochenarbeitszeit die im Reichstarifvertrag für das deutsche Bankgewerbe vom 19. Februar/3. März 1924 bestimmte längere Zeit eingeführt hatten. Die Bank war nicht tarifbeteiligt. Der Reichstarifvertrag wurde unter dem 10. Juli 1924 mit Wirkung vom 1. März 1924 für allgemeinverbindlich erklärt. In der Berufungsinstanz sind die Angeklagten mangels Vorliegens des objektiven Tatbestands freigesprochen.

Aus den Gründen: Rückwirkende Kraft der Allgemeinverbindlicherklärung ist anerkannten Rechts. Wie Kaskel, „Das neue Arbeitsrecht“, S. 20, ausführt, ist die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit ihrer rechtlichen Natur nach eine Rechtsverordnung, die staatlich gesetztes, objektives, nicht vereinbartes Recht schafft. Ihr Inhalt deckt sich zwar — soweit nicht Beschränkungen ausgesprochen sind — mit dem Tarifvertrag, ihre Wirkung beruht aber nicht auf diesem, sondern auf der Tatsache einer rechtlich zulässigen behördlichen Anordnung. Danach handelt es sich bei der Allgemeinverbindlicherklärung nicht um vertragsmässige Erstreckung von Rechten und Pflichten auf bisherige Aussenseiter oder um die Begründung neuer vertragsrechtlicher Beziehungen, sondern um die Schaffung von Gesetzesrecht. Wenn der Arbeitsminister dabei bestimmt, dass der Tarifvertrag für die von der Allgemeinverbindlicherklärung Betroffenen schon von einem früheren Zeitpunkt ab wirksam sein soll und von dieser Rückwirkung auch die Bestimmungen über die Arbeitszeit nicht ausnimmt, so lässt sich dies nur dahin deuten, dass er die Sache so angesehen wissen will, als ob bereits von diesem früheren Zeitpunkt ab, hier dem 1. März 1924, eine den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Regelung in dem Sinne vorgelegen habe, dass länger als 48 Stunden wöchentlich gearbeitet werden dürfe. Ist dies aber der Fall, so steht die Mehrbeschäftigung im Einklange mit dem Recht, und eine unerlaubte und daher strafbare Ueberschreitung der Arbeitszeit liegt nicht vor. Man könnte einwenden, dass die Nachholung der durch die Allgemeinverbindlicherklärung für die Zeit vom 1. März 24 zulässig gewordenen Mehrarbeitsstunden der Natur der Sache nach unmöglich ist, und dass, wie diese tatsächliche Rückwirkung ausgeschlossen sei, dies auch rechtlich dann gelten müsse, wenn durch die Ueberschreitung der seinerzeit erlaubt gewesenen Arbeitszeit ein strafbarer Tatbestand zur Zeit der Allgemeinverbindlicherklärung bereits vorliegt. Es wird auch richtig sein, dass die gesetzgebenden Faktoren die Frage, ob und wie die Rückwirkung in strafrechtlicher Beziehung Folgen haben solle, nicht ins Auge gefasst haben. Wird aber nun einmal durch die Allgemeinverbindlicherklärung objektives Recht geschaffen, so muss, wenn nicht gleichzeitig Einschränkungen bestimmt werden, davon ausgegangen werden, dass der erklärte Wille der gesetzgebenden Faktoren dahin gegangen ist, dass, soweit ein der Allgemeinverbindlicherklärung entsprechender Zustand vorliegt, dieser Zustand nach jeder Richtung als zu Recht bestehend anerkannt werden soll, dass also, wer diesen Zustand geschaffen hat, nichts Rechtswidriges getan hat.

Anmerkung: Zu diesem Abschnitt „Gesamtarbeitsvertrag“ vgl. auch Deutschland Nr. 3 (Allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag und unlauterer Wettbewerb), Nr. 7 (Tarifverträge der Zwangsinnungen) und Nr. 27 (laufender Tarifvertrag und Schlichtungsverfahren).

GEHÄLTER UND LÖHNE

20. Zur Frage des Lohnanspruches Arbeitswilliger bei Teilstreiks.

Vorbemerkung: Zu dieser sehr umstrittenen Frage wurde im Jahrg. 1925, S. 60, der deutschen Ausgabe dieser Sammlung das Urteil des Oberlandesgerichts Jena vom 12. März 1925 veröffentlicht, in welchem den von den Streikenden an der Arbeit gehinderten Arbeitswilligen der Lohnanspruch versagt wird. In ähnlichem Sinne hatte schon das Reichsgericht durch Urteil vom 6. Februar 1923 (Band 106, S. 272) entschieden. Über den Stand der Frage vergleiche Hoeniger-Schultz-Wehrle: Jahrbuch des Arbeitsrechts, Band II, S. 30; Band III, S. 35; Band IV, S. 35; Band V, S. 54; Band VI, S. 104. — Eine etwas veränderte Stellung nimmt das Urteil des Oberlandesgerichts Karlsruhe vom 20. Januar 1926 (Gewerkschaftszeitung, Beilage Arbeiterrecht und Arbeiterversicherung, 1926, S. 23; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1927, S. 51) ein. Es lässt dahingestellt, ob der Streik eines kleinen Teiles der Arbeiter zur Stilllegung des ganzen Betriebes genötigt hatte. Es rechnet es aber der Betriebsleitung als Pflichtverletzung an, dass sie dem Betriebsrat nicht genügend Zeit zu Verhandlungen mit den Streiklustigen gewährte, sondern ohne weiteres den ganzen Betrieb stilllegte. Es verurteilt deshalb den Arbeitgeber zur Lohnzahlung an die Arbeitswilligen. Eine noch mehr von der Ansicht des Reichsgerichts sich entfernende Rechtsauffassung kommt in dem nachstehenden Urteile zum Ausdruck.

Urteil des Landgerichts Dresden vom 22. April 1925. (Gewerkschaftszeitung, Beilage Arbeiterrecht und Arbeiterversicherung, 1925, S. 77; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, S. 43.)

Die Kläger glauben, zum Verlangen der vereinbarten Vergütung für die Zeit der Betriebseinstellung im Hinblick auf § 615 BGB (behandelt den Verzug des Dienstberechtigten in der Annahme der Dienste) berechtigt zu sein, weil sie, indem sie sich der Beklagten auch während dieser Zeit zur Verfügung stellten, das ihrige zur Leistung der versprochenen Dienste getan hätten und die Beklagte durch Nichtannahme dieser Dienste in Verzug geraten sei. Nach Ansicht Oertmanns spricht hiergegen nicht nur die Erwägung, dass so der Arbeitgeber genötigt werden könnte, die oft auf gemeinsamen Plane beruhenden, aber in ihrem Zusammenhang nicht nachweisbar aufeinanderfolgenden Teilstreiks zu finanzieren, sondern vor

allem der Gedanke, dass das Arbeitshindernis hier auf Seiten der Arbeitnehmer selbst seinen Grund hat, wenn auch nicht bei den Arbeitswilligen persönlich, so doch der gleichen sozialen Gruppe, der auch sie angehören. Es ist der soziale Gedanke der Solidarität der Arbeiterschaft, der im Anschluss an die Arbeiten Potthoffs zur Lösung herangezogen wird. Dieser Ansicht ist das Reichsgericht beigetreten. . .

Das Berufungsgericht verkennt nicht, dass die Ausführungen des höchsten deutschen Gerichtshofes und die von ihm angestrebte Lösung dem modernen Rechtsempfinden entsprechen. Eine andere Frage ist, ob sich das Reichsgericht noch innerhalb der Grenzen gehalten hat, die dem Richter durch das Gesetz gezogen sind, und nicht eine Lösung angestrebt hat, die überhaupt nicht durch den Richter, sondern nur durch den Gesetzgeber geschaffen werden kann. Dem Reichsgericht müssen selbst in dieser Richtung Bedenken gekommen sein, denn es versucht, sein Ergebnis auch auf positive Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zu gründen.

Es ist der Ansicht, dass ein durch Ablehnung erhöhter Lohnforderungen hervorgerufener Teilstreik, der vollkommene Betriebsstilllegung zur Folge hat, als ein Umstand im Sinne des § 323 BGB (beiderseits unverschuldete Unmöglichkeit der Leistung beim gegenseitigen Verträge lässt grundsätzlich beiderseits Befreiung von der Leistungspflicht eintreten) anzusehen ist, durch den den arbeitswilligen Arbeitnehmern die ihnen obliegende Leistung unmöglich gemacht wird. Zuzugeben ist, dass es das gute Recht jedes Arbeitgebers ist, neue Lohnforderungen abzulehnen. Letzten Endes hängt es aber von seiner freien Willensentschliessung ab, ob er die geforderten Löhne bewilligen und so den Ausbruch eines Teilstreiks verhüten will oder nicht. Ob dann aber noch von einem Umstand, den der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, im Sinne des § 323 BGB gesprochen werden kann, ohne dem klaren Wortlaut des Gesetzes und dem darin zum Ausdruck gelangten Willen des Gesetzgebers Gewalt anzutun, ist zum mindesten zweifelhaft. Auch in Ansehung der weiteren Frage, ob überhaupt im Falle eines Teilstreiks in Ansehung der arbeitswilligen Arbeitnehmer von einer objektiven Unmöglichkeit ihrer Leistungen, die doch allein den Annahmeverzug des Arbeitgebers ausschliesst, gesprochen werden kann, lassen die Ausführungen des Reichsgerichts noch manchen Zweifel offen. Das Berufungsgericht ist einer endgültigen Stellungnahme zu diesen Fragen überhoben. Denn auch jene Entscheidung setzt voraus, dass durch den Teilstreik der Betrieb derart stillgelegt worden sein muss, dass auch für die arbeitswilligen Arbeitnehmer zunächst keine Arbeitsgelegenheit vorhanden ist, mit anderen Worten, sie findet auf arbeitswillige Arbeitnehmer einer Betriebsabteilung, die durch den Streik zunächst überhaupt nicht berührt wird, keine Anwendung. Das Gegenteil würde dazu führen, dass die in der Schliessung einer derartigen Betriebsabteilung unter Umständen liegende Kampfmassnahme der Aussperrung von den Arbeitnehmern finanziert würde. Man würde auf diesem Umweg

zuungunsten der Arbeitnehmer zu dem gleichen unbilligen Ergebnis kommen, das man letzten Endes aus reinen Billigkeits-erwägungen zugunsten des Arbeitgebers hat vermeiden wollen.

21. Verzicht auf Tariflohn¹.

Urteil des Landgerichts Dortmund vom 28. Januar 1926. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, Spalte 307.)

Aus den Entscheidungsgründen: Selbst wenn der Kläger, wie er behauptet, bei der ersten Lohnzahlung nach der Kürzung sich beschwert hat, so hat er doch nach seinem eigenen Vortrag von weiteren Beschwerden Abstand genommen, nachdem der Betriebsausschuss ihm erklärt hatte, er könne gegen die Lohnkürzung nichts unternehmen, andernfalls er sich der Gefahr der Kündigung aussetze. Er hat dann auch fast ein Jahr lang zu den geringeren Lohnsätzen gearbeitet und damit zu erkennen gegeben, dass er sich schliesslich mit dem geringeren Lohn einverstanden erklärt hat. Er kann jetzt, nachdem er aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, sich nicht nachträglich auf einen gegenteiligen Standpunkt stellen. Sein Einverständnis mit der Lohnkürzung und damit die Abänderung des Arbeitsvertrags gegenüber den Bedingungen des Tarifvertrags kann nicht wieder beseitigt werden.

Anmerkung: Zu diesem Abschnitt „Gehälter und Löhne“ vgl. auch Deutschland, Nr. 27 (Änderung eines laufenden Tarifvertrages und Schlichtungsverfahren; Gehalt nach Alter und nach Leistung) und Nr. 37 (Arbeitsverweigerung bei untertariflichem Lohn).

ARBEITSZEIT

22. „Freiwillige Mehrarbeit“ — „Ausbeutung der Notlage“. Was bedeuten diese Begriffe in der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923²?

Urteil des Reichsgerichts I. Strafsenat vom 16. November 1926. (Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen, Bd. LX, S. 427. Juristische Wochenschrift, 1927, S. 267.)

Vorbemerkung: Das Urteil entscheidet eine lebhaft umstrittene Frage. Gegenteilig entschieden hatte das Oberlandesgericht Naumburg durch Urteil vom 21. März 1926. (Gewerbe-Archiv, Bd. XXIV,

¹ Vgl. ISAR, Jahrg. 1925, Abschnitt „Gesamtarbeitsverträge“, S. 54, Nr. 5.

² Vgl. auch Deutschland, Nr. 10, S. 38 (Widerstand des Betriebsrats gegen Verlängerung der Arbeitszeit).

S. 291; Leipziger Zeitschrift für deutsches Recht, Jahrgang 1926, Spalte 955: Bank-Archiv. Bd. XXV, S. 374.)

Tatbestand: Angeklagt sind die Leiter einer Bank und ihr Rechtsberater, weil sie wegen des regelmässigen Halbjahresabschlusses die Angestellten der Buchhaltung einige Wochen lang täglich über 11 Stunden beschäftigt haben. Das Schöffengericht hat sie verurteilt, das Landgericht sie freigesprochen. Auf die Revision des Staatsanwalts wurde das Urteil des Landgerichts aufgehoben aus folgenden *Gründen*:

Die ArbZVo¹ regelt die zulässige Arbeitsdauer und bedroht im § 11 die Zuwiderhandlung gegen ihre Vorschriften mit Strafe. Nach Abs. 3 aber soll unter den bestimmten dort genannten Voraussetzungen die Ueberschreitung der in der Vo vorgesehenen Arbeitszeit nicht strafbar sein. Fehlt es an einer dieser Voraussetzungen, so bewendet es bei der Regel der Strafbarkeit. Die Vo spricht hier von „Duldung oder Annahme freiwilliger Mehrarbeit“. Der Begriff der freiwilligen Mehrarbeit stand im bisherigen Verfahren im Vordergrund der Erörterung, sowohl im schöffengerichtlichen als auch im Strafkammerurteil. Beide Gerichte haben das Wort „freiwillig“ in dem Sinne aufgefasst, dass damit eine gleichwertig neben die anderen Voraussetzungen des Abs. 3 tretende besondere Voraussetzung für die Straflosigkeit der Duldung oder Annahme von Mehrarbeit aufgestellt worden wäre, und haben geprüft, ob die in der vorliegenden Sache von den Bankangestellten geleistete Mehrarbeit eine freiwillige, d. h. aus freiem Willen geleistete, gewesen sei, und beide Gerichte haben diese Frage bejaht. Dieselbe Auffassung des Begriffs einer freiwilligen Mehrarbeit ist auch vom Oberreichsanwalt vertreten worden.

Dem steht gegenüber die Auffassung, die die Angeklagten und die Verteidigung von Anfang an vertreten haben: dass das Wort freiwillig nicht eine eigene Voraussetzung der Straflosigkeit bedeute, sondern nur den Gegensatz zu einer Mehrarbeit ausdrücke, die auf Grund einer Pflicht der Angestellten geleistet werde. Das schöffengerichtliche Urteil bemerkt hierzu, dieser Auffassung könne nicht beigetreten werden, denn wäre sie richtig, so könnte das Wort „freiwillig“ im Gesetzestext fehlen. Das Gesetz habe vielmehr gerade die Freiwilligkeit, d. h. die Leistung aus freier, von Druckmitteln unbeeinflusster Entschliessung als wesentlichstes Erfordernis vorangestellt. Hiernach bedarf in erster Linie jener Begriff der Untersuchung. Dabei kann das Ergebnis nur aus dem Inhalt und dem Aufbau der Vo v. 21. Dezember 1923 gewonnen werden.

Die regelmässige Arbeitszeit wird im § 1 der Vo geregelt. Abweichend hiervon kann durch Tarifvertrag oder vom Reichsarbeits-

¹ Die deutsche Gesetzgebung über das Arbeitszeitrecht befindet sich noch im Flusse. Durch das sogenannte Arbeitszeitnotgesetz (Gesetz vom 14. April 1927 zur Abänderung der Arbeitszeitverordnung) ist der § 11 Absatz 3 gestrichen worden. Der Arbeitgeber ist also jetzt auch strafbar, wenn er „freiwillige Mehrarbeit“ duldet oder annimmt. Die Entscheidung wird wiedergegeben, weil sie einen Einblick in Problemstellungen gewährt, die gerade auch bei der gesetzlichen Neugestaltung von Einfluss waren.

minister eine Mehrarbeit bestimmt werden (§ 2). Unter gewissen Voraussetzungen kann einseitig der Arbeitgeber eine Mehrarbeit verlangen (§ 3). Gewisse Anordnungen sind weiter in den §§ 5 und 6 behördlicher Bestimmung vorbehalten. Die auf Grund all dieser Bestimmungen zulässige Arbeitszeit ist durch § 9 im Höchstmass begrenzt, und nur für gewisse Ausnahmefälle von Arbeitslagen sollen nach § 10, die sich aus der Vo ergebenden Beschränkungen der Arbeitszeit nicht gelten. Jede Arbeit nun, die über die regelmässige Arbeitszeit hinausgeht, ist eine „Mehrarbeit“. Ausdrücklich bezeichnet wird sie als solche in den §§ 1 und 3. Alle Arbeit aber, sowohl die regelmässige als auch die im Rahmen der Vo vorgesehene Mehrarbeit ist Inhalt und Gegenstand der Arbeitsleistungspflicht. Den Gegensatz zu dieser pflichtgebundenen Arbeit bildet dann die Mehrarbeit, die darüber hinaus geleistet wird, und diese ist, im Gegensatz zu der pflichtgebundenen, immer eine freiwillige. Aus welchen Gründen es zu einer solchen freiwilligen Mehrarbeit, kommt, ob sie auf eigenem Entschlusse des Arbeitnehmers beruht ob der Arbeitgeber sie angeregt hat, ist dafür ohne Belang, dass sie eine freiwillige ist im Sinne des Abs. 3.

Für diese Auffassung des Begriffes spricht auch die sprachliche Auslegung des Abs. 3. Es kann nicht angenommen werden, dass die Vo, wenn die „Freiwilligkeit“ der Mehrarbeit in einem anderen Sinne, nämlich als eine eigene Voraussetzung der Straflosigkeit hätte aufgestellt werden sollen, nicht eine klarere und zweifelsfreie Fassung etwa dahin gewählt hätte: Der Arbeitgeber ist bei Duldung oder Annahme weiterer (nämlich ausserhalb der Pflichtleistung liegender) Mehrarbeit, soweit es sich um männliche Arbeiter über 16 Jahre handelt, nicht strafbar, wenn die Mehrarbeit durch besondere Umstände veranlasst und keine dauernde ist, und wenn sie freiwillig geleistet und weder durch Ausbeutung... von dem Arbeitgeber erwirkt wird usw. Nicht richtig ist hier die schon erwähnte Meinung des Schöffengerichts, der Zusatz „freiwillig“ hätte keinen Sinn, wenn man darunter nicht die Aufstellung einer besonderen Voraussetzung für die Straflosigkeit verstehe. Die Beifügung des Wortes kann sehr wohl den Sinn gehabt haben, dass man damit das immerhin denkbare Missverständnis ausschalten wollte, als wären mit „Mehrarbeit“ diejenigen Arbeitsleistungen gemeint, die über die regelmässige Achtstundenzeit hinausgingen und doch nach den vorhergehenden Vorschriften der Vo zulässig waren.

Schliesslich weist auch die Entstehungsgeschichte des Abs. 3 auf die hier angenommene Auslegung hin. Nach dem früheren Recht konnte der Arbeitnehmer nicht auf den ihm gewährten Arbeitszeitschutz verzichten. Jede Mehrarbeit, die der Arbeitgeber auch nur geschehen liess, machte ihn strafbar, auch wenn er selbst keinen Nutzen davon hatte. Das wurde vielfach mit dem Hinweise darauf beanstandet, dass es dem Arbeitnehmer nicht verwehrt sein sollte, länger zu arbeiten, wenn er selbst freiwillig mehr arbeiten wolle. Also auch hier eine freiwillige Mehrarbeit im Sinne einer nicht innerhalb der Leistungspflicht liegenden. Bei dieser Auffassung des

Begriffs freiwillig erhebt sich für die Prüfung der Frage, ob eine freiwillige Mehrarbeit im Sinne des Abs. 3 vorliege, nicht der Zweifel, ob für die Beurteilung einer Arbeit als einer freiwilligen bürgerlich-rechtliche Vorstellungen eines Handelns aus freiem Willen Platz greifen können, oder ob nicht die Mehrarbeit schon deshalb als eine unfreiwillige angesehen werden müsse, weil sie nur unwillig, widerwillig, mit innerem Widerstreben, geleistet wird.

Die Annahme oder Duldung freiwilliger Mehrarbeit ist nun u. a. dann nicht straflos, wenn sie vom Arbeitgeber durch Ausbeutung der Notlage des Arbeitnehmers erwirkt worden ist. Die Frage, ob dies in der vorliegenden Sache der Fall sei, ist in dem angefochtenen Urteil nur gestreift worden. Die Strafkammer vereinte die Frage lediglich mit der Bemerkung, es bedürfe keiner näheren Darlegung, dass jene Voraussetzung nicht gegeben sei. Diese Begründung ist zum mindesten unzureichend. Sie scheint auch auf einer irrigen Vorstellung des hier in Frage stehenden Tatbestandsmerkmals zu beruhen. Vorausgeschickt seien einige Bemerkungen zu den Begriffen von Duldung und Annahme. Die Vo kennt die regelmässige Arbeitszeit und die Mehrarbeit, soweit diese in der Vo vorgesehen und hiernach Gegenstand der Pflichtleistung sind. Es muss als ausgeschlossen gelten, dass es zulässig wäre, eine Arbeitsleistungspflicht über den so bestimmten Rahmen hinaus zu begründen. Eine solche Mehrarbeit kann vielmehr nur freiwillig, das ist ausserhalb der Arbeitspflicht, geleistet werden; der Arbeitgeber kann sie sich nicht ausbedingen, kann sie nicht fordern, kann sie nur dulden oder annehmen. Dabei bedeutet nach dem Sprachgebrauch das „Dulden“ ein blosses Geschehenlassen, und es ist für die ohne Zweifel möglichen, wenn auch wohl nicht häufigen Fälle anzunehmen, dass der Arbeitgeber keinen eigenen Vorteil davon hat, ob der Arbeitnehmer eine gewisse Arbeit unter Ueberschreitung der regelmässigen oder der zulässigerweise erhöhten Arbeitszeit — überhaupt oder gerade im fraglichen Zeitpunkt — leistet. Von „Annahme“ einer Mehrarbeit aber wird dann zu sprechen sein, wenn auch der Arbeitgeber Nutzen aus der Mehrarbeit zieht. Die „freiwillige Mehrarbeit“ darf der Arbeitgeber auch erwirken; für die Duldung oder Annahme solcher Mehrarbeit ist er also nicht einfach deshalb strafbar, weil ihre Leistung auf seine Anregung geschieht, oder wenn er eine reichliche Entlohnung für die Ueberstunden angeboten hat. Aber er darf die Mehrarbeit nicht erwirken durch Ausbeutung der Notlage des Arbeitnehmers.

Die Worte „Ausbeutung der Notlage“ sind in der ArbZVo aus ihrem Sinn und Zweck und im besonderen dem des § 11 zu verstehen. Auszugehen ist hier davon, dass die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter und Angestellten eine Lösung des seit langem bestehenden Kampfes um das zulässige Mass der Arbeitszeit zu bringen hatte. Einer missbräuchlichen übermässigen Heranziehung zur Arbeit sollte vorgebeugt, der Arbeitnehmer als als der wirtschaftlich schwächere Teil selbst dagegen geschützt werden, dass er sich aus dem Zwange seiner Lage oder aus Stumpfheit oder mangelnder Einsicht zu einem ihm schädlichen Ueber-

mass der Arbeitsdauer bereiftinden liesse. Die staatliche Umwälzung brachte alsbald einen straffen Achtstundentag. Demgegenüber brachte die Vo von 1923 eine — durch die bedrängte allgemeine Wirtschaftslage veranlasste und als vorübergehend gedachte — Erleichterung in Einzelheiten, die aber doch an ganz bestimmt gefasste Voraussetzungen geknüpft ist, wobei die Vo grundsätzlich wieder an dem Achtstundentag festhielt. Der Zweck einer solchen gesetzlichen Regelung kann nicht darin gefunden werden, dass der Arbeitnehmer unmittelbar vor wirtschaftlichen Nachteilen bewahrt werden sollte, vielmehr soll die Regelung — ohne Rücksicht auf die Leistungsfähigkeit und die Gesundheitsverhältnisse des einzelnen Arbeitnehmers — allgemein die Arbeitnehmerschaft davor schützen, dass die vom Gesetzgeber für angemessen erachtete Zeitdauer der Arbeit überschritten werde. Nur unter den besonderen Voraussetzungen des § 11 Abs. 3 soll die Duldung oder Annahme einer darüber hinausgehenden Arbeitsleistung nicht strafbar sein. Die so geleistete Mehrarbeit darf nun aber nicht einer Notlage des Arbeitnehmers entspringen, und eine solche kann schon darin liegen, dass der Arbeitnehmer Grund zur Befürchtung hat, die Arbeitsstelle, die er zur Zeit innehat, zu verlieren, so dass er sich nur unter dem Druck dieser ernsten und naheliegenden wirtschaftlichen Sorge dazu versteht, die Mehrarbeit zu leisten. Der Arbeitgeber aber, der diese Zwangslage kennt und gleichwohl die unter ihrem Druck geleistete Mehrarbeit geschehen lässt oder annimmt, beutet die Notlage aus, und zwar nicht nur dann, wenn er selbst aus der Mehrarbeit irgendwelchen Nutzen zieht, sei es, dass er für die Einstellung anderer Arbeiter mehr aufwenden müsste oder auch nur die Aufsuchung und Einstellung von Hilfskräften für ihn unbequem wäre, sondern schon dann, wenn er sich bewusst ist, von den Arbeitnehmern die Mehrarbeit zu erreichen, die diese widerwillig leisten und ohne ihre Furcht vor dem Verlust der Arbeitsgelegenheit selbst gegen eine reichliche Entlohnung der Ueberstunden nicht leisten möchten. Nur eine solche Auffassung der Begriffe von Notlage und Ausbeutung wird dem dargelegten Sinn der Vo gerecht. Eine solche, zur Sicherung der gesetzlichen Arbeitszeitregelung nötige, strenge Auslegung des Abs. 3 ist um so mehr geboten, als hier für die Dauer der freiwilligen Mehrarbeit keine Grenze gesetzt ist.

Auf dem Boden dieser rechtlichen Auffassung hätte die Kammer die Handlungsweise der Angeklagten zu prüfen gehabt. Bei der Sachlage, die sich aus den in das angefochtene Urteil aus dem schöffengerichtlichen Urteil übernommenen Feststellungen ergibt, konnte sich wohl eine Bejahung jenes Tatbestandsmerkmals ergeben. Insbesondere konnte eine bewusste Ausnutzung, also eine Ausbeutung der den Angestellten ungünstigen Sachlage schon darin gefunden werden, dass die Angeklagten die Angestellten auf die von diesen geäusserte Befürchtung hin bewusst in der Unsicherheit darüber liessen, welche Folgen eine Ablehnung der ihnen angesonnenen Mehrarbeit für sie haben würde, während es möglich gewesen sein müsste, diese Unsicherheit durch eine klare und

bündige, die Gewähr der Zuverlässigkeit in sich tragende Erklärung in dem Sinne zu zerstreuen, dass den Angestellten, die keine Mehrarbeit leisten würden, keine Entlassung drohe. Dabei ist schliesslich noch auf einen Umstand hinzuweisen. Selbst wenn angenommen würde, für eine Ausbeutung der Notlage wäre ein Handeln der Angeklagten zum eigenen wirtschaftlichen Nutzen vorausgesetzt, so würde es hieran nicht gefehlt haben, wenn es richtig ist, was die Angeklagten selbst behaupten und die Strafkammer als zutreffend angenommen hat, dass nämlich für die in Überstunden auszuführenden, dringend notwendigen Arbeiten zum Halbjahresabschluss in der Buchhaltungsabteilung eine Heranziehung anderer Angestellten der Bank oder eine Einstellung von Hilfskräften nicht möglich gewesen wäre.

23. Verpflichtung zur Mehrarbeit. Privatrechtlicher Anspruch des Arbeitgebers auf die von ihm gemäss § 3 der Arbeitszeitverordnung angeordnete Mehrarbeit. — Nachwirkung des Tarifvertrages bezüglich der Arbeitszeit. — Fristlose Entlassung wegen Verweigerung der Mehrarbeit.

Urteil des Landgerichts Hagen vom 4. Juni 1926. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 319; Gewerbe-Archiv, Bd. XXIV, S. 285.)

Tatbestand: Die Beklagte ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes. Zwischen diesem und den drei Metallarbeitergewerkschaften bestand bis Ende Oktober 1925 ein tarifliches Arbeitszeitabkommen vom 23. Juni 1924, wonach für die Arbeitswoche eine 57stündige Arbeitszeit vorgesehen war..... Am 31. Oktober 1925 machte nun die Beklagte folgenden Werkanschlag:

Die bisherige tarifliche Vereinbarung über die Arbeitszeit läuft am 31. Oktober 1925 ab. Durch Schiedsspruch vom 19. Oktober ist die Arbeitszeit für die Zeit vom 1. November 1925 bis 31. Mai 1926 neu geregelt worden. Die Verbindlichkeitserklärung dieses Schiedsspruches ist beantragt, sie liegt aber bis zur Stunde noch nicht vor. Infolgedessen ordnen wir hierdurch gemäss § 3 ArbZVo¹ vom 21. Dezember 1923 für unseren Betrieb an, dass vom 1./2. November die bisherige in unserem Betriebe geltende Arbeitszeit vorläufig bestehen bleibt mit der Massgabe, dass die durch die etwaige Verbindlichkeitserklärung des neuen Schiedsspruches eintretende tarifliche Regelung von selbst unsere heutige Anordnung ausser Kraft setzt.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet sind, die vorstehend angeordnete Mehrarbeit zu leisten, andernfalls wir bei Verweigerung der angeordneten Mehrarbeit berechtigt sind, den sich weigernden Arbeiter fristlos zu entlassen.

Die Kläger verliessen am Dienstag, den 3. November 1925, nachdem am Montag, den 2. November, wegen der Arbeitsstreckung nicht gearbeitet war, die Arbeit nach achttündiger Arbeitszeit.

¹ Der Inhalt des § 3 wird unten S. 69 in dem Bescheid des Reichsarbeitsministers wiedergegeben.

Sie wurden darauf fristlos entlassen. Am 4. November 1925 genehmigte auf Grund Antrages der Beklagten der zuständige Gewerberat gemäß § 6 ArbZVo nach Anhörung der gesetzlichen Arbeitervvertretung auf Widerruf, dass die Arbeitszeit im Walzwerk der Beklagten nach dem bisher gültigen, aber gekündigten Schiedsspruch solange geregelt werde, bis der neue Schiedsspruch vom 19. Oktober 1925 verbindlich oder eine andere tarifliche Regelung eintreten sei. Die Dauer dieser Genehmigung wurde befristet vorerst bis zum 30. November 1925. Auch diese zugelassene Verlängerung der Arbeitszeit wurde abgelehnt. Die Kläger haben Lohnzahlung für zwei Wochen seit ihrer fristlosen Entlassung begehrt mit der Behauptung, dass sie ihre Dienste unter Berücksichtigung der am 1. November 1925 wieder in Kraft tretenden achtstündigen Arbeitszeit angeboten hätten, die Beklagte aber durch Nichtannahme des täglichen achtstündigen Dienstes in Verzug gekommen sei.

Das Gewerbegericht hat die Klage abgewiesen und das Landgericht hat die Berufung zurückgewiesen.

Entscheidungsgründe: Die Bestimmungen des Tarifvertrags vom 23. Juni 1924 über das Arbeitszeitabkommen gehörten seinem normativen Teile an und waren als zwingende Rechtsnormen Bestandteil der Einzelarbeitsverträge geworden. Sie blieben aber nur solange Inhalt derselben, als das tarifliche Zeitabkommen selbst bestand. Mit ihrem Erlöschen entfiel daher die Verpflichtung der Arbeiter zur Leistung der tariflichen Mehrarbeit. Das Fortbestehen einzelner Arbeitsbedingungen über die Dauer des Tarifvertrages hinaus gilt nach der herrschenden Meinung nicht für die arbeitszeitlichen Bedingungen¹. Insoweit bestand für die Kläger also keine Verpflichtung, am 1. November 1925 mehr als acht Stunden zu arbeiten. Es fragt sich, ob diese Verpflichtung durch § 3 ArbZVo in Verbindung mit dem Werkanschlag vom 31. Oktober 1925 begründet wurde.

Die Kläger sind der Ansicht, dass die ganzen Bestimmungen der ArbZVo nur öffentlich-rechtlichen Charakter hatten, nämlich, dass sie lediglich die Frage der Zulässigkeit der Mehrarbeit regelten, der § 3 deshalb dem Arbeitgeber nicht das Recht verleihe, diese gestattete Mehrarbeit von dem Arbeiter auch zu verlangen; letzteres sei, so führten sie aus, nur zulässig bei einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sei es im Wege des Einzelvertrages, sei es im Wege der Betriebsvereinbarung. Die Beklagte nimmt an, dass der § 3 ihr das Recht gewähre, diese Mehrarbeit zu beanspruchen. Im Schrifttum und Rechtsprechung sind beide Ansichten vertreten. Es ist zu prüfen, welche Meinung den Vorzug verdient.

Der Inhalt der ArbZVo kann nur dann zutreffend gewürdigt werden, wenn die Umstände berücksichtigt werden, die zu ihrem Erlass geführt haben. Massgebend sind in dieser Hinsicht vor allem

¹ Vgl. Deutschland, Nr. 17, S. 56.

die Verhandlungen, die vor Erlass der Verordnung zwischen der Reichsregierung und den Regierungsparteien geführt worden sind. Wenn es in diesen Ausführungen heisst,

...die schwere Not unseres Landes lässt eine Steigerung der Gütererzeugung dringend geboten erscheinen. Dies wird nur unter völliger Ausnutzung der technischen Errungenschaften bei organisatorischer Verbesserung unserer Wirtschaft und emsiger Arbeit jedes einzelnen zu erreichen sein. Neben der Steigerung der Produktion durch diese Mittel wird auch die Neuregelung der ArbZVo unter grundsätzlicher Festhaltung des Achtstundentags als normaler Arbeitstag nicht zu umgehen sein. Dabei ist auch die Möglichkeit der tariflichen oder gesetzlichen Überschreitung der jetzigen Arbeitszeit im Interesse einer volkswirtschaftlich notwendigen Steigerung und Verbilligung der Produktion vorzusehen.

so gibt ihre unbefangene Beurteilung zu erkennen, dass das in ihr erklärte Programm keine praktische Auswertung finden kann, wenn man der ArbZVo lediglich öffentlich-rechtlichen Charakter beilegte. Das gilt namentlich für Fälle der Not, in denen die gesetzliche Leistungspflicht des Arbeiters gewährleistet sein muss, auch gegen seinen Willen. Unter Berücksichtigung des Inhaltes der §§ 5, 6 der Verordnung können deshalb die Bestimmungen des § 3 nur so gewertet werden, dass sie dem Arbeitgeber bei eintretendem Bedürfnisse das Recht geben, zu bestimmen, ob und wann er von ihnen Gebrauch machen will. Dabei ist das Gericht nicht befugt, nachzuprüfen, ob die Voraussetzungen für die nach Massgabe des § 3 verlangte Mehrarbeit auch gegeben sind. Der Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 8. März 1924, in welchem es heisst,

... Nach § 3 der ArbZVo dürfen die Arbeitnehmer eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung über die in § 1 Satz 2 und 3 vorgeschriebene Höchstarbeitszeit hinaus an 30, der Wahl des Arbeitgebers überlassenen Tagen im Jahre mit Mehrarbeit bis zu zwei Stunden beschäftigt werden. Es bestehen keine gesetzlichen Bestimmungen, die den Arbeitgeber hindern, von dieser Befugnis an 30 Tagen hintereinander ohne Unterbrechung Gebrauch zu machen. Ebensowenig bestehen gesetzliche Vorschriften darüber, unter welchen besonderen Umständen diese Mehrarbeit vom Arbeitgeber gefordert werden kann,

bindet zwar die erkennenden Gerichte nicht, er deckt sich aber mit der hier vertretenen Ansicht. Dazu treten folgende Erwägungen: Der § 3 ArbZVo hat öffentlich-rechtliche Bedeutung insoweit, als ein Zuwiderhandeln gegen die Vorschriften der ArbZVo durch § 11 Abs. 1 daselbst unter Strafe gestellt ist. Der § 11 Abs. 3 a. a. O.¹ schliesst aber eine Strafbarkeit des Arbeitgebers dann aus, wenn es sich um Annahme freiwilliger Mehrarbeit innerhalb der Grenzen des § 9 a. a. O. seitens Arbeitern im Alter von über 16 Jahren

¹ Siehe Deutschland, Nr. 22, S. 62.

handelt, lässt also eine vertragliche Vereinbarung von zehnstündiger Arbeitszeit zu. Die Kläger sind, wie schon bemerkt, der Auffassung, dass auch die in § 3 zugelassene Mehrarbeit von zwei Stunden an 30 Arbeitstagen im Jahre eine vertragsmässige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und -nehmer zur Voraussetzung habe. Wollte man dieser Ansicht folgen, dann wäre angesichts des § 11 irgendein Zweck für die Aufnahme des § 3 in die Verordnung nicht ersichtlich, weil ja schon der Zweck des § 3 durch die Vereinbarung freiwilliger Mehrarbeit (§ 11 Abs. 3) erreicht werden könnte, ohne dass im letzteren Falle die Anhörung der Betriebsvertretung, wie sie § 3 vorschreibt, erforderlich ist. Zwar bestimmt § 11 Abs. 3, dass die Mehrarbeit durch besondere Umstände veranlasst und keine dauernde sein darf, aber eine Mehrarbeit an 30 Tagen (§ 3) ist als dauernd nicht anzusehen; dass ein Arbeitgeber diese Mehrarbeit an 30 Tagen schon aus rein wirtschaftlichen Gründen nur bei Vorliegen besonderer Umstände verlangen wird, bedarf keiner Erörterung, mag dieser Grund für die Mehrarbeit in § 3 auch keine Aufnahme gefunden haben. Wenn es dort lediglich heisst: „nach Wahl des Arbeitgebers überlassenen Tagen,“ so können diese letzteren Worte des § 3, weil der Tatsache der Aufnahme des § 3 in die Verordnung vom Gesetzgeber irgendeine besondere Bedeutung zugesprochen werden muss, nur den Sinn haben, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, von dem Arbeiter die in § 3 ausnahmsweise vorzusehende Mehrarbeit privatrechtlich zu verlangen, ohne dass es einer besonderen Vereinbarung des § 11 bedarf, dieses Verlangen stellt sich als Ausnahme dar, und aus diesem Ausnahmecharakter des § 3 erklärt sich auch der Zusatz, dass die Durchführung dieses Verlangens erst „nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung“ erfolgen kann.

[In weiteren eingehenden Ausführungen wird dargelegt, dass auch aus dem Zusammenhange mit anderen Bestimmungen der ArbZVo der privatrechtliche Charakter des § 3 gefolgert werden muss. Die nach dieser Richtung erhobenen Bedenken der Kläger werden hiernach für unbegründet erklärt. Das Urteil fährt sodann fort:]

Unstreitig haben die Kläger die durch Anschlag vom 31. Oktober 1925 verlangte Mehrarbeit geweigert, obwohl die Beklagte auf ihr Recht der fristlosen Entlassung im Falle der Weigerung hingewiesen hatte. Diese Weigerung ist auch erfolgt in dem Bewusstsein, dass sie zur Mehrarbeit verpflichtet waren, zum mindesten in dem Bewusstsein, dass bei der verschiedenen Auffassung der Bestimmung des § 3 a. a. O. seitens der Organisationen unter Berücksichtigung der Rechtsprechung und des Schrifttums erhebliche Zweifel bei ihnen darüber bestanden, ob ihre Weigerung berechtigt war oder nicht.

In dem Verhalten der Kläger ist eine beharrliche Arbeitsverweigerung im Sinne des § 123 GewO zu erblicken. Diese berechnete die Beklagten aber zur sofortigen Entlassung der Kläger, und damit entfällt der mit der Klage geltend gemachte Lohnanspruch.

Anmerkung: In demselben Sinne entscheidet das Urteil des Landgerichts Braunschweig vom 22. November 1924. (Juristische Wochenschrift, 1925, S. 1904; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, Spalte 55.)

Im gegenteiligen Sinne entscheidet das Landgericht Berlin I in ständiger Rechtsprechung.

24. Den Arbeitszeitvorschriften über die Betriebsruhe in Bäckereibetrieben unterliegt nicht der Gang von Teigmaschinen, soweit sie einer Bedienung oder Beaufsichtigung durch Menschen nicht bedürfen.

Entscheidung des Kammergerichts Berlin vom 28. Mai 1926. (Gewerbe-archiv für das Deutsche Reich, Band XXIV, S. 279.)

Tatbestand: Dem Angeklagten, der eine grosse Bäckerei mit einer Anzahl von Gesellen und Gehilfen betreibt, wird zur Last gelegt, die Arbeitszeitverordnungen dadurch verletzt zu haben, dass er morgens vor 5 Uhr mit der Arbeit begonnen habe. Er ist von der Anklage freigesprochen worden, weil nicht menschliche Arbeit, sondern nur Maschinenarbeit in der fraglichen Zeit geleistet worden sei. Ueber die Art des Maschinenbetriebes ist festgestellt, dass sich in der Bäckerei des Angeklagten elektrische Teigmaschinen befinden. Diese Teigmaschinen werden ohne Beanspruchung menschlicher Tätigkeit durch zwei Uhrwerke in Bewegung gesetzt, die allein von der die Maschinen herstellenden Firma bedient werden und unter Verschluss liegen. Der Angeklagte besitzt keine Schlüssel dazu und hat auch nicht die Möglichkeit, auf den Gang des Uhrwerks irgendwie einzuwirken. Die Uhren sind so eingestellt, dass die Maschinen sich kurz nach 4 Uhr morgens automatisch in Tätigkeit setzen. Das am Abend vorher eingeschüttete Rohmaterial wird von der Maschine verarbeitet. Nach Beendigung dieses Arbeitsganges treten die Maschinen selbsttätig in Ruhe, um kurz nach 5 Uhr den Teig zum Abwiegen herauszugeben. Erst in diesem Augenblick beginnt die menschliche Arbeit, so dass vor 5 Uhr morgens in der Bäckerei des Angeklagten tatsächlich keine menschliche Arbeit geleistet wird.

Aus den Entscheidungsgründen: Die Anklagebehörde vertritt die Ansicht, dass unter vollständiger Betriebsruhe im Sinne des § 3 der Bäckereiverordnung auch die Unterlassung jedes durch Menschen- oder Maschinenkraft bewirkten Arbeitsergebnisses zu verstehen sei. Dem ist aber nicht beizutreten. Die Bäckereiverordnung hat nur den Schutz der Arbeiter im Auge. Sie bezeichnet sich selbst als „Verordnung über die Arbeitszeit“ und bestimmt in § 1, dass in den gewerblichen Bäckereien und Konditoreien die regelmässige tägliche Arbeitszeit der Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge und sonstigen Arbeiter 8 Stunden nicht überschreiten darf. In Absatz 2 des § 1 wird die Gewährung von Arbeitspausen für Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter geregelt. Auch § 2 handelt von der Beschäftigung der in § 1 Absatz 1 bezeichneten Arbeiter. Im

§ 3 ist dann die hier massgebende Vorschrift enthalten, dass in allen gewerblichen Bäckereien und Konditoreien an den Werktagen alle Arbeiten mindestens von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens vollständig ruhen müssen. Der Zusammenhang dieser Einzelvorschriften führt unabweislich zu der Auslegung, dass durch § 3 lediglich die Nachtruhe der in den Bäckereien arbeitenden Personen gesichert werden sollte. Dieser Schutz hatte sich als notwendig erwiesen, da gerade in Bäckereien wegen des Bestrebens, die Kundschaft möglichst frühzeitig am Morgen mit fertigem, frischem Gebäck zu bedienen, das Backen zur Nachtzeit durchaus üblich war, hierdurch aber die Gesundheit der dort beschäftigten Personen besonders stark gefährdet wurde. Diesem Zwecke des Schutzes der Arbeitnehmer steht aber nicht entgegen, dass auch der selbstständig arbeitende Bäckermeister dem Verbot der Nacharbeit unterliegt.

In jedem Falle handelt es sich bei der Bäckereiverordnung um eine Beschränkung der durch Menschen zu verrichtenden Arbeit; an die Möglichkeit, dass Maschinen erfunden würden, die ohne jedes menschliche Zutun die Vorbereitung des Teiges zum Backen während der vorgeschriebenen Zeit der Arbeitsruhe besorgen, hat beim Erlass der Verordnung niemand gedacht. Wettbewerbsrücksichten kamen bei der Bäckereiverordnung nicht in Frage. Es ist deshalb auch nicht angängig, etwa die anerkannte Rechtsauffassung, dass auch Warenautomaten während des vorgeschriebenen Schlusses der offenen Verkaufsstellen zu schliessen sind, auf die ebenfalls ohne menschliche Betätigung ihre Arbeit mechanisch verrichtenden Teigmaschinen zu erstrecken. Im Falle der Warenautomaten liegt eine Darbietung einer Kaufgelegenheit vor, die während des Schlusses der offenen Verkaufsstellen dem Publikum nicht gewährt werden darf, wenn auch eine menschliche Tätigkeit dabei nicht aufgewendet wird. Hierbei kommt es eben nur auf den Warenumsatz an sich an. Die Bäckereiverordnung dagegen will allein nur die Nachtruhe der Bäckereiarbeiter sichern; ein Wettbewerb zwischen den Bäckereibetrieben ist dabei nicht in Betracht gezogen. Aus der Verordnung ist nicht zu entnehmen, dass auch jede Maschinentätigkeit zur Nachtzeit in Bäckereien zu ruhen habe. Diese Auffassung müsste zu dem für Bäckereibetriebe unerträglichen Zustande führen, dass die Backöfen zur Nachtzeit nicht brennen dürften, die am Vorabend angeheizt wurden.

25. Begriff der Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 2 ArbZVo.

Urteil des Landgerichts Dortmund vom 4. Februar 1926. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1927, Spalte 57.)

Der Ausgang des Rechtsstreits hängt in erster Linie von der Beantwortung der Frage ab, ob die Voraussetzungen des § 2 der ArbZVo vorliegen, d. h., ob bei der Klägerin regelmässig und in

erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft in Betracht kommt. Nur wenn diese Frage bejaht wird, ist die Regelung der Arbeitszeit für die Kläger in dem Tarifvertrage dem Gesetz entsprechend. Denn beim Vorliegen der Voraussetzungen des § 2 kann durch Tarifvertrag eine selbst über 10 Stunden hinausgehende Arbeitszeit eingeführt werden. Es erscheint demnach auch bedenklich, eine Bestimmung dahin zu treffen, dass die Arbeitszeit im Durchschnitt 65 Stunden bei einer Höchstschichtdauer von 78 Stunden für die Dauer einer Woche einschliesslich Sonntags beträgt, selbst in Verbindung mit der weiteren Bestimmung, dass Arbeitsbereitschaft in den Pausen zugelassen ist. Denn den Gutachtern ist darin beizutreten, dass beim Fehlen der Voraussetzungen des § 2 der ArbZVo eine über 10 Stunden hinausgehende Arbeitszeit unter allen Umständen unzulässig ist, auch nicht als Arbeitsbereitschaft in den Pausen, während andererseits eine Höchstgrenze im Wege der tariflichen Regelung überhaupt nicht vorgesehen ist, falls § 2 der ArbZVo Anwendung findet.

Es fragt sich daher zunächst, was unter Arbeitsbereitschaft zu verstehen ist. Geht man davon aus, dass der Gesetzgeber unter Arbeitsbereitschaft etwas anderes als eigentliche Arbeitstätigkeit einerseits und Arbeitsruhe andererseits verstanden haben will, so kann dem Begriff, wenn ihm überhaupt praktischer Wert beigemessen werden soll, nur der Sinn gegeben werden, den ihm die Gutachter Kaskel und Oertmann beilegen, und der auch der Entscheidung des Tarifausschusses vom 19. Juli 1925, die sich allerdings auf die Auslegung dieses Begriffes während der Zeit der Pause beschränkt, zugrunde liegt. Wenn der Tarifausschuss unter Arbeitsbereitschaft versteht, dass der Arbeiter von jeder Tätigkeit entbunden sein muss, insbesondere von jeder besonderen Kontrolltätigkeit, dagegen nicht von der allgemeinen Beobachtung und Aufmerksamkeit, so ist das die praktische Anwendung auf die Begriffsdefinition von Kaskel, der die Arbeitsbereitschaft als wache Achtsamkeit im Zustande der Entspannung betrachtet. Dass die Verantwortlichkeit keine entscheidende Bedeutung für die hier zu erörternde Frage hat, ist von Kaskel in seinem Gutachten, dem die Kammer insoweit beitrifft, überzeugend ausgeführt.

Legt man den Begriff der Arbeitsbereitschaft in diesem Sinne aus, so kann es keinem Zweifel unterliegen, dass die Voraussetzung des § 2 der ArbZVo bei allen drei Klägern gegeben waren. Die Augenscheinseinnahme, bei der die Kammer die Kläger bei der Arbeit längere Zeit beobachtet hat, hat ergeben, dass die Arbeitszeit nicht nur des Maschinisten, sondern auch der beiden Kesselwärter in erheblichem Umfange mit Arbeitsbereitschaft ausgefüllt war. Zu berücksichtigen war, dass die einzelnen Handgriffe, die von den Klägern zu besorgen sind, nur ganz geringe Zeit in Anspruch nehmen. Wenn nun auch normalerweise der eine der Kläger bei der Regulierung der Gas-, Luft- und Wasserzufuhr häufiger Handgriffe vorzunehmen hat, als die beiden anderen Kläger, so wird dieses Mehr an eigentlicher Arbeitstätigkeit gegenüber den beiden andern Klägern durch den geringen Umfang der eigentlichen Arbeits-

tätigkeit ausgeglichen. Das wesentliche ist, dass allen drei Klägern unter normalen Verhältnissen, von denen auszugehen ist, regelmäßig bei Berücksichtigung aller einzelnen, ihnen vertraglich obliegenden Leistungen in der Schicht soviel Zeit verbleibt, in der sie nicht angespannt tätig sein müssen, dass die Voraussetzungen des § 2 der ArbZVo und der tariflichen Bestimmungen gewahrt sind.

Anmerkung: Zu diesem Abschnitt „Arbeitszeit“ vgl. auch Deutschland Nr. 15 (Erhöhung der Arbeitszeit gegenüber tariflich geregeltem Einzelvertrag), Nr. 16 (Verweigerung von Ueberstunden, Tarifvertrag, Friedenspflicht) und Nr. 19 (Arbeitszeitüberschreitung und rückwirkende Allgemeinverbindlichkeit).

ARBEITSKÄMPFE

26. Haftung der Gewerkschaft für rechtswidriges Verhalten im Arbeitskampf. Stellung und Parteifähigkeit der örtlichen Geschäftsstelle einer Gewerkschaft¹.

Urteil des Reichsgerichts vom 29. April 1926. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, Spalte 703 ; Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 398 ; Schlichtungswesen, 1926, S. 217 ; Kartenauskunftei des Arbeitsrechts vom 24. November 1926.)

Aus den Entscheidungsgründen: I. Die Annahme, dass die Beklagte zu 2, örtliche Geschäftsstelle des zu 1 beklagten Arbeitnehmerverbandes, als selbständiger nicht rechtsfähiger Verein anzusehen sei und nach § 50 Abs. 2 ZPO verklagt werden könne, begegnet keinem durchgreifenden Bedenken. Allerdings ist die Beklagte zu 2 Ortsstelle des Gesamtverbandes und als solche sein Organ. Das steht der Annahme einer selbständigen Rechtspersönlichkeit nicht entgegen. Derartige Geschäftsstellen können gleichzeitig nichtrechtsfähige Vereine sein. Ob hierzu ausreichen würde, dass die beklagte Stelle eigene Satzungen hat, dass nach ihnen ein Vorstand zu bilden ist und die Geschäfte teils ihm, teils der Mitgliederversammlung zugewiesen werden, dass die Geschäftsstelle in ihrem Bestehen durch Wechsel der Mitglieder nicht berührt wird und dass sie einen Gesamtnamen führt, braucht nicht entschieden zu werden. Darüber hinaus ist der Beklagten zu 2 ausreichende Selbständigkeit eingeräumt. Sie beschliesst über zu erhebende Lohnforderungen und über Arbeitseinstellung, mag sie hierbei auch der Zustimmung des Zentralvorstandes

¹ Siehe auch ISAR, 1925, Abschnitt „Koalitionsrecht“, Nr. 3, S. 25.

bedürfen. Sie ist berechtigt, Sonderzuschläge zu den Vereinsbeiträgen zu beschliessen und über sie nach ihrem Ermessen zu verfügen. Sie hat damit eine gewisse vermögensrechtliche Selbständigkeit, selbst wenn der Zentralverband der Eigentümer des gesamten Vermögens sein sollte. Die Mitgliedschaft nicht nur der Ortsgruppe, sondern auch des Verbandes hängen von der Genehmigung der Ortsstelle ab. Demgegenüber fällt nicht ins Gewicht, dass den Ortsstellen die Satzungen ein für allemal vom Verbandsrat vorgeschrieben sind.

II. ...

III. Was die Haftbarkeit der Beklagten zu 2 und 3 für den eingetretenen Schaden betrifft, so ist entscheidend, ob mit dem Gewerbegericht die Beklagten für die mit dem zweiten Streiktag einsetzenden Einwirkungen auf den Betrieb der Klägerin verantwortlich gemacht werden können... Die Ortsgruppe hatte den Eintritt in den Streik beschlossen und eine Streikleitung gewählt. Deren Verpflichtung war es, dafür zu sorgen, dass der Streik sich innerhalb der durch das Gesetz zugelassenen Grenzen hielt und dass, soweit es in ihrer Macht stand, Uebergriiffe jedenfalls seitens der Mitglieder der Ortsgruppe unterblieben oder alsbald in ihrer Wirkung beseitigt wurden. Geschah das nicht, so haftete die Streikleitung und als ihr Vorsitzender der Beklagte zu 3. Es haftete aber auch die Ortsgruppe aus § 831 BGB¹. Sie war verpflichtet, die Handlungsweise der Streikleitung zu überwachen, und hat im Prozess ausdrücklich die Verantwortung für den Streik übernommen. Es bedurfte nicht der Feststellung, dass die Beklagte zu 2 sittenwidrig gehandelt oder sich eines Eingriffes in den Geschäftsbetrieb schuldig gemacht habe. Vielmehr genügte der Nachweis, dass die zur Streikleitung, also zu einer Verrichtung von der Beklagten zu 2 bestellten Personen der Klägerin widerrechtlich Schaden zugefügt haben. Ueberdies haben die Mitglieder der Beklagten zu 2 dem Streik so, wie er tatsächlich geführt worden ist, zugestimmt, sie haften daher auch unmittelbar aus §§ 823, 826 BGB².

IV. Auch der Beklagte zu 1 (Gesamtverband) ist für den Schaden im vorliegenden Falle haftbar zu machen, indem satzungswidrig seine Genehmigung zum Streik nicht vor Beschlussfassung durch die Ortsstelle eingeholt, er vielmehr vor die vollendete Tatsache der Arbeitsniederlegung gestellt worden ist. Seine Verantwortlichkeit folgt aus § 831 BGB. Mitwirkung des Gesamtverbandes bei Einleitung eines Streiks und Unterstützung im Falle einer solchen gehören zu den satzungsmässigen Aufgaben. Er bezweckt nach seiner Satzung, die Interessen seiner Mitglieder mit allen ihm zu Gebote stehenden gesetzlichen Mitteln zu fördern. Zu ihnen gehört der Streik. Seine Genehmigung hat der Verband sich ausdrücklich vorbehalten, die Entscheidung über ihn dagegen

¹ BGB § 831 regelt die Haftung für Gehilfen, deren man sich zur Ausführung von Verrichtungen bedient.

² Siehe Deutschland, Nr. 6, S. 28, Anmerkung.

in die Hand der interessierten Vereine gelegt und den Ortsverwaltungen die Bestellung der Streikleitung überlassen und sich selbst nur weiter vorbehalten, die Oberleitung zu übernehmen. Die örtliche Geschäftsstelle ist, mag sie auch als selbständiger Verein erscheinen, gleichzeitig Organ des Zentralverbandes. Ihm liegt schon kraft Gesetzes ob, die Geschäftsführung durch die Ortsstellen zu überwachen. Kommt die Tätigkeit einer Geschäftsstelle in Frage, die in den Rahmen der Aufgaben des Verbandes fällt, deren Verwirklichung aber der örtlichen Stelle übertragen, hinsichtlich deren diese also zu einer Verrichtung bestellt ist, so haftet der Verband für den Schaden, der einem Dritten in Ausführung der Verrichtung widerrechtlich zugefügt ist, es sei denn, dass ihm einer der Entlastungsgründe des § 831 BGB zur Seite steht. Der Beklagte zu 2 hat seine Befugnisse überschritten, indem er den Streik ohne Genehmigung des Beklagten zu 1 beschloss. Sein Vorgehen blieb gleichwohl innerhalb der Verbandsaufgaben und -zwecke. Die Aufsichtspflicht des Verbandes begründete seine Verpflichtung, zu dem Beschlusse der Ortagruppe Stellung zu nehmen und, falls er den Streik nicht billigte, einzugreifen.

Anmerkung: Zu diesem Abschnitt „Arbeitskämpfe“ vgl. auch Deutschland Nr. 20 (Lohnanspruch bei Teilstreiks), Nr. 10 (Widerstand gegen Verlängerung der Arbeitszeit) und Nr. 36 (Arbeit unterstützter Erwerbsloser in gesperrten Betrieben).

VERFAHREN IN ARBEITSRECHTSSACHEN

27. Ist die Aenderung eines laufenden Tarifvertrages im Wege des Schlichtungsverfahrens möglich?

Urteil des Landgerichts I Berlin vom 15. Oktober 1925¹. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 138.)

Tatbestand: Der klagende Arbeitgeberverband und die beklagten Angestelltenverbände hatten am 16. Mai 1923 einen Tarifvertrag abgeschlossen, in welchem die Gehälter sämtlicher Tarifangestellten innerhalb der Beschäftigungsgruppen nach sechs Entlohnungsdienstaltersstufen festgesetzt waren. Am 19. Januar 1925 wurde dieser Vertrag durch einen neuen Tarifvertrag ersetzt, in welchem, gemäss der Tendenz der Arbeitgeber, wenigstens die höheren Angestellten nicht mehr nach ihrem Dienstalter, sondern

¹ Dieses Urteil enthält auch Ausführungen über das System der Entlohnung nach Altersstufen. Es ist deshalb im Abschnitt „Gehälter und Löhne“ darauf verwiesen.

nach ihren Leistungen zu entlohnern, für die oberen Gruppen 3 und 4 und für die Meister das Prinzip einer Staffclung der Gehaltsätze nach Entlohnungsdienstaltern fallen gelassen wurde. Für diese Gruppen wurden im Teil III 3 des Tarifvertrages nur Mindestsätze festgelegt, während die Aufrückung in höhere Gehälter für diese Gruppen der freien Vereinbarung überlassen blieb. Im übrigen wurden sämtliche Gehaltsätze in diesem Tarifvertrage, der verteuerten Lebenshaltung entsprechend, durchschnittlich um 20 Prozent erhöht. Teil III 2, überschrieben „Übergangsvorschrift“, bestimmte, dass die Angestellten derjenigen Gruppen, für die nur ein Mindestgehalt festgesetzt war, vom 1. Januar 1925 ab mindestens ihr bisheriges Tarifgehalt zuzüglich 20 Prozent erhalten sollten. Bezüglich der Geltungsdauer des Tarifvertrages bestimmte Teil I § 15 Ziffer 1, dass der Vertrag am 1. Januar 1925 in Kraft trete und, soweit sich aus Ziffer 2 nichts anderes ergebe, bis zum 31. Dezember 1925 in Geltung bleibe. Ziffer 2 besagt, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages, soweit sie sich auf die Staffclung bezögen, mit einmonatiger Frist, frühestens jedoch zum 30. Juni 1925, dagegen die Gehaltsätze gleichfalls mit einmonatiger Frist, jedoch frühestens zum 31. März 1925 kündbar seien.

Mit Schreiben vom 26. Februar 1925 kündigte der Beklagte zu 4 „gemäss § 15 Ziffer 2 des Tarifvertrages vom 19. Januar 1925 die Vereinbarung über die Gehaltsregelung zum 31. März 1925“, mit Schreiben vom 27. Februar 1925 die Beklagten zu 1 bis 3 „unter Bezugnahme auf den § 15 Ziffer 2 Satz 2 des Tarifvertrages vom 19. Januar 1925 die Gehaltsätze zum 31. März 1925“, mit Schreiben vom gleichen Tage die Beklagten zu 5 bis 8, „die Gehaltsätze in Teil III Ziffer 3 des Tarifvertrages vom 19. Januar 1925 gemäss § 15 Ziffer 2 dieses Tarifes zum 31. März 1925“. Verhandlungen der Tarifparteien über den Abschluss eines neuen Gehaltstarifes führten zu keiner Einigung. Beide Parteien riefen deshalb den Schlichtungsausschuss an, der am 20. April 1925 den Schiedsspruch fällte: „Das bisherige Gehaltsabkommen wird bis auf weiteres verlängert“.

Der klagende Verband nahm den Schiedsspruch an, die Beklagten lehnten ihn ab und ersuchten den Kläger, neue Verhandlungen zur Herbeiführung einer Gesamtvereinbarung einzuleiten. Als der Kläger dies als zwecklos bezeichnete, wandten sich die Beklagten an den Schlichter. Dieser fällte am 23. Mai 1925 folgenden Schiedsspruch:

„Das zwischen den Parteien am 19. Januar 1925 abgeschlossene, inzwischen abgelaufene Gehaltsabkommen wird mit der Massgabe vom 1. Mai 1925 ab wieder in Kraft gesetzt, dass die in ihm vorgesehenen, sich aus der Tabelle des Teiles III 3 sowie aus den Übergangsvorschriften des Teiles III 2 ergebenden Grundsätze um 5 Prozent erhöht worden.“

Der klagende Verband, der sich während der ganzen Verhandlungen dagegen gestäubt hatte, dass die Übergangsvorschrift

durch eine neue Gesamtvereinbarung geändert würde, nahm den Spruch nicht an. Die Beklagten beantragten beim Reichsarbeitsminister seine Verbindlichkeitserklärung, die durch Erlass vom 24 Juni 1925 erfolgte.

Der klagende Verband, der den Tarifvertrag vorsorglich zum 31. Juli 1925 gekündigt hat, begehrt mit der Klage,

festzustellen, dass zwischen den Parteien eine Gesamtvereinbarung mit dem Inhalt des vom Reichsarbeitsminister für verbindlich erklärten Schiedsspruchs, welcher am 23. Mai 1925 unter dem Vorsitz des Schlichters für den Bezirk N. N. gefällt worden ist, vom 1. Mai bis 31. Juli 1925 nicht bestanden hat.

Der Kläger ist der Ansicht, dass der Schiedsspruch aus formellen und materiellen Gründen ungültig sei. Formell seien Verfahrensvorschriften verletzt, insofern als nach dem Schiedsspruch vom 20. April 1925 ein neues Schlichtungsverfahren nur zulässig gewesen wäre, wenn die Parteien diesem zugestimmt hätten oder ein öffentliches Interesse vorgelegen hätte (§ 12 der zweiten Ausführungsverordnung vom 29. Dezember 1923). Beides sei aber nicht der Fall gewesen. Materiell sei der Schiedsspruch nichtig, weil nur die Gehaltssätze in Teil III Ziffer 3, nicht aber die Ubergangsvorschrift in Ziffer 2 zum 31. März 1925 kündbar und gekündigt sei, der Schiedsspruch deshalb insoweit unzulässig in eine noch bestehende Vereinbarung eingriffe, zumal die Regelung durch den Schiedsspruch an dem mit dem Tarif vom 19. Januar 1925 mühsam erkämpften Grundsatz rüttelte, dass in den oberen Gruppen das Leistungsprinzip statt des Dienstalterprinzips massgebend sein sollte. Die teilweise Nichtigkeit habe nach § 139 BGB Nichtigkeit des ganzen Schiedsspruchs zur Folge, da die Beklagten in den der Verbindlichkeitserklärung vorausgegangenen Verhandlungen ausdrücklich erklärt hätten, dass sie ohne eine tariflich zu vereinbarende Zulage für die von der Ubergangsvorschrift betroffenen Angestellten eine Vereinbarung über die tariflichen Gehaltssätze nicht abschliessen würden.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen, indem sie im einzelnen das Vorbringen des Klägers zu widerlegen suchten.

Entscheidungsgründe: Die Zulässigkeit einer Klage auf Feststellung der Nichtigkeit eines für verbindlich erklärten Schiedsspruchs ist mit der in der Wissenschaft herrschenden Meinung nicht zu bezweifeln. Die Nachprüfung des Gerichts hat sich auf die formellen und auf die materiellen Voraussetzungen des Schiedsverfahrens zu erstrecken¹. Zu Unrecht nimmt der klagende Verband an, dass durch den streitigen Schiedsspruch formell Verfahrensvorschriften verletzt seien. Nach § 12 der zweiten Ausführungsverordnung zur Schlichtungsverordnung vom 29. Dezember 1923 ist ein zweites Schlichtungsverfahren nach Ergebnislosigkeit des ersten allerdings nur zulässig, wenn entweder alle Beteiligten

¹ Vgl. hierzu ISAR, 1925, Abschnitt „Verfahren in Arbeitsrechtssachen“, Nr. 3, S. 75.

zustimmen oder das öffentliche Interesse es erfordert. Die erste der beiden Voraussetzungen lag unstreitig nicht vor. Ob aber ein öffentliches Interesse das Eingreifen des Schlichtungsausschusses erfordert, hat das Gericht nicht nachzuprüfen, da allein das pflichtmässige Ermessen der Schlichtungsbehörde über das Vorliegen dieser Voraussetzung entscheidet. Hat der Schlichtungsausschuss in einem Falle, in welchem nicht alle Beteiligten der Entscheidung des zweiten Schlichtungsverfahrens zugestimmt haben, einen Spruch gefällt, so ist anzunehmen, dass er die Frage des öffentlichen Interesses geprüft und bejaht hat. Daran ist das Gericht gebunden, zumal es sich nur um eine Sollvorschrift handelt. Uebrigens spricht die Bedeutung der von dem Schiedsspruch betroffenen Industrie und der Umfang des in Betracht kommenden Personenkreises durchaus dafür, dass das Vorliegen eines öffentlichen Interesses zu bejahen ist.

Dagegen ist dem klagenden Verbands beizutreten, dass materiell die Voraussetzungen für das Schlichtungsverfahren teilweise nicht gegeben waren. Dabei ist davon auszugehen, dass Schiedssprüche nicht in bestehende Tarifverträge eingreifen dürfen, da für eine Neuregelung durch Hilfeleistung der Schlichtungsbehörden solange kein Raum ist, als die Tarifparteien an eine tarifliche Regelung gebunden sind. Eine Ausnahme wird in der Literatur mit Recht nur anerkannt, wenn infolge völlig veränderter Umstände der einen Tarifpartei die Fortsetzung des Vertrages nach Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann. Solche Umstände lagen aber hier nicht vor. Es war deshalb zu prüfen, ob die von den Beklagten zum 31. März 1925 ausgesprochene Kündigung zulässig war. Denn nur im Falle der Bejahung dieser Frage war die Bahn für das hier streitige Schlichtungsverfahren und für die sich hieran anschliessende Verbindlichkeitserklärung des Reichsarbeitsministers frei.

[Das Gericht kommt auf Grund eingehender Erwägungen zu der Auffassung, dass die Kündigung gewisser Bestimmungen des Tarifvertrages nicht zulässig war und fährt fort:]

Soweit die Uebergangsbestimmung in Frage kommt, waren also die Parteien bei Fällung des Schiedsspruches vom 23. Mai 1925 noch an den Tarifvertrag gebunden. Insoweit ist der Schiedsspruch demnach nichtig, da er in ein bestehendes Tarifverhältnis eingreift.

Diese teilweise Nichtigkeit hat aber nicht die Wirkung, dass damit der ganze Schiedsspruch hinfällig wird. § 139 BGB ist unbedenklich analog auf Schiedssprüche anzuwenden. Danach hat die Nichtigkeit eines Teiles des Schiedsspruches Nichtigkeit des ganzen Schiedsspruches dann nicht zur Folge, wenn anzunehmen ist, dass der Schiedsspruch auch ohne den nichtigen Teil gefällt worden wäre. Auf die Willensmeinung der Tarifparteien kommt es bei der Entscheidung dieser Frage nicht an, sondern nur auf die des Schlichtungsausschusses. Dass dieser aber, da er mit Rücksicht auf die fortgeschrittene Teuerung eine allgemeine Gehalts-

erhöhung von 5 Prozent für notwendig hielt, eine solche für die unteren Gruppen beschlossen hätte, auch wenn er anerkannt hätte, dass eine Gehaltserhöhung für die oberen Gruppen wegen der noch zu Recht bestehenden tariflichen Regelung unzulässig war, kann ohne weiteres angenommen werden. Danach war dem Klageantrage nur bezüglich der Uebergangsvorschrift stattzugeben, im übrigen aber die Klage abzuweisen.

28. Reichsbahn und Schlichtungsverfahren. — Rechtsnatur der Verbindlichkeitserklärung. Die Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen über die Arbeitsbedingungen der Reichsbahnarbeiter steht nicht im Widerspruch mit dem Reichsbahngesetz und der Gesellschaftssatzung. Zuständigkeit des Reichsbahngerichts.

Entscheidung des Reichsbahngerichts vom 9. Juni 1926. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 243; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, Spalte 559 f.).

Vorbemerkung: Auf Grund der Gesetze zur Ausführung des Dawes-Planes gingen die bisher im Eigentum des Reiches stehenden Eisenbahnen auf eine besondere „Deutsche Reichsbahn-Gesellschaft“ über. Das Reichsbahngesetz regelt die Rechtsverhältnisse dieser Gesellschaft, ihre Belastung für die Reparationen sowie die Stellung des Deutschen Reiches gegenüber dieser rechtlich selbständigen Gesellschaft. Gemäss § 44 des Reichsbahngesetzes ist ein besonderes Reichsbahngericht zur Entscheidung gewisser Streitigkeiten zwischen dem Deutschen Reiche und dieser Gesellschaft eingesetzt (vgl. Abschnitt II der Entscheidung). Die Rechtsverhältnisse der Bediensteten der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft werden durch eine Personalordnung geregelt, die sich im Rahmen der allgemeinen deutschen Gesetze halten muss. (Vgl. Abschnitt III, 1 und 2 der Entscheidung.) Die Gesellschaft kann, wenn gleich sie nicht mehr ein eigentlicher Staatsbetrieb ist, für ihre Bediensteten die Sonderstellung in Anspruch nehmen, die für die Bediensteten der eigentlichen Reichsverwaltungen in den Gesetzen gewährt werden (§ 16 Abs. 4 des Reichsbahngesetzes).

I. In dem Lohn- und Tarifstreit zwischen der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft einerseits und dem Einheitsverband der Eisenbahner Deutschlands, der Gewerkschaft deutscher Eisenbahner und dem Allgemeinen Eisenbahnerverband andererseits hat die Schlichtungskammer unter dem 29. Dezember 1925 einen Schiedsspruch abgegeben, durch welchen mit Wirkung vom 1. Januar 1926 der § 4 des Lohntarifvertrages in der Fassung vom 11. Juli 1924 wieder in Kraft gesetzt wird, jedoch die Grundlöhne in sämtlichen Lohngebieten und Ortsklassen für alle Arbeiter nach dem 24. Lebensjahr in den Lohngruppen I - V um 1 Pf und in den Lohngruppen VI und VII um 2 Pf erhöht und noch andere Bestimmungen über die Löhne getroffen werden. Diesen Schiedsspruch hat der Reichsarbeitsminister unter dem

16. Januar 1926 gemäss Art 1 § 66 der Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 für verbindlich erklärt.

Hiergegen hat die Deutsche Reichsbahn-Gesellschaft durch ihren Generaldirektor das gemäss § 44 des Reichsbahngesetzes vom 30. August 1924 eingesetzte Reichsbahngericht mit dem Antrage vom 30. Januar 1926 angerufen, auszusprechen, dass die Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen über die Beschäftigungsbedingungen und Lohnverhältnisse der Bahnarbeiter ihr gegenüber nicht zulässig ist.

Diesen Antrag hat sie unter dem 31. März 1926 dahin ergänzt, festzustellen:

1. Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen über die Beschäftigungsbedingungen und Lohnverhältnisse der Reichsbahnarbeiter gegenüber der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft steht im Widerspruch mit dem Reichsbahngesetz und der Gesellschaftssatzung.
2. Die am 16. Januar 1926 vom Reichsarbeitsminister ausgesprochene Verbindlicherklärung ist unwirksam.
3. Die Reichsregierung ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass Verbindlicherklärungen der zu 1. genannten Art der Deutschen Reichsbahn-Gesellschaft gegenüber unterbleiben.

Dagegen hat der Reichsarbeitsminister im Einverständnis mit dem Reichsverkehrsminister unter dem 10. Februar d. J. namens der Reichsregierung beantragt, die Anrufung des Reichsbahngerichts im vorliegenden Streitfalle für unzulässig, für den Fall der Ablehnung dieses Antrags aber die Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen über die Arbeitsbedingungen der Reichsbahnarbeiter für zulässig zu erklären...

II. Zunächst ist die Zuständigkeitsfrage zu prüfen.

Massgebend ist § 44 Abs. 1 des Reichsbahngesetzes, welcher lautet: „Streitfälle zwischen der Reichsregierung und der (Reichsbahn-)Gesellschaft über die Auslegung der Bestimmungen dieses Gesetzes und der Gesellschaftssatzung, über Massnahmen auf Grund des Gesetzes oder der Satzung, oder über sonstige ähnliche Fragen sind der Entscheidung eines besonderen Gerichtes zu unterbreiten“...

Prüft man zuerst lediglich, ob das Reichsbahngericht für die Frage zuständig ist, ob die Verbindlichkeitserklärung vom 16. Januar 1926 rechtsgültig erlassen ist, so ist davon auszugehen, dass jedenfalls die durch einen Schlichter ausgesprochene Verbindlichkeitserklärung einen instanzmässigen Verwaltungsakt darstellt (Kaskel, Arbeitsrecht, S. 298). Die Reichsregierung geht weiter davon aus, dass auch die vom Reichsarbeitsminister innerhalb seiner ressortmässigen Zuständigkeit nach § 6 erlassene Verbindlichkeitserklärung nicht anders zu beurteilen ist. Wird aber ein für verbindlich erklärter Schiedsspruch von einer der beteiligten Parteien mit Rücksicht darauf angefochten, dass die Verbindlichkeitserklärung nicht rechtsgültig ergangen sei, so

entscheiden über einen solchen Einwand die ordentlichen Gerichte, die zur Durchführung des Schiedsspruchs in Anspruch genommen werden. Dies ist anerkannten Rechts (vgl. insbesondere Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen Bd. 104, S. 181 ff.). Von diesem begriffsstrengen Standpunkt aus bestreitet die Reichsregierung die Zuständigkeit des Reichsbahngerichts. Denn diese setze nach § 44 des Reichsbahngesetzes einen Streitfall zwischen der Reichsregierung und der Reichsbahn-Gesellschaft voraus, wie er nicht vorliegen würde, wenn hiernach bloss die Zulässigkeit eines Verwaltungsaktes und nicht eines Aktes der Reichsregierung in Frage stehen würde.

Es ist anzuerkennen, dass instanzmässige Entschliessungen eines Ministers als blosse Verwaltungsakte durchaus möglich sind, und dass, formell gesehen, ein Verwaltungsakt nicht schon dadurch unbedingt seine begriffliche Natur ändert, dass er von einem Minister ausgeht.

Die Auffassung, dass die Tätigkeit des Reichsarbeitsministers bei Erlass einer Verbindlichkeitserklärung im Sinne von § 6 lediglich Verwaltungsakt ist, wird der Bedeutung der Verbindlichkeitserklärung nicht gerecht, die nur in einem über den Bezirk eines Schlichters hinausgehenden, also einem wichtigen Falle, dem Reichsarbeitsminister vorbehalten, und ohnehin ihrer Natur nach ein ungewöhnlicher und bedeutsamer Zwangseingriff nicht nur in das Wirtschaftsleben, sondern auch in die Rechtsordnung ist. Mehr sachlich als formell betrachtet, stellt sich deshalb eine Verbindlichkeitserklärung des Reichsarbeitsministers nicht sowohl als reinen Verwaltungsakt, dem der Charakter einer blossen behördlichen Entscheidung beiwohnt, sondern gleichzeitig auch als Regierungsakt und Ausfluss der allgemeinen und höchsten Befehls- und Hoheitsgewalt des Staates dar, den man besser mit Jacobi als privatrechtsgestaltenden Staatsakt bezeichnet. Dies wird um so mehr gelten, je bedeutsamer wirtschaftspolitisch und sonst der durch den Schiedsspruch und die Verbindlichkeitserklärung zu regelnde Arbeitsstreit und der herzustellende Arbeitsfrieden für die Allgemeinheit ist. Es ist nun ohne weiteres klar, welche ausserordentliche Bedeutung gerade dem Arbeitsfrieden zwischen der Reichsbahnverwaltung und ihrem Personal und deshalb einer Verbindlichkeitserklärung zukommt, die in einem derartigen Arbeitsstreit vom Reichsarbeitsminister erlassen wird. Eine solche Verbindlichkeitserklärung kann deshalb auch von derartiger Tragweite sein, dass der Reichsarbeitsminister Veranlassung nehmen wird, sich zuvor nicht bloss mit dem Reichsverkehrsminister, der die Aufsicht über die Reichsbahn-Gesellschaft ausübt, sondern auch mit dem Reichsfinanzminister ins Einvernehmen zu setzen, desgleichen mit dem Reichswirtschaftsminister. Denn bei einer Tarifstreitigkeit zwischen der Reichsbahn-Gesellschaft und ihrem Personal können einerseits die Interessen der Wirtschaft an der Vermeidung eines Arbeitskampfes, andererseits die finanziellen Interessen der Reichsbahn-Gesellschaft an der Vermeidung insbesondere einer Lohnerhöhung so

gewaltig sein, dass die Verbindlichkeitserklärung in ihrer tatsächlichen Wirkung sich zu einer Regierungshandlung ersten Ranges erhebt, welche die gesamte innere Politik des Reiches berührt, und über welche zwischen den einzelnen Ministerien und auch mit dem Reichskanzler Meinungsverschiedenheiten entstehen können, die wiederum nach Artikel 56 Satz 2 RV und §§ 21 und 23 der Geschäftsordnung der Reichsregierung (Jahrbuch des öffentlichen Rechts, XIII, S. 174 ff.) einen Beschluss der Reichsregierung und unter Umständen sogar den Rücktritt des Reichsarbeitsministers nach sich ziehen können. Dies gilt um so mehr, als auch nach § 6 der Schlichtungsverordnung die Verbindlichkeitserklärung auch bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen nicht vorgeschrieben, sondern lediglich in das pflichtmässige Ermessen des Schlichters bzw. Reichsarbeitsministers gestellt ist. Denn nach dieser Regelung ist die Berücksichtigung der finanziellen Leistungskraft der Reichsbahn-Gesellschaft und der Reparationsleistungen durchaus möglich, und ist einer Einwirkung der anderen Mitglieder der Reichsregierung, insbesondere des Reichsfinanzministers, in dem Sinne Raum gelassen, dass eine Verbindlichkeitserklärung im höheren Interesse des Reiches selbst unterbleiben möge, wenn der Reichsarbeitsminister die Voraussetzungen des § 6 an sich als gegeben erachtet.

Hiernach ist davon auszugehen, dass schon, soviel die Verbindlichkeitserklärung vom 16. Januar anlangt, ein Streitfall zwischen Reichsregierung und Reichsbahn-Gesellschaft vorliegt. Das gleiche muss der Natur der Sache nach für die beiden weitergehenden Anträge der Reichsbahngesellschaft gelten, allgemein auszusprechen, dass Verbindlichkeitserklärungen ihr gegenüber unzulässig sind, und die Reichsregierung dafür zu sorgen hat, dass sie ihr gegenüber unterbleiben.

Dass es sich aber um einen Streitfall über die Auslegung der Bestimmungen des Reichsbahngesetzes und der Gesellschaftssatzung handelt, kann nach den sofort unter III folgenden Darlegungen überhaupt nicht zweifelhaft sein. Wenn hiernach die Zuständigkeit des Reichsbahngerichts in vollem Umfange zu bejahen ist, so entspricht dies nicht bloss der weiten Fassung der grundlegenden gesetzlichen Bestimmung des § 44, sondern vor allem auch dem offenbar vom Gesetzgeber anerkannten Bedürfnis nach einer einheitlichen und beschleunigten massgebenden Erledigung von Zweifelsfragen und Meinungsverschiedenheiten zwischen Reichsregierung und Reichsbahn-Gesellschaft.

III. Was die Sache selbst anlangt, so hat das Reichsbahngericht die Verbindlichkeitserklärung als zulässig anzuerkennen.

1. Dass die Gesetze an sich für die Reichsbahn-Gesellschaft gelten, entspricht allgemeinen Grundsätzen und wird in der Begründung zum Entwurf des Reichsbahngesetzes ausdrücklich anerkannt. Das Reichsbahngesetz selbst bestätigt diesen Grundsatz. Es schreibt einerseits in § 9 vor, dass der Betrieb innerhalb

der Richtlinien des § 9 Abs. 1 und der sonstigen gesetzlichen Vorschriften zu führen ist, und schreibt weiter in § 16 Abs. 3 vor, dass die für die Eisenbahnen allgemein geltenden Sätze und Verordnungen auf die Reichsbahn-Gesellschaft insoweit anzuwenden sind, als sie dem Reichsbahngesetz oder der Satzung nicht widersprechen. Andererseits schliesst es, was sonst nicht erforderlich wäre, die Gültigkeit gewisser Gesetze ausdrücklich aus, so in § 16 Abs. 5 die Geltung der GewO schlechthin und weiter in § 16 Abs. 1 und 6 gewisse handelsrechtliche Bestimmungen. Endlich legt das Reichsbahngesetz insbesondere in § 19 Abs. 2 ausdrücklich nieder, dass die auf dem Gebiete des Arbeitsrechts allgemein geltenden Gesetze und Verordnungen, soweit sie nicht dem Reichsbahngesetz oder der Satzung der Reichsbahn-Gesellschaft widersprechen, auch für deren Beamte, Angestellte und Arbeiter gelten.

Hiernach steht fest und wird auch von der Reichsbahn-Gesellschaft nicht bestritten, dass die Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 und deren § 6 auch für die Reichsbahn-Gesellschaft gilt, sofern diese nicht etwa von diesen Bestimmungen besonders ausgenommen ist.

2. Die Reichsbahn-Gesellschaft stützt die Auffassung, dass Verbindlichkeitserklärungen nach § 6 ihr gegenüber unzulässig sind, lediglich auf das Reichsbahngesetz und ihre Satzung, und zwar insbesondere auf die §§ 19 Abs. 2 und 22 Abs. 1 e des Gesetzes sowie § 15 Abs. 1 der Satzung. Andere Gesetze kommen auch nicht in Frage.

Nach § 19 Abs. 1 des Reichsbahngesetzes werden die Rechts- und Dienstverhältnisse der Bediensteten (d. i. der Beamten, Angestellten und Arbeiter) durch eine Personalordnung geregelt, die von der Reichsbahngesellschaft unter Beachtung der Bestimmungen des Reichsbahngesetzes zu erlassen ist. Nach § 22 Abs. 1 soll die Personalordnung.

„...unter Beachtung der Bestimmungen dieses Gesetzes insbesondere regeln :

-
- e) die Beschäftigungsbedingungen sowie die Besoldungs- und Lohnverhältnisse der Angestellten und Arbeiter, soweit sie nicht vereinbart werden.

.....“.

Nach § 15 der Satzung hat der Verwaltungsrat der Reichsbahn die Aufgabe, die Geschäftsführung zu überwachen und über alle wichtigen oder grundsätzlichen Fragen oder solche von allgemeiner Bedeutung zu entscheiden. Als hierzu gehörig werden ebenda u. a. „die Besoldungs- und Lohnordnung“ bezeichnet.

Die Personalordnung ist unter dem 10. Dezember 1924 (Reichsministerialblatt 1925, S. 98) mit Kraft vom 1. Januar 1925 erlassen und durch Nachträge ergänzt worden.

Aus den angezogenen Bestimmungen folgt die Reichsbahn-Gesellschaft, dass die Arbeitsbedingungen ihrer Arbeiter und Angestellten lediglich durch die Personalordnung oder durch

Vereinbarung geregelt werden können. Als Vereinbarung könnten aber tarifliche Bestimmungen nicht gelten, die durch eine für einen Schiedspruch erlassene Verbindlichkeitserklärung festgesetzt würden. Diese bedeute daher einen unzulässigen „Zwangseingriff in das freie und selbständige Bestimmungsrecht“, das der Reichsbahn-Gesellschaft dadurch gewährleistet sei, dass die Beschäftigungsbedingungen sowie die Besoldungs- und Lohnverhältnisse der Angestellten und Arbeiter lediglich durch die Personalordnung autonom oder durch Vereinbarung zu regeln seien. Im vorliegenden Falle habe deshalb auch die Verbindlichkeitserklärung vom 16. Januar ds. Js. rechtswidrig in die öffentlich-rechtliche Regelung eingegriffen, die von der Reichsbahn-Gesellschaft durch Nachträge zur Personalordnung im Mangel einer Vereinbarung vorgenommen worden sei.

Diesen auch von der Reichsregierung bekämpften Rechtsausführungen kann nicht beigetreten werden.

3. Wenn das Reichsbahngesetz in § 19 Abs. 1 den Erlass einer Personalordnung vorsieht, in welcher nach der Sollvorschrift des § 22 *e u. a.* die Arbeitsbedingungen für Arbeiter zu regeln sind, soweit sie nicht vereinbart werden, so bedeutet dies lediglich, wie die Reichsregierung zutreffend bemerkt, dass im Mangel von Vereinbarungen die Personalordnung die Arbeitsbedingungen regeln soll, wie dies dem praktischen Bedürfnis entspricht. Weiteres ist aus dem Wortlaut bei ungezwungener Auslegung nicht zu entnehmen, insbesondere weder, dass Personalordnung und Vereinbarung die einzigen Rechtsquellen sein sollen, noch dass die Personalordnung anderen Rechtsquellen vorgeht.

Vielmehr weist schon der Charakter des § 22 des Reichsbahngesetzes, der den Inhalt der Personalordnung näher bestimmt, als Sollvorschrift deutlich darauf hin, dass nur für den Regelfall vorgesorgt werden soll und nicht daran gedacht worden sein kann, die ihrer Natur nach als Ausnahme durch § 6 der Schlichtungsverordnung vorgesehene Rechtsquelle der Verbindlichkeitserklärung auszuschliessen. Hätte das Reichsbahngesetz diese ausschliessen wollen, so hätte, wovon im Gegensatz zur Ansicht der Reichsbahn-Gesellschaft auszugehen ist, bei der ausserordentlichen Bedeutung einer solchen Regelung der Gesetzgeber nicht verfehlen können, sie ausdrücklich zu treffen. Hierfür war in Absatz 2 des § 19 des Reichsbahngesetzes die natürliche und beste Gelegenheit gegeben. In diesem Absatz wird die Geltung des allgemeinen Arbeitsrechts ausdrücklich vorbehalten, sofern es nicht dem Reichsgesetz widerspricht. Dass diese Bestimmung sich unmittelbar an diejenige des Absatzes 1 anschliesst, durch welche der Erlass einer Personalordnung vorgesehen wird, beweist, dass neben deren Normen das allgemeine Gesetzesrecht tritt. Jeder Zweifel hieran wird überdies durch den letzten Absatz der Begründung zu § 22 des Entwurfes des Reichsbahngesetzes behoben (S. 24), welcher lautet: „Im übrigen stellt § 22 Absatz 1^e in Verbindung mit § 19 Absatz 2 klar, dass das Arbeitsrecht des Reiches gilt, so dass die der Personalordnung vorbehaltene künftige Regelung der Beschäftigungs-

bedingungen sowie der Besoldungs- und Lohnverhältnisse der Angestellten und Arbeiter an die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze des Reiches gebunden ist“. Andererseits lässt sich mehr, wie anschliessend hier allgemein bemerkt sein mag, aus der Entstehungsgeschichte des Reichsbahngesetzes für die zu entscheidende Frage nicht entnehmen.

Ebensowenig lässt sich aus dem Wortlaut der Bestimmungen des Reichsbahngesetzes ableiten, dass die durch die Personalordnung geschaffenen Rechtsnormen anderem, insbesondere dem Gesetzesrecht des § 6 Absatz 3 der Schlichtungsverordnung vorgehen. Im Gegenteil wird es auch hier, da die Personalordnung anders wie die Satzung (§ 1 des Reichsbahngesetzes) keinen Teil des Gesetzes bildet, nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen dabei bewenden müssen, dass das Gesetzesrecht, gleichviel ob man sie als Rechtsverordnung oder Statut auffasst, der Personalordnung vorgeht, wie dies für die in der Gewerbeordnung vorgesehene Arbeitsordnung allgemein anerkannt wird, in welcher man im Schrifttum etwas der Personalordnung entsprechendes erblickt (Sinzheimer: Die Rechtsfrage im Eisenbahnkonflikt, in Soziale Praxis vom 4. März 1926, und Potthoff: Der Rechtscharakter der Personalordnung, Arbeitsrecht, 1925, S. 205). Hieraus folgt, dass eine kraft der gesetzesgleichen Schlichtungsverordnung ergangene Verbindlichkeitserklärung, weit entfernt, unzulässig zu sein, den Bestimmungen der Personalordnung vorgeht. Dass der Gesetzgeber mit den §§ 19 und 22 nicht daran gedacht haben kann, der Personalordnung die Kraft von Gesetzesrecht zu verleihen, ergibt sich sogar deutlich daraus, dass er in den zwei Fällen, in welchen in der Personalordnung rechtswirksames Ausnahmerecht geschaffen werden kann, hierzu eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung erteilt hat. Dies ist einmal im Falle des § 22 Absatz 2 des Reichsbahngesetzes geschehen, nach welchem die Reichsbahn-Gesellschaft die jeweilig für Reichsbahnbeamte geltenden Dienstvorschriften für die Arbeitszeit auf die Angestellten und Arbeiter übertragen, also im Wege der Personalordnung die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen über Arbeitszeit für Arbeiter ausser Kraft setzen kann. Der zweite Fall ist der des § 7 des Reichsbahnpersonalgesetzes vom 30. August 1924, welcher die in § 31 der Personalordnung benutzte Möglichkeit schafft, für die Feststellung und Einbringung von Kassenfehlbeträgen bezüglich der Reichsbahnbeamten in Anlehnung an gewisse Paragraphen des Reichsbeamtengesetzes eine Vorsorge zu treffen, die nichts anderes als ein gesetzliches Ausnahmerecht bedeutet. Die beiden angeführten im Reichsbahngesetz und im Reichsbahnpersonalgesetz enthaltenen gesetzlichen Bestimmungen wären überflüssig, wenn die Personalordnung ohnehin, weil sie Gesetzeskraft hätte, gesetzlichen Bestimmungen vorginge.

Wenn die Reichsbahn-Gesellschaft sich weiter für ihre Auffassung auf § 15 ihrer Satzung beruft, so geht auch diese Bezugnahme fehl, obgleich die Satzung Gesetzeskraft hat, denn § 15, welcher dem Verwaltungsrat unter anderem auch die Aufgabe

der Regelung der Gehälter und Löhne zuweist, regelt offenbar lediglich die Zuständigkeit der Gesellschaftsorgane untereinander.

4. Von den weiteren Rechtsausführungen der Reichsbahn-Gesellschaft ist zunächst der Schluss irrig, die Verbindlichkeitserklärung nach § 6 der Schlichtungsverordnung sei deshalb ausgeschlossen, weil sie nicht zu den im Reichsbahngesetz der Reichsregierung vorbehaltenen Entschliessungen gehöre. Denn ein solcher Vorbehalt ist nur für Fälle erforderlich und erfolgt, in welchen ein Eingreifen der Reichsregierung gegenüber der Reichsbahn-Gesellschaft nicht schon auf Grund allgemeiner gesetzlicher Bestimmungen möglich, aber trotzdem geboten ist. Solche Fälle einer Mitwirkung der Reichsregierung bei der Geschäftsführung der Reichsbahn sind im Reichsbahngesetz in erheblicher Zahl unter verschiedener Form und Ausdrucksweise vorgesehen. . .

Als die Reichsbahn durch das Reichsbahngesetz ihrer Eigenschaft als Reichsbetrieb entkleidet wurde, galt es eben, dem Reich denjenigen weitgehenden Einfluss bei der Verwaltung zu sichern, der bei der ausserordentlichen Bedeutung des Eisenbahnwesens im öffentlichen Interesse den Reichsorganen unbedingt erhalten werden musste. Dies ist in den vorerwähnten und in anderen Fällen durch die hierzu getroffenen Sonderbestimmungen des Reichsbahngesetzes geschehen, und zwar gerade, weil das allgemeine Recht naturgemäss hierfür nicht die entsprechenden Handhaben bieten konnte. Hieraus folgt von selbst, dass die Zulässigkeit der Verbindlichkeitserklärung, die bereits in § 6 der Schlichtungsverordnung allgemein, also auch gegenüber der Reichsbahn-Gesellschaft, gewährleistet ist, nicht neben den vorerwähnten Bestimmungen des Reichsbahngesetzes aufgeführt zu werden brauchte oder auch nur aufgeführt werden konnte.

5. Aus der grossen Verantwortung, welche unzweifelhaft der Reichsbahnverwaltung gegenüber der deutschen Volkswirtschaft sowie in bezug auf die ihr auferlegte Verzinsung der Reparations-Schuldverschreibungen obliegt, sowie aus der grossen Bedeutung, welche die Lohnregelung für die Finanzwirtschaft der Reichsbahn-Gesellschaft hat, folgert diese endlich allgemein, dass sie überhaupt in ihrer Wirtschaft wie auf finanziellem Gebiet selbständig sein müsse, und dass es dem „Sinne und Zweck“ sowie den „Grundgedanken“ des Reichsbahngesetzes widerspreche, wenn „das freie und selbständige Bestimmungsrecht der Reichsbahnverwaltung“, im Wege der Verbindlichkeitserklärung durch den „Zwangseingriff einer ausserhalb der Reichsbahn liegenden Stelle“ beschränkt würde, „die die Tragweite der Entscheidung für die Reichsbahn und ihre Finanzen unmöglich zu beurteilen imstande sein könne“. Die Verantwortung einer solchen Entschliessung habe und vermöge lediglich der Verwaltungsrat zu tragen.

Diese Ausführungen sind abwegig, weil die Verbindlichkeitserklärung nicht von einer beliebigen „Stelle“, sondern vom Reichsarbeitsminister ausgesprochen wird, der nach § 6 der Schlichtungsverordnung pflichtgemäss auch alle die Gesichtspunkte zu prüfen hat, die gegen den Schiedsspruch vom Standpunkt der Reichs-

bahn-Gesellschaft aus sprechen, und dem überlassen bleiben muss, sich die für sein Urteil erforderlichen Unterlagen zu verschaffen, wobei es selbstverständlich der Reichsbahn-Gesellschaft vorbehalten ist, jede mögliche Aufklärung zu geben. Wie aber schon oben ausgeführt, liegt es in der Natur der Sache, dass der Reichsarbeitsminister sich in den geeigneten Fällen mit den anderen sachlich beteiligten Reichsministerien ins Vernehmen setzt, oder dass diese mit ihm ins Vernehmen von sich aus treten werden. Da die Reichsregierung, welche die Reparationszahlungen der Reichsbahn-Gesellschaft nach § 8 Absatz 6 der Satzung gewährleistet und schon deshalb, abgesehen von allen anderen Rücksichten, auf das stärkste an der Finanzlage der Reichsbahn-Gesellschaft interessiert ist, nach § 32 des Reichsbahngesetzes jede finanzielle Auskunft von der Reichsbahn-Gesellschaft verlangen kann, überdies auch durch ihre oben erwähnte weitgehende Mitwirkung bei den Verwaltungsgeschäften der Reichsbahn-Gesellschaft geradezu gezwungen ist, sich ständig auf dem laufenden zu erhalten, ist es unverständlich, wie dem Reichsarbeitsminister und der Reichsregierung die Fähigkeit abgesprochen werden kann, die finanzielle Tragweite eines Schiedsspruches zu beurteilen.

Darüber hinaus wird man geradezu den Reichsarbeitsminister als die gegebene Stelle ansehen müssen, die geeignet und berufen ist, nach Befinden im Einvernehmen mit anderen Reichsministerien zu beurteilen, ob die Durchführung eines Schiedsspruches aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich, d. h. ob die im Schiedsspruch getroffene Regelung nicht bloss für die Reichsbahn-Gesellschaft sondern für das gesamte deutsche Wirtschaftsleben tragbar und die kleinere Belastung insbesondere gegenüber einer, vielleicht die Stilllegung der Reichsbahn mit sich bringenden Arbeitsstreitigkeit ist. Je gemeinnötiger ein Betrieb ist, desto unentbehrlicher ist das Schlichtungsverfahren mit dem Notbehelf der Verbindlichkeitserklärung. Wie die Reichsregierung zutreffend hervorhebt, ist diese besonders im Hinblick auf die Arbeitnehmerschaft gemeinnötiger Betriebe unentbehrlich, von welcher die Allgemeinheit mit Grund eine besondere Rücksichtnahme auf das öffentliche Interesse bei ihren Entschlüssen in Arbeitskämpfen erwartet, und welcher man deshalb die bestmögliche Gewähr geben muss, auf friedlichem Wege das Ziel zu erreichen. Gerade bei der ausserordentlichen Bedeutung der Reichsbahn für das gesamte deutsche Wirtschaftsleben wird also bei ihr auf die Verbindlichkeitserklärung als das letzte Mittel, einen Arbeitskampf zu vermeiden, unmöglich verzichtet werden können. Dass der Arbeitsfrieden an sich auch im Interesse der Reichsbahn-Gesellschaft liegt, bedarf keiner Ausführung. Dieses Interesse ist sogar so stark, dass auch für sie das Eingreifen einer höheren Gewalt unter Umständen geradezu erwünscht sein kann, zumal auch keineswegs gesagt ist, dass der Schiedsspruch gegen sie lauten wird.

Im übrigen handelt es sich, wie die Reichsregierung zutreffend bemerkt, bei Verbindlichkeitserklärungen immer um einen Ausnahmefall, durch den bei der Reichsbahn-Gesellschaft ebensowenig

wie bei gewöhnlichen Privatbetrieben die grundsätzliche Freiheit der Entschliessung aufgehoben wird.

Anmerkung: Zu diesem Abschnitt vgl. Deutschland, Nr. 17 (Nachwirkung des Tarifvertrages und Tarifschiedsgericht).

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

29. Der plötzliche Eintritt dringlicher Geschäfte berechtigt den Gewerbetreibenden nicht, seinen Lehrling ohne zuvor erteilte Erlaubnis vom Besuche der Fortbildungsschule fernzuhalten.

Entscheidung des Kammergerichts vom 1. Juni 1926. (Gewerbearchiv für das Deutsche Reich, Bd. XXIV, S. 126.)

Aus den Gründen: Eine Befreiung von der gesetzlichen Pflicht zum Besuche der Fortbildungsschule kann nur dann eintreten, wenn sie den Gewerbetreibenden auf einen rechtzeitig gestellten Antrag vom Schulleiter oder auf Beschwerde vom Schulvorstand bewilligt wird. Plötzlich eintretende dringliche Geschäfte rechtfertigen ohne zuvor erteilte Erlaubnis die Fernhaltung eines Lehrlings vom Besuch der Fortbildungsschule insbesondere auch dann nicht, wenn der Lehrling nur aus Rücksicht auf die eigenen Geschäftsinteressen vom Schulbesuch zurückgehalten wird. Die Ausbildung des Lehrlings, wie sie unter anderem in der Fortbildungsschule stattfindet, geht den Geschäftsinteressen des Lehrherrn vor. Eine Ausnahme besteht lediglich in den Fällen, in denen ein dringendes öffentliches Interesse (Notstandsarbeiten) vorliegt¹.

30. Schwerbeschädigte, deren Rente bei erneuter Festsetzung auf weniger als 50 Prozent herabgesetzt wird, geniessen noch für ein Jahr von der Rechtskraft der neuen Entscheidung an den Kündigungsschutz des Schwerbeschädigtengesetzes.

Urteil des Reichsgerichts vom 11. Februar 1925. (Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht, XIX, Spalte 775, Nr. 11 und Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, Spalte 121.)

Aus den Entscheidungsgründen: Schwerbeschädigter im Sinne des Schwerbeschädigtengesetzes war gemäss § 3 der Kläger nur dann, wenn er eine Rente von 50 und mehr Prozent der Vollrente

¹ Vorstehendes ist ein Auszug aus einer langen Entscheidung, von der nur der letzte Satz wörtlich wiedergegeben ist.

bezog. Ursprünglich hatte er seine solche bezogen; sie war durch Beschluss des Versorgungsamtes auf 20 Prozent herabgesetzt worden. Die Parteien streiten, ob schon diese Herabsetzung, sobald sie ausgesprochen war, dem Kläger die Eigenschaft als Schwerbeschädigter entzog, oder ob erst die Rechtskraft des Bescheides diese Wirkung hatte. Die Beklagte vertritt die Ansicht, der Kläger sei, weil vor der Kündigung seiner Rente herabgesetzt worden war, damals nicht mehr Schwerbeschädigter gewesen. Die Revision zieht aus der Fassung des § 3 des Schwerbeschädigtengesetzes, wonach Schwerbeschädigte diejenigen näher bezeichneten Personen sind, die eine Militärrente von mindestens 50 Prozent beziehen, den Schluss, dass nur solche Rentenempfänger, die wirklich diesen Satz beziehen, als Schwerbeschädigte rechtlich anzusehen und dass sie dieser Eigenschaft ohne weiteres in dem Zeitpunkt schon verlustig seien, sobald sie eine geringere Rente bezögen. Diese enge und lediglich den Wortlaut des Gesetzes berücksichtigende Auslegung ist nicht zutreffend. Sie widerspricht dem Sinn und Zweck des Gesetzes, das einen ausgiebigen Schutz der Schwerbeschädigten erstrebt, und würde zu einer nicht beabsichtigten Unsicherheit der Rechtslage und damit zu einer alle Beteiligten, auch die Arbeitgeber im Geschäftsgange, belastenden und die schutzbedürftigen Beschädigten empfindlich beeinträchtigenden Erschwerung der Unterbringung führen. Unbedenklich ist die Auslegung, dass Schwerbeschädigte im Sinne des Gesetzes diejenigen dort bezeichneten Personen seien, die eine Militärrente von 50 und mehr Prozent zu beziehen berechtigt seien und denen diese Befugnis noch nicht rechtskräftig genommen worden sei. Das Oberlandsgesicht hat eine Bestätigung dieser Auslegung aus der Neufassung des Gesetzes vom 12. Januar 1923 hergeleitet; dort ist nunmehr in § 20 Absatz 2 bestimmt, dass Schwerbeschädigte, deren Rente bei erneuter Festsetzung auf weniger als 50 Prozent herabgesetzt wird, noch für ein Jahr von der Rechtskraft der neuen Entscheidung an, den Schutz des Schwerbeschädigtengesetzes genießen.

ARBEITSNACHWEIS UND ARBEITSLOSENFÜRSORGE

31. Vermittlung in selbständige Arbeit.

Bescheid der Reichsarbeitsverwaltung vom 23. Februar 1926. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 94.)

Die Frage, ob der öffentliche Arbeitsnachweis auch Vermittlungen in „selbständige“ Arbeit vornehmen kann, findet im Arbeitsnachweisgesetz keine eindeutige Beantwortung. Nach § 2 des Arbeitsnachweisgesetzes erscheint als eigentliche Aufgabe der

öffentlichen Arbeitsnachweise die Vermittlung von Arbeitern und Angestellten, das heisst die Unterbringung von Arbeitsuchenden in einem Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis. Damit ist indessen nicht jede Vermittlungstätigkeit des Arbeitsnachweises, die hierüber hinausgeht, schlechthin untersagt. Schon die Schwierigkeiten der Abgrenzung zwischen selbständiger und unselbständiger Arbeit im einzelnen Falle werden es mit sich bringen, dass der Arbeitsnachweis sich nicht immer auf eine Vermittlung in reine Arbeiter- und Angestelltenverhältnisse beschränken kann. Aber auch im übrigen werden sich die Bedürfnisse der Praxis in gleicher Richtung auswirken; so gibt es Fälle, in denen beim öffentlichen Arbeitsnachweis eine Arbeitskraft für eine Tätigkeit angefordert wird, die sonst nur von selbständigen Gewerbetreibenden ausgeübt wird, oder in denen etwa für einen bisher selbständigen Arbeitsuchenden der Nachweis einer selbständigen Arbeitstätigkeit zweckmässiger und nach Lage des Einzelfalles auch möglich erscheint.

Indessen sollen solche Massnahmen eines Arbeitsmarktausgleichs im weiteren Sinne mehr gelegentlichen Charakter tragen, während die Vermittlung in unselbständige Tätigkeit das eigentliche Betätigungsfeld der öffentlichen Nachweise bildet. Insbesondere sei im Hinblick auf Beschwerden, die aus Kreisen des Handwerks gegen eine uneingeschränkte Vermittlungstätigkeit der öffentlichen Arbeitsnachweise erhoben worden sind, ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Schädigungen des Handwerkerstandes vermieden werden müssen. Bei Aufträgen auf Vermittlung von bisher unselbständigen Arbeitsuchenden zu selbständigen Arbeiten, die sonst üblicherweise an Handwerksmeister vergeben werden, ist der Auftraggeber zunächst an das Handwerk (Innung, Handwerkskammer) zu verweisen und die Vermittlung nur auszuführen, wenn der Auftraggeber es trotz dieses Hinweises verlangt.

32. Erwerb der Anwartschaft auf Erwerbslosenfürsorge durch krankenversicherungspflichtige Beschäftigung und Beschäftigung als Seemann.

Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 10. März 1926 an den Präsidenten der Reichsarbeitsverwaltung. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 87.)

Es handelt sich um den Fall, dass ein Erwerbsloser in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt seiner Unterstützungsbedürftigkeit drei Monate hindurch in der Weise beschäftigt war, dass die Beschäftigung nur während eines Teils dieser drei Monate krankenversicherungspflichtig war; während des übrigen Teiles der drei Monate übte er als Seemann eine Beschäftigung aus, die nach § 1 der Vo über die Fürsorge für erwerbslose Seeleute vom 30. Oktober 1924 (RGBl I, Seite 722) in der Fassung des Gesetzes vom 27. März 1925 (RGBl I, Seite 31) die Anwartschaft auf Fürsorge begründete. Die Frage, ob in einem solchen Falle Erwerbslosenfürsorge ge-

währt werden darf, ist meines Erachtens zu bejahen. Eine ausdrückliche Bestimmung hierüber findet sich allerdings weder in der Vo über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924 noch in der Vo über die Fürsorge für erwerbslose Seeleute. Es wäre aber durch nichts gerechtfertigt, in Fällen dieser Art die Unterstützung aus dem rein formalen Grunde zu verweigern, dass weder die Bedingungen des § 4 Absatz 1 der Vo über Erwerbslosenfürsorge noch die des § 1 der Vo über die Fürsorge für erwerbslose Seeleute erfüllt sind. Vielmehr entspricht es zweifellos dem Grundgedanken beider Verordnungen, wenn hier die verschiedenen Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Es wird ihm dann die Fürsorge nach der Vo über die Erwerbslosenfürsorge zu gewähren sein, wenn die krankenversicherungspflichtige Beschäftigung gegenüber der seemännischen Tätigkeit die längere war; andernfalls wird er nach der Vo über die Fürsorge für erwerbslose Seeleute zu unterstützen sein.

33. Befreiung ausländischer Wanderarbeiter von der Beitragspflicht zur Erwerbslosenfürsorge.

Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 3. März 1926. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 87.)

In dem Begriff des Wanderarbeiters liegt als selbstverständliche Voraussetzung die Beschäftigung für bestimmte Arbeiten, für eine Saison. Es handelt sich also stets um einen Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit, mag sein Ende auch je nach den Verhältnissen um Tage oder selbst einige Wochen ungewiss sein. Er unterscheidet sich insofern keineswegs von sonstigen Verträgen, deren Dauer aus der Beschaffenheit oder dem Zweck der Arbeiten zu entnehmen ist (§ 620 BGB), und die ebenfalls ganz selbstverständlicherweise zu einer Befreiung keinen Anlass geben, mag es sich um Arbeiten der Zuckerkampagne, um Saisonarbeiten in der Industrie, um Arbeiten bei Ausstellungen oder sonstige Arbeiten auf begrenzte Zeit handeln. Die Frage, ob der Arbeitnehmer selbst einmal die Erwerbslosenfürsorge genießen wird, ist für seine Beitragspflicht zur Zeit ohne wesentliche Bedeutung.

34. Erwerbslosenfürsorge für britische Untertanen.

Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 1. Juli 1926 (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil 1926, S. 217.)

Auf Grund des § 6 Absatz 1 der Verordnung¹ über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924 und des Artikels 3 der Ausführungsvorschriften hierzu vom 2. Mai 1925 bestimme ich, dass

¹ Wortlaut: Ausländern wird die Erwerbslosenfürsorge gewährt, wenn ihr Heimatstaat deutschen Erwerbslosen nachweislich eine gleichwertige Fürsorge gewährt.

britischen Untertanen im Deutschen Reiche die Erwerbslosenfürsorge unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfange zu gewähren ist wie deutschen Reichsangehörigen. Die Leistungen, die die Arbeitslosenversicherung in Grossbritannien den Deutschen gewährt, sind als gleichwertig denen der deutschen Erwerbslosenfürsorge, die Gegenseitigkeit ist daher als verbürgt anzusehen.

35. Erwerbslosenunterstützung für Ehepaare.

Bescheid des Sächsischen Arbeits- und Wohlfahrtsministers vom 16. März 1926. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 295.)

Wenn sich in neuester Zeit das Bedürfnis herausgestellt hat, schärfer umrissene Richtlinien für die Unterstützung von Ehepaaren herauszuarbeiten, bei denen beide Teile verdienen, so kann der Ausgangspunkt dafür nur der § 3 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924 sein. Danach ist eine selbständige Erwerbslosenunterstützung des einen Ehegatten sowohl dann möglich, wenn dieser keinen familienrechtlichen Unterstützungsanspruch hat, was praktisch nicht vorkommen kann, als auch dann, wenn er bis zum Eintritt der Unterstützungsbedürftigkeit trotz Bestehens des Unterhaltsanspruchs weder ganz noch teilweise von dem anderen Ehegatten unterhalten worden ist. Ob die letztere Voraussetzung zutrifft, ist Tatfrage und daher nicht nach allgemeinen Bedarfssätzen, sondern nur im Einzelfall zu entscheiden. Allgemein wird man folgendes sagen können:

1. Wenn von dem Wochenarbeitsverdienst beider Ehegatten bei voller Arbeitszeit die Hälfte oder mehr von der Ehefrau erworben worden ist, so hat sie sich selbst unterhalten und kann deshalb Hauptunterstützung erhalten. Das gilt sowohl dann, wenn der Ehemann arbeitslos ist, als auch wenn er in Arbeit steht. Bei der Antragstellung muss die Ehefrau den durchschnittlichen Wochenverdienst beider Ehegatten nachweisen (siehe aber Ziffer 4).

2. Sind beide Ehegatten erwerbslos und hat der Ehemann keinen Anspruch auf Unterstützung (z. B. weil er die Voraussetzungen in § 4 Absatz 1 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge nicht erfüllt hat), so kann die Ehefrau Hauptunterstützung und der Ehemann den Zuschlag als Ehegatte erhalten, wenn der Mann als Lohn- oder Gehaltsempfänger unselbständige Arbeiten geleistet hat oder leisten würde.

3. Wenn der Ehemann deshalb keinen Anspruch auf Erwerbslosenunterstützung hat, weil er selbständiger Gewerbetreibender ist und sein Gewerbe noch ausübt, so kann die Ehefrau Hauptunterstützung erhalten, wenn die Familie in der letzten Zeit vor der Erwerbslosigkeit ganz oder in der Hauptsache von dem Verdienst der Ehefrau gelebt hat.

4. In jedem Fall ist die Bedürftigkeit zu prüfen. Wenn die Bedürftigkeit mit einer Teilunterstützung behoben werden kann,

so ist nur diese zu gewähren. Aus den eingangs gekennzeichneten Gesichtspunkten heraus, dass das Doppelverdiene in der Zeit einer Wirtschaftskrise nicht gefördert werden soll, wird bei kinderlos verheirateten Ehepaaren oder bei Ehepaaren mit einem Kind in der Regel nur eine Teilunterstützung in Höhe des Ehegattenzuschlags für die Frau in Frage kommen können.

5. Der Unterhalt der Kinder ist grundsätzlich Aufgabe des Ehemannes. Ein Kinderzuschlag neben der Hauptunterstützung der Ehefrau wird daher nur dann in Frage kommen können, wenn der Verdienst der Ehefrau zwei Drittel oder mehr des gesamten Familieneinkommens ausgemacht und der Mann nicht mehr verdient als früher. Mehr als einem Gatten darf der Kinderzuschlag nicht gewährt werden.

6. Wenn der Ehemann verkürzt arbeitet, so wird für die Frage, ob der Verdienst der Ehefrau oder des Ehemannes grösser ist, der Kurzarbeiterverdienst und derjenige Verdienst einander gegenüberzustellen sein, den die Ehefrau bei voller Arbeitszeit erzielt haben würde. Man wird dann unbedenklich, auch wenn früher der Verdienst der Ehefrau weniger als die Hälfte des Verdienstes der Familie ausgemacht hat, der Frau die selbständige Unterstützung zubilligen können, wenn der frühere Verdienst der Frau die Gesamtbezüge des Ehemannes übersteigt.

36. Verpflichtung unterstützter Erwerbsloser zur Aufnahme von Arbeit in „gesperrten“ Betrieben.

Schreiben des Reichsarbeitsministers vom 19. März 1926. (Reichsarbeitsblatt 1926, Amtlicher Teil, S. 118.)

Nach der Rechtsauslegung, die sowohl in der Lehrmeinung wie in der praktischen Anwendung der Erwerbslosenfürsorge seit Jahren nahezu unbestritten herrscht, ist die Unterstützung einem Erwerbslosen nicht deswegen auf Grund des § 13 Absatz 1 der Vo über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924¹ zu versagen oder zu entziehen, weil er sich weigert, eine Arbeit anzunehmen, die durch Aussperrung oder Ausstand frei geworden ist. Es wird nun die Frage aufgeworfen, ob eine Sperre (Boykott), die von einer Arbeitnehmerorganisation über einen Betrieb verhängt ist, für die Erwerbslosenfürsorge einem Ausstand gleichzuachten ist. Die Frage ist zu verneinen.

Die erwähnte Auslegung des § 13 beruht darauf, dass es nach der Anschauung weite Kreise des Volkes, insbesondere der ganz überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmerschaft als unehrenhaft gilt, wenn Erwerbslose einen Arbeitskampf, den andere unter eige-

¹ § 13 Abs. 1 lautet: Die Unterstützung ist zu versagen oder zu entziehen, wenn der Erwerbslose sich weigert, eine nachgewiesene Arbeit anzunehmen, die auch ausserhalb seines Berufs und Wohnorts liegen darf und ihm nach seiner körperlichen Beschaffenheit zugemutet werden kann. Die Weigerung kann nur damit begründet werden, dass für die Arbeit nicht angemessener ortsüblicher Lohn geboten wird, die Unterkunft sittlich bedenklich ist und dass bei Verheirateten die Versorgung der Familie unmöglich wird.

nen, oft erheblichen Opfern führen, vereiteln und deren Arbeitsstellen selber besetzen. Bei der blossen Sperre liegt ein solcher Kampf nicht vor. Sie besteht vielmehr nur darin, dass ein Arbeitnehmerverband seinen Mitgliedern verbietet, in einem bestimmten Betriebe freiwerdende Stellen anzunehmen. Von den Betriebsangehörigen wird dagegen nicht verlangt, dass sie ihre Arbeit niederlegen; es werden ihnen damit keine Opfer zugemutet, und es entfällt somit der wesentlichste Grund, aus dem im Falle des Streiks die Verweigerung sogenannter Streikbrucharbeit den Erwerbslosen gestattet wird, ohne dass sie ihre Unterstützungsrechte verlieren.

Natürlich kann es vorkommen, dass sich aus einer Sperre ein wirklicher Arbeitskampf, insbesondere ein Ausstand entwickelt. Ist das der Fall, so gelten dann auch die Bestimmungen über Ausstand und Aussperrung, das heisst, den bereits Erwerbslosen kann die Annahme von Arbeit in dem Betriebe, der von dem Arbeitskampf betroffen ist, nicht zugemutet werden, und andererseits sind die Arbeitnehmer, die erst durch den Ausstand oder die Aussperrung erwerbslos werden, nach § 3 Absatz 1 Satz 2 und 3 der Vo über Erwerbslosenfürsorge zu behandeln, können also frühestens vier Wochen nach Beendigung des Arbeitskampfes Erwerbslosenunterstützung erhalten.

37. Weigerung der Arbeitsaufnahme zu nichttariflichen Löhnen schliesst die Gewährung der Erwerbslosenunterstützung nicht aus.

Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 30. März 1926. (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1926, Spalte 567.)

Soweit die Beteiligten tarifgebunden sind, wird als angemessener ortsüblicher Lohn nur der Tariflohn angesehen werden können. Die gegenteilige Auffassung würde dazu führen, dass die Beteiligten durch den drohenden Verlust der Erwerbslosenunterstützung gezwungen würden, gegen die Bestimmungen des für sie bindenden Tarifvertrages zu verstossen. Abgesehen davon, dass eine solche tarifwidrige Vereinbarung regelmässig nach § 1 TVV¹ unwirksam wäre und an ihrer Stelle ohne weiteres die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages treten würden, kann auch der öffentliche Arbeitsnachweis Arbeitsuchende nicht im Gegensatz zu der ausdrücklichen Vorschrift des § 41 des Arbeitsnachweisgesetzes²

¹ Siehe Deutschland, Nr. 7, S. 31, Fussnote.

² § 41 des Arbeitsnachweisgesetzes: Soweit ein Tarifvertrag besteht, hat der öffentliche Arbeitsnachweis die Vermittlung beteiligter Arbeitnehmer an beteiligte Arbeitgeber, sofern ihm die Beteiligung bekannt ist, nur zu tariflich zulässigen Bedingungen vorzunehmen.

Soweit der Abschluss eines Arbeitsvertrages gegen die im Beruf ortsüblichen Mindestlohnsätze verstossen würde, hat der öffentliche Arbeitsnachweis eine Vermittlung abzulehnen. Im übrigen hat sich der Arbeitsnachweis einer Einwirkung auf die Lohnhöhe zu enthalten; Auskunfterteilung über die ortsüblichen Lohnverhältnisse gilt nicht als Einwirkung.

vom 22. Juli 1922 zu tariflich nicht zulässigen Bedingungen vermitteln.

Ist dagegen der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer nicht tarifgebunden, so ist es beim Vorhandensein etwaiger Tarifverträge Tatfrage, ob der Tariflohn als angemessener ortsüblicher Lohn im Sinne des § 13 Absatz 1 der Vo über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924¹ anzusehen ist. In Fällen, in denen zum Beispiel ein Tarifvertrag nur für eine Minderzahl von Betrieben und Arbeitnehmern gilt, kann für die nicht tarifgebundenen Parteien auch ein den Sätzen des Tarifvertrages nicht entsprechender Lohn als angemessener, ortsüblicher Lohn angesehen werden. Ich brauche dabei wohl nicht zu betonen, dass die Frage, was in einer Berufsgruppe als angemessener ortsüblicher Lohn anzusehen ist, nicht schlechthin nach der tariflichen Lohnhöhe eines andern nicht wesensgleichen Berufszweiges beurteilt werden kann.

38. Familienzuschlag für die das Hauswesen besorgende Tochter des Erwerbslosen.

Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 9. März 1926. (Reichsarbeitsblatt, Amtlicher Teil, 1926, S. 75.)

Das Arbeitsamt in D. hat die Familienzuschläge für erwachsene arbeitsfähige Töchter, die dem erwerbslosen Vater den Haushalt führen, abgelehnt. Ich habe dazu schon früher ausgeführt, dass in diesen Fällen nach den §§ 1601 ff. BGB ein familienrechtlicher Unterhaltsanspruch der Tochter gegen ihren Vater im allgemeinen nicht bestehen wird, weil die Tochter regelmässig nicht ausserstande sein wird, sich selbst zu unterhalten. Es können natürlich auch Fälle vorkommen, in denen die Tochter zur Führung des väterlichen Haushalts tatsächlich in solchem Umfange benötigt wird, dass sie nach Lage der Dinge trotz Arbeitsfähigkeit keine ihren Verhältnissen angemessene Erwerbstätigkeit finden kann. Solche Fälle werden insbesondere dann vorliegen, wenn im Haushalt noch jüngere Geschwister mitzuversorgen sind. Nach anerkannter Rechtsauffassung ist die Tochter dann im Sinne des § 1602 des BGB ausserstande, sich selbst zu unterhalten, und hat den Unterhaltsanspruch gegen ihren Vater. Zum Beleg für diese Auffassung kann insbesondere auf die Rechtsprechung des Reichsgerichts verwiesen werden. In der Entscheidung vom 5. Oktober 1914 (angeführt im Kommentar der Reichsgerichtsräte zum BGB, Anmerkung 1 zu § 1602) verneint das Reichsgericht die Verpflichtung einer Tochter zur Erwerbstätigkeit, wenn ihre Zeit durch die Pflege ihres kranken Vaters und die Besorgung des Hauswesens vollständig in Anspruch genommen ist; in einer weiteren Entscheidung vom 18. Mai 1920 erklärt es ausdrücklich den Vater der Tochter gegenüber nach § 1602 für unterhaltspflichtig, „weil sie ihm den Haus-

¹ Siehe Deutschland, Nr. 36, S. 94, Fussnote.

halt führen muss, deshalb einem Erwerbe nicht nachgehen und sich selbst nicht unterhalten kann" (Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. 99, Seite 114). Dass dann, wenn ein familienrechtlicher Unterhaltsanspruch gegen den Erwerbslosen besteht (oder bei Leistungsfähigkeit des Erwerbslosen bestände), der Familienzuschlag gemäss § 3 Absatz 2 der Vo über Erwerbslosenfürsorge vom 16. Februar 1924 gegebenenfalls auch für ein volljähriges Kind zu zahlen ist, habe ich bereits in meinem Schreiben vom 19. April 1921 (Reichsarbeitsblatt, Seite 592) gesagt.

VERSICHERUNGSWESEN

39. Lohnarbeit liegt nicht vor, wenn der Sohn eines Handwerksmeisters (sogenannter Meistersohn) in dem später zu übernehmenden Geschäft des Vaters unter Zuwendung eines Taschengeldes tätig ist¹.

Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 11. Mai 1926. (Breithaupt, Sammlung von Entscheidungen des Reichsversicherungsamts, der Landes- und Obergerichtsämter und anderer Entscheidungen aus dem Gebiete der Arbeiter- und Angestelltenversicherung, 1926, S. 450; Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts, 1926, S. 447.)

Für die Beurteilung der Versicherungspflicht eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen Eltern und Kindern sind neben wirtschaftlichen auch ethische Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Die letzteren überwiegen im vorliegenden Fall. Es zeigt sich hier das typische Bild der Entwicklung eines „Meistersohnes“. Nachdem er sein Handwerk erlernt und in der Fremde sich umgesehen hat, tritt er in das Geschäft des Vaters ein. Es entspricht den in den Kreisen des deutschen Handwerks gültigen Anschauungen

¹ Nach der Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 8. März 1924 (Amtliche Nachrichten, 1924, S. 115) gelten für die Beurteilung der Versicherungspflicht eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen Verwandten auf- und absteigender Linie neben wirtschaftlichen auch ethische Gesichtspunkte. Nach den deutschen Anschauungen über das Familienleben leisten Eltern und Kinder sich auf Grund des Familienbandes gegenseitig freiwillig, was im freien Verkehr, auf dem Arbeitsmarkt, durch Dienstverträge sichergestellt wird; es wird ferner darauf verwiesen, dass nach § 1617 des BGB das Kind, solange es dem elterlichen Hausstand angehört und von den Eltern erzogen oder unterhalten wird, verpflichtet ist, in einer seinen Kräften und seiner Lebensstellung entsprechenden Weise den Eltern in ihrem Hauswesen und Geschäfte Dienste zu leisten. Es wird als nicht anständig bezeichnet, die ethischen Gesichtspunkte ganz ausser Acht zu lassen und die Versicherungspflicht ausschliesslich vom wirtschaftlichen Gesichtspunkt aus zu prüfen. Es bedarf daher von Fall zu Fall besonderer Prüfung, ob die Arbeit und der angebliche Lohn in der Tat in dem Verhältnis von Leistung und Gegenleistung zueinander stehen, oder ob nicht vielmehr nur ein familienhaftes Gemeinschaftsleben, eine unverbindliche Hilfeleistung unter wirtschaftlich und sozial Gleichgestellten aus sittlichen oder Anstands Rücksichten vorliegt.

über die Beziehungen zwischen Familie und Geschäft, dass dies nicht geschieht, um in ein auf dem Grundsatz von Leistung und Gegenleistung aufgebautes Arbeitsverhältnis einzutreten, sondern um selbst an der weiteren Erhaltung des Geschäfts, das er nach dem Tode des Vaters übernehmen soll, mitzuarbeiten, insbesondere, um zu diesem Zwecke sich in der Leitung des Geschäftes auszubilden, und um die persönliche Beziehung zur Kundschaft aufzunehmen. Die Zuwendungen, die er von dem Vater erhält, sind weniger ein Entgelt für die geleistete Arbeit, als vielmehr ein dem Sohne und Hausangehörigen als solchem gespendeter Unterhaltsbeitrag. Es erhellt dies schon aus der Höhe der Barbeträge, die über ein in diesem Kreise übliches Taschengeld nicht hinausgehen und in keinem Verhältnis zur Arbeitsleistung stehen. Die Tatsache, dass der Vater bei dieser Sachlage gegebenenfalls in der Lage ist, einen Arbeiter weniger zu beschäftigen, ist lediglich eine natürliche und selbstverständliche Begleiterscheinung, die gegenüber den anderen Umständen zurücktritt und allein dem Verhältnis nicht ein wirtschaftliches Gepräge zu geben vermag. Es handelt sich hiernach um eine aus dem Wesen der Familie heraus geborene und auf ihr fortberuhende Betätigung, nicht aber um ein Lohnarbeitsverhältnis, wie dies § 165 der RVO als Voraussetzung der Versicherungspflicht verlangt. Das Versicherungsamt hat daher zutreffend die Krankenversicherungspflicht des Sohnes Alfred S. verneint.

40. Ein uneheliches Kind als Angehöriger im Sinne der Invalidenversicherung, wenn die Vaterschaft des Erkrankten festgestellt ist.

Entscheidung des Ersten Beschlusses des Reichsversicherungsamts vom 2. Dezember 1925. (Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamtes, 1926, S. 15.)

Der Schlosser G. W. hat ein von der Landesversicherungsanstalt Schlesien zur Abwendung der Invalidität bewilligtes Heilverfahren in einer Lungenheilstätte vom 23. Mai bis 12. September 1925 durchgemacht. Bis dahin hat er auf Grund eines gerichtlichen Anerkenntnisurteils für sein uneheliches Kind A. K. die Unterhaltsrente gezahlt. Der Magistrat — Städtisches Jugendamt als Berufsvormund — verlangt von der Landesversicherungsanstalt für das Mündel Hausgeld während des Heilverfahrens. Er begründet den Antrag damit, dass die unehelichen Kinder bei der Gewährung der Waisenrente nach dem Vater den ehelichen Kindern gleichgestellt seien und eine abweichende Behandlung bei der Gewährung des Hausgeldes eine grosse Härte bedeuten würde. Diesen Antrag hat die Landesversicherungsanstalt abgelehnt und in der Begründung ausgeführt:

Nach § 1271 RVO erhielten zwar Angehörige eines Erkrankten, deren Unterhalt er ganz oder überwiegend aus seinem Arbeitsverdienste bestritten habe, während des Heilverfahrens ein Hausgeld; das uneheliche Kind gehörte aber nicht zu den Angehörigen seines Erzeugers. Das habe das Reichsversicherungsamt bereits

in der Entscheidung 1186, (Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts, 1905, S. 284), ausgesprochen. Diese Auffassung deckte sich auch mit den für das Familienrecht massgebenden Vorschriften des BGB (§ 1589, 1705, 1708 ff). Hiernach gehöre ein uneheliches Kind nicht zu den Verwandten seines Vaters, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob der letztere seine Unterhaltspflicht dem Kinde gegenüber anerkannt habe oder nicht. Das Reichsversicherungsamt hat auf die Beschwerde des Jugendamts folgendes entschieden:

Ein Anspruch auf Hausgeld steht bei Heilanstaltspflege nach § 1271 RVO unter den dort bezeichneten Voraussetzungen den „Angehörigen“ des Erkrankten zu. Eine einheitliche Bestimmung des in der RVO mehrfach gebrauchten Wortes „Angehörige“ oder „Familienangehörige“ ist in der RVO nicht enthalten. Im allgemeinen werden zu den Angehörigen oder Familienangehörigen allerdings nur solche Familienmitglieder gerechnet werden können, die in einem rechtlich anerkannten Verwandtschafts- oder Schwangerschaftsverhältnis zu den Versicherten stehen. Zu diesen Personen gehören die unehelichen Kinder eines männlichen Versicherten an und für sich nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechts auch dann nicht, wenn die Vaterschaft des betreffenden Versicherten festgestellt ist. Indessen ist der Gesetzgeber nicht gehindert, abweichend von diesen zivilrechtlichen Grundsätzen, die unehelichen Kinder in gewissem Umfange den ehelichen Kindern gleichzustellen. Dies ist zum Beispiel im § 588 RVO geschehen. Auch das Gesetz über Änderung des Versicherungsgesetzes für Angestellte und der RVO vom 13. Juli 1923 hat den unehelichen Kindern eine wesentlich günstigere Stellung eingeräumt als ihnen nach dem früheren Rechte zukam. In den §§ 1259 Absatz 2 Nr. 4 und 1291 Absatz 2 Nr. 4 werden sie bezüglich der Waisenrente und Kinderzuschüsse den ehelichen Kindern gleichgestellt, wenn die Vaterschaft des Verstorbenen oder des Rentenempfängers festgestellt ist. Es würde nun eines inneren Grundes entbehren, wenn die unehelichen Kinder zwar bei Gewährung der Waisenrenten und Kinderzuschüsse den ehelichen Kindern gleichgestellt worden wären, nicht aber auch bei Gewährung des Hausgeldes nach § 1271 RVO. Das entspräche auch nicht der Absicht des Gesetzgebers. Vielmehr lässt die Entstehungsgeschichte der neuen Vorschriften den Schluss zu, dass für das Gebiet der Invalidenversicherung eine weitgehende Gleichstellung der unehelichen mit den ehelichen Kindern beabsichtigt gewesen ist.

41. Zum Begriff des Hausgewerbetreibenden im Sinne des § 162 RVO.

Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 12. Oktober 1925. (Breithaupt, Sammlung von Entscheidungen des Reichsversicherungsamts, der Landes- und Obergerichtsämter, 15. Jahrg., S. 1.)

Die Gebrüder A. haben in einer ihrer Mutter gehörigen und von dieser gemieteten Werkstatt einen Betrieb, der die Vernickelung, Versilberung und Vergoldung von Scheren zum Gegenstand hat,

die in Solinger Stahlwarenfabriken hergestellt werden. Sie leisten die in dem Betrieb erforderlichen Arbeiten selbst mit Hilfe eines Lehrlings. Sie geben an, dass zu dem Betriebe vier grosse Bäder gehören, und dass sein Umfang die Haltung eines eigenen Wagens mit Pferd und die Benutzung eines eigenen Fernsprechers bedinge. Sie erhalten die bis auf die Galvanisierung fertig hergestellten Scheren von einzelnen Solinger Stahlwarenfabrikanten zur galvanischen Behandlung geliefert und liefern sie an diese nach der Verarbeitung wieder ab. Sie stehen nicht in einem Auftragsverhältnis zu einem einzigen Fabrikanten, sondern suchen Aufträge bei verschiedenen Unternehmungen zu erlangen. Die Zahl der letzteren, für die sie tätig waren, steht nicht fest. Hinsichtlich der Art der Bearbeitung und des Ablieferungstermins sind sie an die Weisungen der Fabrikanten gebunden; die Preise richten sich nach der Festsetzung der Zwangsinnung für das Galvanisier- und Metallfärbegewerbe, welcher die Gebrüder A. als Mitglieder angehören. Der Preis setzt sich aus dem Materialwert der Hilfsstoffe, welche die Galvaniseure auf ihre Kosten beschaffen, den sonstigen Geschäftskosten und dem Arbeitsverdienst zusammen. Nach der Darstellung der Gebrüder A. tragen sie ein Geschäftsrisiko insofern, als es sich um den vorteilhaften Einkauf der Rohmaterialien handle. Sie zahlen Gewerbesteuer und Einkommensteuer; ein Lohnsteuerabzug erfolgt bei ihrem Arbeitsverdienst nicht.

Die Frage, ob die Gebrüder A. bei dieser Sachlage als Hausgewerbetreibende im Sinne der §§ 162, 1226 Absatz 1 Nr. 2 RVO anzusehen sind, ist zu bejahen. Nach § 162 Absatz 1, 3 RVO gelten als Hausgewerbetreibende die selbständigen Gewerbetreibenden, die in eigenen Betriebsstätten im Auftrag und für Rechnung anderer Gewerbetreibender gewerbliche Erzeugnisse herstellen oder bearbeiten, und zwar auch dann, wenn sie die Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschaffen. Diese Voraussetzungen treffen bei den Gebrüdern A. zu. Sie sind unstreitig selbständige Gewerbetreibende, die in eigener, wenn schon nur gemieteter Betriebsstätte gewerbliche Erzeugnisse bearbeiten und zwar im Auftrag anderer Gewerbetreibender. Sie arbeiten dabei nicht für eigene Rechnung, sondern für Rechnung ihrer Auftraggeber, da sie einerseits nur für einen bestimmten Kreis, eine Anzahl Solinger Stahlwarenfabrikanten, tätig sind und andererseits nicht unmittelbar für den Verbraucher, auf Bestellung oder Vorrat, Waren herstellen. Sie tragen infolgedessen auch nicht das eigentliche Unternehmerisiko, sondern haben lediglich ein Interesse an dem vorteilhaften Bezuge der von ihnen für ihren jeweiligen Bedarf beschafften Roh- und Hilfsstoffe. Sie sind ferner nicht in der Lage, ihren Betrieb selbständig zu verwerten und ihm eine beliebige Ausdehnung zu geben. Der Umfang ihres Betriebes und damit ihr Verdienst hängt vielmehr ausschliesslich von dem Masse der Aufträge ab, die sie von den Solinger Stahlwarenfabrikanten jeweils erhalten. Sie sind von diesen mithin in höherem Masse als sonstige Gewerbetreibende wirtschaftlich abhängig. Die Gebrüder A. erzielen auch keinen eigentlichen Unternehmergewinn. Sie erhalten viel-

mehr auf Grund der Preisfestsetzung ihrer Innung eine Vergütung nach dem Stück, deren Betrag nach Abzug der Geschäftsunkosten wirtschaftlich nichts anderes als Arbeitsentgelt ist. Auch die Art der Bearbeitung und die Lieferfrist werden von den Auftraggebern bestimmt. Diese wirtschaftliche Abhängigkeit von den Auftraggebern gibt aber der Stellung der fraglichen Person das Gepräge und weist sie der Gruppe der Hausgewerbetreibenden zu, die eine Mittelstufe zwischen den wirtschaftlich unabhängigen Gewerbetreibenden und den Lohnarbeitern darstellt. Allerdings würde die Eigenschaft als Hausgewerbetreibender zu verneinen sein, wenn der Betrieb einen so grossen Umfang hätte, dass seine wirtschaftliche Bedeutung das Vorliegen eines Hausgewerbetreibendenverhältnisses ausschliesse. Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn sich der Betriebsinhaber nicht persönlich, sondern ausschliesslich oder überwiegend mit der Leitung des mit entsprechend zahlreichen Hilfskräften und nicht unerheblichem Kapitalaufwande geführten Betriebs befassen würde.

42. Betriebsunfall im Auslande. Unfall bei der Gastspielreise eines Zirkus in Holland als in Deutschland versicherter Betriebsunfall.

Rekursentscheidung des Reichsversicherungsamts vom 28. August 1925. (Breithaupt, Sammlung von Entscheidungen des Reichsversicherungsamts, der Landes- und Obergerichtsämter, 15. Jahrg., S. 229.)

Ein Pferdepfleger verunglückte bei der Gastspielreise eines ursprünglich in Deutschland ansässigen, später nach Holland verkauften Zirkus. Der in Anspruch genommene Versicherungsträger lehnte die Entschädigung ab. Ebenso verneinte das Obergerichtsamt den Anspruch, weil die in Holland ausgeübte Tätigkeit nicht als eine versicherungsrechtlich unselbständige „Ausstrahlung“ eines deutschen Betriebes anzusehen sei. Das Reichsversicherungsamt hat dem Rekurse stattgegeben.

Aus den Gründen: Die vom Obergerichtsamt erörterte und verneinte Frage, ob die im Zirkus A. im Jahre 1923 in Holland ausgeübte Tätigkeit als versicherungsrechtlich unselbständige „Ausstrahlung“ eines der deutschen Unfallversicherung unterliegenden inländischen Betriebes anzusehen ist, kann dahingestellt bleiben; denn das Reichsversicherungsamt ist auf Grund der von ihm veranlassten Beweisaufnahme zu der Auffassung gelangt, dass die Tätigkeit des Klägers beim Betriebe, bei der er am 4. Januar 1923 einen Unfall in R. erlitten hat, schon deshalb unter die deutsche Unfallversicherung fiel, weil für sie die Voraussetzungen des Artikel 3 des zwischen dem Deutschen Reiche und den Niederlanden geschlossenen Vertrags über Unfallversicherung hinsichtlich der vom Kläger im holländischen Betrieb oder Betriebsteile seines Arbeitgebers ausgeübten Tätigkeit im Sinne

des Artikels 3 damals noch nicht erloschen waren. Das Reichsversicherungsamt hat insbesondere als erwiesen erachtet, dass der Kläger, der im September 1922 kurz vor der Verlegung der Tätigkeit des Zirkus A. von Deutschland nach Holland, von dem Unternehmer Hermann A. als Pferdepfleger angenommen war, auch noch auf deutschem Boden in dieser Eigenschaft tätig gewesen ist, das heisst zu den Personen gehört, die entsprechend der Voraussetzung des Artikels 3 des erwähnten Vertrags bis zur Beschäftigung „im anderen Lande“ (Holland) in einem der Unfallversicherung „des eigenen Landes“ (Deutschland) unterliegenden Teile des Betriebes tätig gewesen waren. Der Zeuge Hermann A. hat ferner glaubwürdig bekundet, dass der Verwalter seines Hauses in V. beauftragt war, ihm die Sendungen, die dort als an einem festen deutschen Wohnsitz für ihn eingingen, regelmässig nachzusenden. Die geschäftlichen Mitteilungen des A. trugen demgemäss auch noch 1923 den Aufdruck „Stammsitz V.“ Auch waren einige leere Zirkuswagen in Deutschland zurückgeblieben. A. beabsichtigte, nach Beendigung des Gastspiels in Holland mit dem Zirkus nach Deutschland zurückzukehren, eine Absicht, die nicht zur Ausführung kam, weil er aus erst in Holland hervorgetretenen wirtschaftlichen Gründen schliesslich gezwungen war, den Zirkus dort zu verkaufen.

Das Reichsversicherungsamt hat bei dieser Sachlage angenommen, dass zur Zeit des Unfalls das Unternehmen im Sinne des Artikels 3 des Vertrags seinen Sitz noch in Deutschland hatte. Der Unfall hat sich ferner innerhalb der ersten sechs Monate der Ausübung der Betriebstätigkeiten im andern Lande (Holland) ereignet, also innerhalb des Zeitraums, für den Artikel 3 des Vertrags bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen die Fortdauer der Unfallversicherung des eigenen Landes (Deutschland) bestimmt. Die unfallbringende Betriebstätigkeit des Klägers war daher noch bei dem deutschen Versicherungsträger, das heisst bei der Beklagten, versichert. Diese war daher zur Entschädigung zu verurteilen.

43. Erwerbsunfähigkeit infolge von Unfallneurose ist nicht als Unfallfolge anzusehen und begründet keine Entschädigungspflicht.

Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 24. September 1926.
(Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts, 1926, S. 480 ;
Die Arbeiterversorgung, 1927, S. 23.)

Die Entscheidung gibt zunächst den derzeitigen Stand der medizinischen Wissenschaft über Beurteilung, Begutachtung und Rechtsprechung bei der sogenannten Unfallneurose in den Leitsätzen wieder, die Professor Stier in einem Vortrage formuliert hat und die im folgenden auszugsweise mitgeteilt werden.

„Auffälliges Verhalten und subjektive Klagen über nervöse Beschwerden, die zeitlich nach Unfällen einsetzen (sogenannte Unfallneurose), sind ebenso wie bei den sogenannten Haft-, Kriegs-

und Renten neurosen nicht Ausdruck durch den Unfall bedingter Krankheiten, sondern psychologisch verständliche Reaktionen, in erster Linie auf die Tatsache der Versicherung und das Entschädigungsverfahren als solches. Ihre Darstellungsform — hysterisches Verhalten, depressive, wehleidige Stimmung, Reizbarkeit, Pseudodemenz usw. — wird durch die Eigenart der seelischen Struktur der betroffenen Persönlichkeit bestimmt . . .“

„Die traumatischen Schädigungen des Gehirns nach schwerer Gehirnerschütterung klingen grundsätzlich allmählich, die klinisch fassbaren Folgen der Schreckwirkung, für die ein wesentlicher ursächlicher Zusammenhang mit dem Unfall bei Ausdehnung des Unfallbegriffes angenommen werden kann, klingen grundsätzlich sehr rasch ab. Beide überlagern sich leicht und werden leicht abgelöst durch nur psychologische Wunschreaktionen . . .“

„Die körperliche oder geistige Fähigkeit, verwertbare Arbeit zu leisten, also die Erwerbsfähigkeit, ist bei den sogenannten Unfallneurotikern, wenn nicht sonst eine Krankheit vorliegt, nicht eingeschränkt oder gar aufgehoben; sie ist vielmehr durch die Vorstellung, arbeitsunfähig zu sein und auf Entschädigung Anspruch zu haben, mit dem daraus resultierenden Mangel an Antrieb zur Arbeit nur gehemmt. Da diese falsche seelische Einstellung, die dieser Hemmung zugrunde liegt, nicht durch den Unfall wesentlich bedingt ist, so kommt die Annahme von Erwerbsunfähigkeit oder Erwerbsbeschränkung durch die Unfallfolge für die sogenannte traumatische Neurose nicht in Betracht, und zwar auch dann nicht, wenn der Zustand jahrelang fortbesteht . . .“

Die Entscheidung schliesst sich dieser als herrschend zu bezeichnenden medizinischen Auffassung an und fährt dann fort :

„Bei der Prüfung der rechtlichen Schlussfolgerungen, die bei Anwendung der neueren Lehre von der Unfallneurose zu ziehen sind, erhebt sich zunächst die Frage, ob denn bei Unfallneurotikern überhaupt eine Beschränkung der Erwerbsfähigkeit vorliegt. Ihre Fähigkeit, durch Arbeit ihren Unterhalt verdienen zu können, ist, wenn man lediglich von ihrem objektiven Körperzustand ausgeht, nicht eingeschränkt oder aufgehoben. Der Zustand, der es ihnen unmöglich zu machen scheint, ernsthafte Arbeiten zu leisten, beruht lediglich auf ihren durch mehr oder minder unbewusste Wünsche bedingten und infolgedessen sowie mangels genügender Hemmungen übermächtig gewordenen Vorstellung, arbeitsunfähig zu sein, nicht aber auf irgendeiner Krankheit im medizinischen Sinne. Trotzdem kann unter Umständen auch in einem derartigen Falle eine Beschränkung der Erwerbsfähigkeit im rechtlichen Sinne anzunehmen sein. Ist sich nämlich der Versicherte bewusst, dass seine Krankheitsdarstellung lediglich in seinen Wünschen und Vorstellungen ihren Grund hat, so wird man allerdings nicht von einem Mangel an Arbeitsfähigkeit, sondern an Arbeitswillen sprechen müssen. Ist dies aber dem Versicherten nicht hinreichend bewusst, glaubt er vielmehr selbst ernsthaft, dass er arbeitsunfähig sei, zum Beispiel ein Glied nicht bewegen

könne, so liegt zwar auch in solchen Fällen der Grund für diese Erscheinung in seinem Willen, aber nicht in seinem bewussten Willen. Man kann dann davon sprechen, dass die Arbeitsfähigkeit gehemmt sei; eine solche Hemmung der Arbeitsfähigkeit ist aber im rechtlichen Sinne, solange sie besteht, der Arbeitsunfähigkeit gleichzustellen. . . “

Soweit über Entschädigungsansprüche aus der Unfallversicherung zu entscheiden ist, wird man die Frage, ob es sich um bewusste Willensbetätigung, also im wesentlichen um Vortäuschung oder um eine mehr oder minder unbewusste, wenn auch willensbedingte Krankheitsdarstellung handelt, im allgemeinen dahingestellt sein lassen können; denn Voraussetzung einer Entschädigung aus der Unfallversicherung ist nicht das Vorliegen eines Schadens — Beschränkung der Erwerbsfähigkeit —, sondern der Schaden muss auch „durch die Körperverletzung entstanden“ sein (§ 555 RVO). Für den hiernach erforderlichen ursächlichen Zusammenhang hat aber das Reichsversicherungsamt stets eine „wesentliche Mitwirkung“ des Unfalls zu dem eingetretenen Erfolge verlangt. Ein solcher Zusammenhang ist aber in den Fällen, in denen eine Unfallneurose vorliegt, nicht gegeben. Hier beruht die Beschränkung der Erwerbsfähigkeit lediglich auf Vorstellungen und Wünschen der Versicherten, nicht aber auf medizinisch-biologischen Wirkungen des Unfalls (oder des Unfallerlebnisses) auf seinen körperlichen oder seelischen Zustand. Allerdings wird in den meisten derartigen Fällen die Behauptung aufgestellt, der Versicherte wäre, wenn er den angeschuldigten Unfall nicht erlitten hätte, in den Zustand, unter dem er leidet, zum mindesten nicht gerade zu dieser Zeit verfallen. Dieser Umstand allein genügt aber nicht, um einen wesentlichen Zusammenhang zwischen dem Unfälle und der behaupteten Schädigung herzustellen. Die Feststellung, dass ein Ereignis ohne ein anderes vorangegangenes Ereignis nicht eingetreten sein würde, ist allerdings eine unbedingte Voraussetzung für die Bejahung eines ursächlichen Zusammenhangs. Sie ist aber nicht die einzige Voraussetzung, wenigstens nicht für die Feststellung eines ursächlichen Zusammenhangs im rechtlichen Sinne. Wie das Reichsversicherungsamt schon in der grundsätzlichen Entscheidung vom 24. Mai 1912 (Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts, 1912, Seite 930) ausgeführt hat, kann nicht jeder Umstand, der irgendwie zum Erfolge beigetragen hat, als rechtlich beachtliche Mitursache angesehen werden; Voraussetzung ist vielmehr, dass er zum Erfolg auch wesentlich mitgewirkt hat. Davon kann aber in den Fällen der Unfallneurose nicht die Rede sein. Der Unfall ist hier lediglich der äussere Anlass für den Versicherten, sich mit dem Gedanken an Entschädigung usw. zu beschäftigen. Durch die von mehr oder minder bewussten Wünschen begleitete Beschäftigung mit derartigen Vorstellungen wird auch die Vorstellung, durch den Unfall geschädigt zu sein, immer mehr in dem Versicherten befestigt. Die Erfahrung hat aber

gelehrt, dass in den Fällen, in denen eine Entschädigung oder sonstige Wunscherfüllung nicht in Frage kommt, ein Unfall nicht imstande ist, derartige schädliche Dauerwirkungen hervorzurufen, wie sie bei entschädigungsberechtigten Neurotikern vorliegen. Daraus ergibt sich, dass nicht eine, sondern die wesentliche, ja die allein massgebliche Ursache der Schädigung in der Tatsache der vermeintlichen Entschädigungsberechtigung und in der Beschäftigung mit derartigen wunschbetonten Gedanken liegt. Wäre der Unfall eine auch nur irgendwie mitwirkende Ursache, so müsste er bei demselben Versicherten dieselben Folgen zeitigen, auch wenn er den Unfall unter Umständen erlitt, die eine Entschädigungsberechtigung (oder sonstige Wunscherfüllung) ausschlossen, wie es zum Beispiel im allgemeinen bei Unfällen der Fall ist, die er im Rahmen seiner Häuslichkeit erleidet. Ist dies aber im gegebenen Falle nach wissenschaftlicher Erfahrung zu verneinen, so liegt ein wesentlicher Zusammenhang zwischen dem Unfallereignis und der „traumatischen Neurose“ nicht vor. Ebensowenig kann ein solcher Zusammenhang nachträglich dadurch entstehen, dass infolge der zahlreichen Beobachtungen, Verhandlungen, Schriftsätze, Urteile usw., die das Entschädigungsverfahren mit sich bringt, der Gedanke an die Entschädigung und damit die Vorstellung eigener Arbeitsunfähigkeit immer wieder in dem Antragsteller hervorgerufen und befestigt wird. Die Unfallentschädigung dient dem Ersatze von Schäden, welche der Unfall verursacht hat, nicht etwa von Schädigungen, die angeblich im Zusammenhange mit dem Entschädigungsverfahren und dem Verhalten des Versicherten dabei entstehen.

Während bei streitigen Rechtsfragen die Entscheidung eines Senats unter Umständen kraft verfahrensrechtlicher Vorschriften eine über die Bedeutung des Einzelfalls hinausgehende Bedeutung hat und insofern in Ansehung einer bestimmten Rechtsfrage von einer „Rechtsprechung des Reichsversicherungsamts“ zu sprechen ist, liegt es anders bei der Beurteilung von Streitfragen aus dem Gebiete der ärztlichen Wissenschaft. Allerdings muss der jeweils zur Entscheidung eines einzelnen Streitfalles berufene Senat in seinem Urteil auch zu etwa widerstreitenden ärztlichen Ansichten Stellung nehmen, soweit die von ihm zu treffende Entscheidung davon abhängt; aber seine Entscheidung hat insoweit keine über den entschiedenen Fall hinausgehende rechtliche Bedeutung. Andere Spruchstellen sind an seine Beurteilung der ärztlichen Fragen nicht gebunden und brauchen, wenn sie in einer solchen Frage eine abweichende Stellung einnehmen wollen, die Sache nicht an den Grossen Senat zu verweisen. Deshalb kann, soweit es sich um die ärztlichen Lehrmeinungen handelt, nicht die Rede sein von einer „Stellungnahme des Reichsversicherungsamts zum Begriffe der traumatischen Neurose“; in der Beurteilung der widerstreitenden medizinischen Ansichten war und ist jede Spruchstelle in jedem einzelnen Verfahren frei und nur an das Ergebnis ihrer pflichtmässigen Prüfung, die natürlich die Ergebnisse der neueren

wissenschaftlichen Forschungen nicht unberücksichtigt lassen kann, nicht aber an die in anderen Entscheidungen eingenommene Stellung anderer Spruchstellen gebunden. Eine Uebereinstimmung der Senate in medizinischen Fragen kann also nur durch die Überzeugungskraft der ärztlichen Lehrmeinungen, nicht durch verfahrensrechtliche Vorschriften hergestellt werden.

Das Reichsversicherungsamt hat übrigens schon in den letzten Jahren fortgesetzt Entscheidungen auf dem Gebiete der sogenannten Rentenkampfneurose auf Grund der neueren wissenschaftlichen Lehre gefällt. Das Reichsversicherungsamt hat in diesen Entscheidungen auch schon allgemein ausgesprochen, dass ein derartiger Zustand „nicht deshalb Unfallfolge ist, weil der Betroffene eine Rente wünscht, sie aus dem Unfall herleiten zu können glaubt und darüber nervenkrank wird“, und hat erklärt, dass nicht „subjektive Vorgänge in der Person des Rentenbewerbers“, sondern nur eine „objektive sachliche Beziehung zwischen Unfall und Krankheit einen im rechtlichen Sinne wesentlichen Zusammenhang darstellen könne“. Vgl. dazu die Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 16. April 1919. (Zeitschrift „Berufsgenossenschaft“, 1919, S. 78.) Vgl. ferner auch Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts, Bd. XVII, S. 58.

Das Reichsversicherungsamt hat bisher auch die rechtlichen Fragen im Sinne dieses Urteils entschieden, und zwar besteht insofern schlechtweg eine Einmütigkeit in der Rechtsprechung des Reichsversicherungsamts; denn in diesen Fällen, in denen — namentlich in früheren Jahrzehnten — Entscheidungen im Sinne der älteren ärztlichen Anschauung getroffen worden sind, kommen die hier zu entscheidenden Rechtsfragen nicht zum Spruch. Wenn nämlich die zur Entscheidung berufene Stelle bei der Beurteilung des medizinischen Tatbestandes zu dem Ergebnis kommt, dass der Zustand eines Verletzten nicht lediglich in seinen wunschbetonten Vorstellungen wurzelt, sondern in medizinisch-biologischem Sinne als durch den Unfall verursacht anzusehen ist, so kann kein Zweifel darüber bestehen, dass auch ein wesentlicher Zusammenhang im rechtlichen Sinne zwischen dem Unfall und der Beschränkung der Erwerbsfähigkeit vorliegt. Die hier entschiedene Frage nach der wesentlichen Ursächlichkeit des Unfalls für solche Beschränkungen der Erwerbsfähigkeit, die nicht in medizinisch-biologischem Sinne Unfallfolgen sind, sondern lediglich im Vorstellungsleben ihren Grund haben und zu dem Unfall nur in einem mehr äusseren gedanklichen Zusammenhang stehen, kann überhaupt erst auftauchen, wenn man den neuzeitlichen Anschauungen über Wesen und Zusammenhänge der sogenannten Unfallneurosen gefolgt ist. In diesen Fällen hat aber das Reichsversicherungsamt stets verneint, dass ein wesentlicher ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Unfall und der etwa vorhandenen Beschränkung der Erwerbsfähigkeit bestehe. Übrigens steht die Rechtsprechung des Reichsversicherungsamts in dieser Frage auch im Einklang mit der des Reichsgerichts, das sonst mit seiner Lehre vom adäquaten Zusammenhang in der Frage

des ursächlichen Zusammenhangs einen etwas abweichenden, im allgemeinen weniger strengen Standpunkt einnimmt als das Reichsversicherungsamt. Auch das Reichsgericht lehnt die Entschädigung wegen einer als Unfallfolge geltend gemachten Unfallneurose ab, und zwar mit der Begründung: „Ohne den Unfall wäre der Kläger allerdings nicht von der irrigen Meinung befallen worden, er müsse wegen des Unfalls mit einer Rente entschädigt werden. Aber diese Vorstellung des Klägers, die die Vorinstanz nach den ärztlichen Gutachten als eine psychologische Reaktion auf das Erlebnis des Wagenzusammenstosses bezeichnet, ist nicht im Rechtssinne durch den Unfall selbst, der keine körperliche Schädigung des Klägers hervorgerufen hat, verursacht worden, sondern ist selbständig bei dem Kläger aus dem unberechtigten, allmählich krankhaft gesteigerten Wunsche entstanden, wegen des Unfalls gleichwohl eine Rentenschädigung zu erlangen. Es ist nicht rechtsirrig, wenn die Vorinstanz bei dieser festgestellten Sachlage zu der Ueberzeugung gelangt ist, dass ein adäquater Zusammenhang zwischen dem Unfall und dem später bei dem Kläger durch eine Rentensucht hervorgerufenen nervösen Leiden nicht nachgewiesen werden kann“. Ebenso hat das Reichsgericht in einem Falle, in dem auf Grund eines Betriebsunfalles die Versetzung in den Ruhestand nach dem Beamtenunfallfürsorgegesetz beansprucht wurde, durch Urteil¹ ausgesprochen: „Allerdings war nach den Feststellungen des Landgerichts der vom Kläger erlittene Betriebsunfall eine Bedingung für die bei seiner Pensionierung angenommene Dienstunfähigkeit. Denn ohne den Unfall wäre der Kläger voraussichtlich nicht auf den Gedanken gekommen, seine Pensionierung anzustreben; er hätte sich alsdann auch nicht, wie er es jetzt getan hat, der verhältnismässig unbedeutenden Unfallfolgen als eines Mittels zur Erreichung dieses Zieles bedienen können. Aber hiermit ist ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Unfall und Dienstunfähigkeit nur im Sinne des natürlichen, erkenntnistheoretischen Kausalbegriffes, nicht auch im Rechtssinne gegeben, und zwar auch dann nicht, wenn im Verlauf und infolge des Streites über den Anspruch sich nervöse Beschwerden einstellen“.

Soweit also die Klägerin durch ihre Unfallneurose in der Erwerbsfähigkeit beschränkt sein sollte, kann der Unfall nicht als wesentliche Ursache dieser Beschränkung aufgefasst werden.

44. Sturz beim Reinigen des Essgeschirrs in einem verbotenen Raum als Betriebsunfall.

Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 22. Juni 1925. (Die Berufsgenossenschaft, Zeitschrift für die Reichsunfallversicherung, 1926, Spalte 5.)

Tatbestand: Die 56jährige Klägerin erlitt kurz vor 1 Uhr mittags in der Spinnerei, in der die als Spulerin beschäftigt war, einen linksseitigen Oberschenkelbruch; sie kam zu Fall, als sie ihr Essgeschirr

¹ Urteil vom 4. November 1921 (RGZ, Bd. CIII, S. 144).

an der Warmwasserleitung in der Schlichterei, deren Betreten ihr verboten war, reinigen wollte. Nach der Auskunft des Arbeitgebers war im Betriebe angeordnet, dass sämtliche Arbeiter um 11 $\frac{1}{2}$ Uhr die Arbeitsstätte zu verlassen hatten, worauf die Türen durch den Pfortner geschlossen wurden. Von 11 $\frac{1}{2}$ Uhr bis 1 Uhr war Mittagspause. Während der Mittagspause war der Aufenthalt in Arbeitssälen streng verboten. Die Klägerin, deren Wohnung von der Arbeitsstätte ziemlich entfernt lag, blieb mit Erlaubnis des Betriebsunternehmers während der Mittagspause im Speiseraum, welcher in keiner Verbindung mit den Arbeitssälen steht. 12 Minuten vor 1 Uhr, dem Wiederbeginn der Arbeit, wurden die Säle wieder geöffnet; in dieser Zeit hat die Klägerin ihr Essgeschirr an der Warmwasserleitung in der Schlichterei gesäubert.

Aus den Entscheidungsgründen: Wenn die Arbeiter, die während der Mittagspause ihre Wohnung aufsuchen, auf dem Hin- und Rückwege ausserhalb der Betriebsstätte den Schutz der Unfallversicherung geniessen, so müssen ebenfalls die die Mittagspause an der Betriebsstätte zubringenden Arbeiter dieses Schutzes teilhaftig sein, sofern sie dort bei einer nicht lediglich eigenwirtschaftlichen Tätigkeit zu Schaden kommen. Lediglich der Eigenwirtschaft des Arbeiters aber kann eine Tätigkeit wie die, bei welcher im vorliegenden Fall der Unfall eingetreten ist, nicht zugerechnet werden. Ein Unternehmer, der im Anschluss an die Betriebsstätte Speiseräume herstellt und den Arbeitern zur Benutzung auch während der Mittagspausen zur Verfügung hält, handelt damit nicht ausschliesslich zum persönlichen Besten der Arbeiter, sondern auch zugleich zum Nutzen des Betriebs. Weiter entfernt wohnende Arbeiter, die infolge solcher Einrichtung die Mittagspause zur ruhigen Einnahme der Mahlzeit und zur Erholung ausnutzen können, schonen die Arbeitskraft durch Ersparung der unvermeidlichen Hast bei der Zurücklegung langer Hin- und Rückwege und bei der Einnahme des Essens innerhalb knapp bemessener Zeit und fördern dadurch mittelbar die Betriebsarbeit. Der Zusammenhang mit dem Betriebe ist schon dadurch gegeben; dieser wird auch dann nicht etwa gelöst, wenn die Arbeiter sich nicht an die ihnen für die Einnahme des Essens zugewiesenen Stellen des Betriebs halten, sondern zu dem Zwecke verbotene Betriebsstellen aufsuchen (§ 544 Absatz 2 RVO)¹. Von dem Einnehmen des Essens aber ist nach natürlicher Lebensauffassung und demgemäss auch in der rechtlichen Beurteilung das Reinigen des dafür mitgebrachten und dabei benutzten, sei es an der Betriebsstätte belassenen, sei es jedesmal wieder mit genommenen Essgeschirrs nicht zu trennen. Dass der dabei im vorliegenden Falle am Betriebsort eingetretene Unfall die Klägerin auch ausserhalb des

¹ § 544 Abs. 2 RVO: Gegen Unfälle bei Betrieben oder Tätigkeiten, die nach den §§ 537 bis 542 der Versicherung unterliegen (Betriebsunfälle), sind versichert Arbeiter, Gehilfen, Gesellen, Lehrlinge, Betriebsbeamte, wenn sie in diesen Betrieben oder Tätigkeiten beschäftigt sind.

Verbotswidriges Handeln schliesst die Annahme eines Betriebsunfalles nicht aus.

Betriebs hätte treffen können, also einen sogenannten Unfall des täglichen Lebens darstellte, ist nach der jetzigen Rechtsprechung für die Frage, ob ein Betriebsunfall vorliegt, unerheblich.

45. Betriebsunfall auf dem Wege zur Arbeitsstätte. Kurzzeitige Unterbrechungen auf einem versicherten Wege, wie sie gewöhnlich und natürlich sind, bedingen nicht eine Loslösung vom Betrieb, auch nicht bei fahrlässigem Verhalten.

Rekursentscheidung des Reichsversicherungsamts vom 9. September 1925. (Breithaupt, Sammlung von Entscheidungen des Reichsversicherungsamts, der Landes- und Obergerichtsämter, 15. Jahrg., S. 361.)

Der Kläger befand sich am 19. I. 1924, als er angeschossen wurde, auf dem Wege vom Markte in R., auf welchem er in seinem landwirtschaftlichen Betrieb gezogene Ferkel feilgeboten hatte, nach Hause. Der Weg an sich ist also — und hierüber besteht auch kein Streit — dem landwirtschaftlichen Betriebe des Klägers zuzurechnen. Nun hat das Obergerichtsamt aber angenommen, der Kläger habe dadurch, dass er bei den Jägern stehen geblieben sei, die Verbindung mit der Betriebstätigkeit gelöst und den Unfall deshalb nicht beim Betrieb erlitten. Der Senat ist dem nicht beigetreten.

Die eigentliche Betriebstätigkeit auf Wegen wird, das zeigt die Erfahrung des täglichen Lebens, sehr häufig auf kurze Zeit unterbrochen. Wer einen Bekannten trifft, bleibt stehen, um ihn zu begrüßen. Der Fussgänger pflegt ferner häufig seinen Weg zu unterbrechen, wenn sich etwas Bemerkenswertes auf oder an der Strasse ereignet. Er geht vielleicht auch einige Schritte seitwärts, um näher zuzusehen. Handelt es sich um solche kurzzeitigen Unterbrechungen der eigentlichen Betriebstätigkeit auf einem Wege, wie sie gewöhnlich und natürlich sind, so bedingen sie nicht eine Loslösung vom Betrieb.

Geht man hiervon aus, so hat der Kläger den Unfall beim Betriebe erlitten. Der Kläger traf auf seinem Wege auf der Landstrasse die ihm bekannten Jäger, die Kaninchen mit Frettchen jagten, und ist für kurze Zeit stehen geblieben, um ihnen bei ihrer Tätigkeit zuzusehen und ein paar Worte mit ihnen zu wechseln. Hierdurch hat er sich nicht vom Betriebe losgelöst. Ob es ihm als Verschulden anzurechnen ist, dass er in der Nähe der Jäger stehengeblieben ist und sich dadurch der Gefahr einer Schussverletzung ausgesetzt hat, kann dahingestellt bleiben. Denn wenn eine Verrichtung dem Betriebe zuzurechnen ist, so schliesst Fahrlässigkeit des Versicherten nicht den Anspruch auf die Entschädigung aus.

46. Ein Unfall auf dem mit der Beschäftigung in dem versicherten Betriebe zusammenhängenden Wege ist entschädigungspflichtig, wenn er durch verbots- oder vernunftswidriges Verhalten des Verletzten veranlasst worden ist.

Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 6. Oktober 1926.
(Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts, 1926, S. 485.)

Der Bahnarbeiter Leonhard R. war am 21. August 1925 auf einer Bahnstrecke mit Bahnunterhaltungsarbeiten beschäftigt. Nach Beendigung der Arbeit trat er zusammen mit noch drei anderen Arbeitern auf dem Bahnkörper den Heimweg an. Während die anderen Arbeiter den Bahnkörper verlassen und ihren Weg auf der Strasse fortsetzen wollten, erklärte R.: „Ihr geht mir zu langsam, ich habe noch etwas zu arbeiten“ und versuchte, auf einen mit einer Stundengeschwindigkeit von 30 km. vorbeifahrenden Güterzug aufzuspringen. Dabei geriet er unter den Zug und wurde auf der Stelle getötet.

Die Reichsbahn hat die Ansprüche der Hinterbliebenen abgelehnt mit der Begründung, der tödliche Unfall könne nicht als Unfall auf dem mit der Beschäftigung im Betriebe zusammenhängenden Wege von der Arbeitsstätte (§ 545 a RVO)¹ angesehen werden, weil R. den ordnungsmässigen Weg freiwillig verlassen und sich durch das übrigens allgemein verbotene Aufspringen auf den fahrenden Zug in eine selbstgeschaffene Lage begeben habe, der er erlegen sei. Auch habe R. durch die Äusserung, er habe noch etwas zu arbeiten, zu erkennen gegeben, dass sein Verhalten durch eigenwirtschaftliche Zwecke bestimmt gewesen sei. Das Reichsversicherungsamt hat im Rekursverfahren folgendes entschieden:

Unstreitig befand sich R. unmittelbar nach Beendigung seiner Betriebsarbeit auf dem direkten Wege von seiner Arbeitsstätte nach seiner Wohnung, also auf einem Wege, der durch den neuen § 545a RVO der Beschäftigung im Betriebe gleichgestellt worden ist. Die Vorinstanzen haben nun angenommen, dass der Zusammenhang dieses Weges mit der Beschäftigung im Betriebe durch das verbots- und vernunftwidrige, eigenwirtschaftliche, also betriebsfremde Zwecke verfolgende Verhalten des R. unterbrochen worden sei. Dieser Auffassung hat sich der erkennende Senat nicht anschliessen können. Für Unfälle, die sich bei der Beschäftigung im Betrieb ereignen, wurde durch die bisherige Rechtsprechung des Reichsversicherungsamts der Grundsatz aufgestellt, dass es der Zurechnung einer unfallbringenden Tätigkeit zum Betriebe nicht entgegensteht, wenn der Versicherte gegen strafrechtliche Vorschriften, Gebot oder Verbot des Unternehmers oder gegen vernünftige Ueberlegung und Brauch verstossen hat, dass nur

¹ § 545 a RVO: Als Beschäftigung in einem der Versicherung unterliegenden Betriebe (§ 544 Abs. 1) gilt der mit der Beschäftigung in diesem Betriebe zusammenhängende Weg nach und von der Arbeitsstätte.

dann eine solche unfallbringende Tätigkeit dem Betrieb nicht zuzurechnen ist, wenn dabei besondere betriebsfremde Zwecke auf Absicht und Verhalten des Versicherten derart eingewirkt haben, dass die Beziehung jener Tätigkeit zum Betriebe bei der Bewertung der Unfallursachen als unerheblich ausgeschieden werden muss. Bei sinngemässer Anwendung dieses Grundsatzes, an dem das Reichsversicherungsamt festgehalten hat, auf Unfälle, die sich auf den durch § 545 a RVO der Versicherung neu unterstellten Wegen ereignen, muss man zu einem anderen Ergebnis gelangen, als die Vorinstanzen. Die Wege eines Arbeiters zwischen seiner Wohnung und der Arbeitsstätte haben lediglich den Zweck, die Entfernung zwischen diesen beiden Punkten zurückzulegen. Wird ein Unfall auf einem solchen Wege durch verbots- oder vernunftswidriges Verhalten des Verletzten veranlasst, so steht ihm der Schutz des § 545 a RVO nur dann nicht zur Seite, wenn auf seine Absicht und sein Verhalten andere, von dem vorstehend genannten abweichende Zwecke derart eingewirkt haben, dass die Beziehungen der unfallbringenden Tätigkeit zur Zurücklegung des Weges bei der Bewertung der Unfallursachen nicht mehr als erheblich angesehen werden können. Da nun im vorliegenden Fall R. unstreitig lediglich deshalb auf den fahrenden Zug aufgesprungen ist, um den Weg von der Arbeitsstätte nach seiner Wohnung schneller zurückzulegen, kann von dem Ueberwiegen fremder Zwecke bei dem unfallbringenden Verhalten des R. nicht gesprochen werden. Der tödliche Unfall des R. muss deshalb als Unfall auf dem mit der Beschäftigung in dem versicherten Betriebe der Eisenbahn zusammenhängenden Wege von der Arbeitsstätte anerkannt werden, ohne dass es darauf ankommt, aus welchem Grunde R. an dem betreffenden Tage schneller nach Hause kommen wollte als seine Mitarbeiter.

- 47. Ausländer in der Unfallversicherung. Freiwilliger und gewöhnlicher Aufenthalt im Auslande.** Für unfallrentenberechtigte polnische Staatsangehörige, die sich freiwillig gewöhnlich im Gebiete der polnischen Republik aufhalten, ruht der Rentenbezug gemäss § 615 Absatz 1 Nr. 3 Reichsversicherungsordnung. Die Artikel 276 und 291 des Vertrages von Versailles schliessen die Anwendung dieser Vorschrift nicht aus.

Grundsätzliche Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 20. Januar 1926. (Amtliche Nachrichten, 1926, S. 410.)

Der Kläger bezog seit 1914 wegen der Folgen eines Betriebsunfalles eine Teilrente von 50 vom Hundert. Er war Angehöriger der österreichisch-ungarischen Monarchie und ist 1915 nach seinem jetzigen Wohnort in Galizien verzogen. Die Rente ist ihm bis 1918 ausgezahlt worden. Durch den angefochtenen Bescheid ist die Rente gemäss § 615 Absatz 1 Ziffer 3 RVO¹ für ruhend erklärt

¹ § 615 Abs. 1 Ziff. 3 RVO: Die Rente ruht, solange sich der berechtigte Ausländer freiwillig gewöhnlich im Ausland aufhält.

worden, weil der Kläger Ausländer sei und sich dauernd freiwillig im Ausland aufhalte.

Der Kläger beruft sich in erster Linie auf Artikel 291 des Versailler Friedensvertrages vom 28. Juni 1919, durch den Deutschland sich verpflichtet hat, die alliierten und assoziierten Mächte sowie deren Beamte und Staatsangehörige ohne weiteres in den Genuss aller Rechte und Vorteile jeder Art treten zu lassen, die es Oesterreich, Ungarn, Bulgarien oder der Türkei oder den Beamten und Angehörigen dieser Staaten vor dem 1. August 1914 durch Verträge, Uebereinkommen oder Abmachungen eingeräumt hat, und zwar, solange diese Verträge, Uebereinkommen oder Abmachungen in Kraft bleiben.

Es kann dahin gestellt bleiben, ob der einzelne Staatsangehörige der alliierten und assoziierten Mächte aus Artikel 291 des Friedensvertrages überhaupt unmittelbare Rechte herleiten kann, oder ob es sich nicht vielmehr lediglich um eine staatsrechtliche Verpflichtung des Deutschen Reiches handelt; denn der Artikel trifft auf den vorliegenden Streitfall nicht zu. Der Kläger beruft sich auf den Bundesratsbeschluss vom 29. Juni 1901, durch den die Bestimmungen über das Ruhen der Rente für die Angehörigen der im Reichsrat vertretenen Königreiche und Länder der österreichisch-ungarischen Monarchie ausser Kraft gesetzt worden sind. Dieser Bundesratsbeschluss stellt aber einen Vertrag, ein Uebereinkommen oder eine Abmachung im Sinne des Artikels 291 des Friedensvertrages nicht dar. Er ist ergangen auf Grund des § 94 des Unfallversicherungsgesetzes vom 30. Juni 1900, wonach die Bestimmung über das Ruhen der Renten durch Beschluss des Bundesrats für solche auswärtige Staaten ausser Kraft gesetzt werden konnte, durch deren Gesetzgebung deutschen, durch einen Betriebsunfall verletzten Arbeitern eine entsprechende Fürsorge gewährleistet ist. Es handelt sich daher um einen einseitigen Akt des Bundesrats, nicht um einen Vertrag, ein Uebereinkommen oder eine Abmachung mit Oesterreich-Ungarn.

Es kommt hinzu, dass die Berufung auf den Bundesratsbeschluss vom 29. Juni 1901 auch deswegen verfehlt ist, weil die Voraussetzung des Artikels 291 Absatz 1 nicht erfüllt ist, denn der erwähnte Bundesratsbeschluss ist, soweit er sich auf das frühere Oesterreich-Ungarn bezieht, mit dem durch den Friedensvertrag von Saint-Germain vom 10. September 1919 bedingten Zerfall der österreichisch-ungarischen Monarchie hinfällig geworden. Ebenso wenig ist die Berufung des Klägers auf Artikel 276 des Versailler Friedensvertrages berechtigt; durch Artikel 276 hat sich Deutschland verpflichtet:

- a) den Staatsangehörigen der alliierten und assoziierten Mächte hinsichtlich der Ausübung von Handwerk, Beruf, Handel und Gewerbe keiner Ausschlussmassregel zu unterwerfen, die nicht in gleicher Weise und ausnahmslos für alle Ausländer gilt;
- b) die Staatsangehörigen der alliierten und assoziierten Mächte keinen Vorschriften oder Beschränkungen hinsichtlich der im Absatz a bezeichneten Rechte zu unterwerfen, soweit sie un-

mittelbar oder mittelbar den Bestimmungen des genannten Absatzes widersprechen oder soweit sie von anderer Art oder ungünstiger sind als diejenigen, die für die der meistbegünstigten Nation angehörenden Ausländer gelten ;

- c) die Staatsangehörigen der alliierten und assoziierten Mächte, deren Güter oder Interessen einschliesslich der Gesellschaften oder Vereinigungen, an denen sie beteiligt sind, keinen anderen oder höheren direkten oder indirekten Gebühren, Abgaben oder Steuern zu unterwerfen, als sie den eigenen Angehörigen oder deren Gütern, Rechten oder Interessen auferlegt sind oder etwa auferlegt werden.
- d) den Staatsangehörigen irgendeiner der alliierten und assoziierten Mächte keinerlei Beschränkung aufzuerlegen, die nicht vom 1. Juli 1914 auf die Staatsangehörigen dieser Mächte anwendbar war, sofern nicht seinen eigenen Angehörigen dieselbe Beschränkung gleichfalls auferlegt wird.

Auch hinsichtlich des Artikels 276 erhebt sich das gleiche Bedenken wie bei Artikel 291, ob nämlich daraus unmittelbare Rechte der Angehörigen der alliierten und assoziierten Mächte hergeleitet werden können. Die Frage kann jedoch unentschieden bleiben, da auch Artikel 276 auf den vorliegenden Fall keine Anwendung finden kann. Schon der Wortlaut der vorstehend mitgeteilten Vorschriften zeigt deutlich, dass die Deutschland auferlegten Verpflichtungen sich nicht auf das Gebiet der Sozialversicherung erstrecken können. Jeder Zweifel wird aber ausgeschlossen, wenn man berücksichtigt, dass Artikel 276 im Abschnitt 1 des X. Teiles des Friedensvertrags steht, und dass dieser Abschnitt die Ueberschrift „Handelsbeziehungen“ trägt. Auch bei weitester Auslegung kann die Sozialversicherung nicht als Teil der Handelsbeziehungen angesehen werden.

Irrig ist auch die Auffassung des Klägers über die Verordnung des Reichsarbeitsministers vom 7. Februar 1925 über die Leistungen der Sozialversicherung nach ausländischen Grenzgebieten. Diese Verordnung enthält keine Sondervergünstigung für österreichische oder tschechoslowakische Staatsangehörige, sondern bezieht sich auf alle Ausländer, welche sich in den bezeichneten Grenzgebieten aufhalten. Endlich ist auch die Behauptung, dass durch Gesetz der Republik Polen vom 6. Juni 1923 in Polen die ausländischen Arbeiter den inländischen völlig gleichgestellt seien, für die Beurteilung des vorliegenden Falles unerheblich. Sie könnte unter Umständen der deutschen Reichsregierung Veranlassung geben, zu erwägen, ob in Anwendung des § 615 Absatz 2 RVO das Ruhen der Rente für polnische Staatsangehörige auszuschliessen sei; solange dies aber nicht geschehen ist, hat Vorschrift des § 615 Absatz 1 Nr. 3 RVO Anwendung zu finden.

ENGLAND

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES ARBEITSRECHTS

1. Arbeitsvertrag. — Verpflichtung des Arbeitgebers, für die Arbeitnehmer Arbeit zu finden. — Arbeitsunterbrechung aus Gründen, für die der Arbeitgeber nicht verantwortlich ist. — Haftung des Arbeitgebers für Löhne während der Dauer der Unterbrechung. — Gesetzliche Pflicht des Grubeneigentümers, für die Erhaltung der Sicherheit in der Grube zu sorgen (§ 36, 38, 40 u. 102 des Kohlengrubengesetzes von 1911).

Vor Richter Greer, 22. Januar 1926. — *Browning und Gen. gegen Crumlin Valley Collieries Ltd.* (1926, 1 King's Bench 22.)

Entschieden wurde: dass, wenn eine Grube geschlossen werden muss, weil sie ohne Schuld des Grubenbesitzers gefährlich geworden ist, der daraus folgende Verlust an Löhnen, falls nicht anders vereinbart, von den in der Grube beschäftigten Personen getragen werden muss.

Dieser Fall betraf die interessante und schwierige Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, während eines Zeitraumes Löhne zu zahlen, während dessen die Arbeit infolge von Ursachen, über die er keine Macht hat, unmöglich geworden ist.

Die Kläger waren sechs Grubenarbeiter, die in der Kohlengrube H. nach den Bestimmungen der vor dem Schlichtungsausschuss für Monmouthshire und Südwaies abgeschlossenen Vereinbarung beschäftigt waren. Die Vereinbarungen waren ein Teil der Einzelarbeitsverträge der Kläger dadurch geworden, dass diese in einem von der beklagten Gesellschaft geführten Buche ihre Unterschrift daruntergesetzt hatten.

Die Klage ging auf Zahlung von Lohn für den Zeitraum vom 16. August bis 22. September 1924, während dessen die Grube H. wegen ihres gefährlichen Zustandes und zur Vornahme der nötigen Ausbesserungen geschlossen war.

Der Sachverhalt, wie er von Richter Greer festgestellt wurde, kann wie folgt zusammengefasst werden: Der Zutritt zu der Grube geschah durch zwei Schächte, welche der West- und der Ostschacht hiessen. Am 16. August 1924 wurden zwei Leute durch den Einsturz eines Teiles des Westschachtes erheblich verletzt und die dort beschäftigten Grubenarbeiter weigerten sich infolgedessen,

einzufahren. Der Schacht wurde untersucht und in einem gefährlichen Zustand befunden; er wurde daher zur Vornahme von Ausbesserungen geschlossen und diese wurden erst am 22. September 1924 beendet. Während der Unterbrechung war es unmöglich, den Ostschacht zu benutzen, weil er seit einigen Monaten in gefährlichem Zustand gewesen war und eben ausgebessert wurde. Seitens der Kläger wurde ausgeführt, dass der mangelhafte Zustand der Schächte auf einer Nachlässigkeit seitens der Arbeitgeber beruhe. Richter Greer entschied aber, dass, was den Westschacht anlangt, diese in keiner Weise zu tadeln waren und alles mögliche getan hatten, um ihn in sicherem Zustand zu erhalten. Was den Ostschacht anlangt, so war er der Meinung, dass die Ausbesserungen von den Arbeitgebern ungebührlich verzögert worden waren, dass aber diese, indem sie die Ausbesserungen aufschoben, den in der Grube beschäftigten Personen tatsächlich keinen Lohnverlust zugefügt hatten, welche den letzteren Recht zur Beschwerde geben würde. Denn wenn die Arbeit damals, als sie hätte begonnen werden sollen, angefangen worden wäre, so wäre es nötig gewesen, die Grube für eine längere Zeit als es nachher tatsächlich geschah, zu schliessen, und der Verlust für die Arbeiter wäre noch grösser geworden. Der Arbeitsvertrag enthielt keine Bestimmung über diesen Punkt, aber der Lohnanspruch für die Dauer der Unterbrechung wurde auf drei Gründe gestützt. Vor allem wurde behauptet, dass nach gemeinem Recht (Common Law) der Arbeitgeber, solange ein Arbeitsvertrag in Geltung steht, verpflichtet ist, Löhne zu zahlen, auch wenn Umstände, die ausserhalb seiner Macht liegen, ihn in die Unmöglichkeit versetzt haben, für seine Arbeitnehmer in der betreffenden Zeit Arbeit zu finden. Zweitens wurde gesagt, dass nach gewissen Paragraphen des Kohlengrubengesetzes von 1911 (Coal Mines Act), die den Grubenbesitzern die Pflicht auferlegten, die Arbeiter herauszuziehen, wenn eine Grube unsicher wurde, es die Pflicht des Arbeitgebers war, seine Grube in einem Zustand zu erhalten, der für die Arbeit ungefährlich war, und dass die Kläger ein Recht auf Schadenersatz wegen des Bruchs dieser Verpflichtung hätten. Drittens wurde vorgebracht, dass in dem besonderen Arbeitsvertrag von Rechts wegen eine Bestimmung stillschweigend vorausgesetzt werden müsse, dass nämlich in diesem Falle die beklagte Gesellschaft die Grube in einem Zustand erhalten müsse, der für die Arbeit geeignet wäre, und darum wurden ev. Ansprüche auch für diesen Vertragsbruch erhoben. Die beklagte Gesellschaft legte andererseits dar, es sei eine stillschweigend vorausgesetzte Bestimmung des Arbeitsvertrages, dass, wenn es unmöglich wäre, in der Grube infolge von Ursachen, über die die Grubeneigentümer keine Macht hätten, zu arbeiten, die Verpflichtung, die Löhne gemäss dem Vertrag zu zahlen, so lange ruhen müsse, bis die Arbeit wieder aufgenommen werden könne; was den Anspruch auf Schadenersatz anlange, der auf ihre angebliche Fahrlässigkeit gegründet werde, so leugneten sie, dass der gefährliche Zustand der Grube irgendwie auf einer Nachlässigkeit ihrerseits beruhe.

Die Feststellungen von Richter Greer, dass die Arbeitgeber für den gefährlichen Zustand des Westschachts nicht verantwortlich seien, und dass die Verzögerung bei Wiederherstellung des Ostschachts für die Kläger vom Standpunkt des Lohnbezugs sogar ein Vorteil gewesen sei, erledigte alle Fragen, ausgenommen die Frage, welche besonderen Bestimmungen man in dem Arbeitsvertrag als stillschweigend vereinbart voraussetzen sollte, und ferner die Frage, ob in diesem Punkte die Gründe der Arbeitgeber oder der Arbeiter durchschlugen.

Bei der Begründung seines Urteils, das zugunsten der Arbeitgeber erging, sagte Richter Greer :

Es scheint mir, dass unter den Umständen des vorliegenden Falles irgendeine Bestimmung stillschweigend vorausgesetzt werden muss. Die Leute arbeiteten nicht, sie waren nicht bereit oder gewillt, bei dem Zustand, in dem sich die Grube befand, zu arbeiten, und die Vereinbarung schweigt über die Frage, ob sie unter diesen Umständen berechtigt waren, Löhne zu fordern. Sollen die Grubenbesitzer alle Verlustgefahren tragen, die sich aus dem Wirken der Naturkräfte ohne Verschulden auf ihrer Seite ergeben ? Sollen alle Gefahren des Unternehmens in diesem Falle nur die eine Partei treffen ? Oder müssen nicht vielmehr die Folgen zwischen beiden Parteien geteilt werden, indem die Arbeitgeber die Vorteile verlieren, die sich aus der Fortsetzung der Kohलगewinnung ergeben, und gezwungen sind, kostspielige Ausbesserungen vorzunehmen, während die Leute ihrerseits in der Zeit, die zur Herstellung sicherer Arbeitsverhältnisse in der Grube erforderlich ist, ihre Löhne verlieren ? Letzteres muss m. E. als Absicht auf beiden Seiten vermutet werden. . .

Der gelehrte Richter ging dann dazu über, klarzulegen, dass diese Auffassung der Sachlage für den klägerischen Anspruch verhängnisvoll wäre, gleichgültig, ob dieser auf Lohnzahlung oder auf Schadenersatz für Vertragsbruch ginge. Hinsichtlich des Anspruchs auf Schadenersatz, der auf die angebliche Verletzung der Pflicht der Arbeitgeber aus dem Kohlengrubengesetz von 1911 (Coal Mines Act) gestützt wurde, entschied der gelehrte Richter, dass dieses Gesetz auf Lohnansprüche keine Anwendung fände, und legte dar, dass der Anspruch daher unbegründet wäre. Er drückte das so aus :

Die von dem Gesetz auferlegten Pflichten beziehen sich nur auf Gruben, während in ihnen gearbeitet wird. Die gesetzlichen Vorschriften können so umschrieben werden, dass das Gesetz den Grubenbesitzern die Pflicht auferlegt, die Leute nicht in ihrer Grube zu beschäftigen, wenn sich diese nicht in dem vom Gesetz verlangten Zustand befindet. Der Sinn des Gesetzes ist nicht, die Arbeitgeber unbedingt zu verpflichten, dafür zu sorgen, dass die Grube niemals in einen gefahrbringenden Zustand gerät. Es will nur Vorsorge dagegen treffen, dass die Arbeitgeber die Sicherheit ihrer Arbeiter nicht durch Arbeit in einer Grube gefährden, deren Zustand den Schutzbestimmungen des Gesetzes nicht mehr entspricht.

Anmerkung. Diese Frage war bis dahin in bestimmter Form nur bei der Beschäftigung von Seeleuten aufgetaucht, und die Rechtslage

muss in deren Fall noch immer als ungewiss betrachtet werden. Richter Greer gab bei Erlass des Urteils in dem oben dargestellten Fall beiläufig (*obiter*) der Ansicht Ausdruck, dass die Beschäftigung eines Seemanns auf einer anderen Grundlage als die eines Grubenarbeiters stände, und dass die gleichen Regeln nicht auf beide Fälle anwendbar wären. Er hob hervor, dass ein Seemann seine Beschäftigung nicht nach Belieben aufgeben könne und in der Regel entweder für eine Seereise oder eine längere Zeitdauer beschäftigt werde. Man könne daher mit Recht sagen, er habe einen Anspruch auf Heuer für die Zeit, während der die Seereise durch ein Ereignis unterbrochen werde, für das der Reeder nicht verantwortlich sei. Aber für den Fall, in dem ein Grubenarbeiter am Lohnbezug verhindert ist, gelten andere Erwägungen. Es mag hinzugefügt werden, dass die kontinentale Lehre von der „höheren Gewalt“ im englischen Recht unbekannt ist, und dass Fragen, die sich aus der nachträglichen Unmöglichkeit der Ausführung eines Vertrages ergeben, durch Einführung stillschweigender Voraussetzungen in den Vertrag wie in dem obigen Falle behandelt werden.

2. Die Lehre von der Beschränkung der Gewerbefreiheit. — Ihre Anwendung auf die wirkliche Dauer der Anstellung. — Ermessensfreiheit des Gerichts, ein Verbot in einem Falle zu verweigern, wo dieses einen Angestellten seiner Unterhaltungsmöglichkeit berauben würde.

Chancery Division (vor Richter Russell), 31. März 1926. — *Rely-A-Bell Burglar and Fire Alarm Co. gegen Eisler und The Ideal Burglary and Fire Protection Corporation Ltd.* (1926, Chancery 609.)

Der Erfinder Eisler, der Beklagte, trat in die Dienste der Kläger für eine Dauer von 5 Jahren unter den Bedingungen eines Vertrages, der u. a. vorsah, dass er während der Dauer seiner Anstellung keine anderen Dienste annehmen dürfte, sondern sein Möglichstes tun sollte, die Interessen der Kläger zu fördern und ihnen in jeder Hinsicht getreulich zu dienen. Nach dem Vertrage sollte er sich auch nicht an dem Geschäft irgendeiner anderen Firma oder Einzelperson beteiligen dürfen, die mit Einbruch- oder Feueralarmeinrichtungen handle. Während der Dauer dieses Vertrages verliess Eisler den Dienst der Kläger und wurde Direktor und Aktionär der beklagten Gesellschaft, die ein Geschäft, das mit dem der Kläger in Wettbewerb stand, betrieb. Die Klage ging dahin, Eisler zu verbieten, sich bei der beklagten Gesellschaft beschäftigen zu lassen, und der Gesellschaft zu verbieten, ihn zu beschäftigen. Ausserdem wurde von den Klägern Schadenersatz beansprucht.

Entschieden wurde: 1. dass ein Verbot an Eisler, der beklagten Gesellschaft zu dienen oder an die Gesellschaft, ihn zu beschäftigen, nicht ausgesprochen werden könne; 2. dass aber Eisler für den Schaden aus dem Bruch seines Vertrages hafte, und dass ihm verboten werden müsse, sich als Aktionär der beklagten Gesellschaft oder an irgendeinem anderen Unternehmen ähnlicher Art während der Dauer des Vertrages zu beteiligen.

Nach englischem gemeinem Recht (Common Law) ist ein Vertrag, der eine Person verhindert, ihr Kapital, ihre Geschicklichkeit oder ihre Arbeit nach Gutdünken zu benutzen, grundsätzlich als „Beschränkung der Gewerbefreiheit“ nichtig. Eine der anerkannten Ausnahmen von dieser Regel ist der Fall des Dienstvertrages, wo solche einem Arbeitnehmer auferlegten Beschränkungen, falls sie nicht weiter gehen als verständigerweise notwendig ist, durchgeführt werden, um die Vermögensinteressen des Arbeitgebers an seinem Geschäfte zu schützen. In dem vorliegenden Falle wurde angeführt, dass die Wettbewerbsklausel in Eislers Verträge diese Grenze überschritte und daher nichtig sei, aber Richter Russel weigerte sich, diesen Grund anzuerkennen und stellte eine Unterscheidung zwischen Fällen auf, wo die Beschränkung erst die Zeit nach Ablauf des Vertrages betrifft und einem Fall wie dem vorliegenden, in welchem sie nur auf die Zeit während der Dauer der Anstellung Bezug hat. Er sagte :

In diesem Falle beziehen sich die Bestimmungen der Klausel nur auf die Dauer des Dienstverhältnisses. Der erste Absatz der Klausel will für ungeteilten und treuen Dienst sorgen, und der zweite Absatz für die Verhinderung eines Konfliktes zwischen der Verpflichtung des Angestellten und seinem Interesse. Solche Bestimmungen müssen, wie mir scheint, ihrer ganzen Natur nach rechtsgültig sein, den Beklagten Eisler binden und ihm eine Verpflichtung auferlegen, der er sich nicht durch eigenen Vertragsbruch entziehen kann.

Es wurde für den Beklagten Eisler auch angeführt, dass das Gericht auf keinen Fall ein Verbot gegen ihn oder die beklagte Gesellschaft erlassen dürfe, sondern die Vorteile, die es den Klägern gewährte, auf eine Anerkennung von Schadenersatzansprüchen beschränken solle. Diese Behauptung wurde auf zwei frühere Entscheidungen (*Ehrman gegen Bartholomew* (1898), 1 Chancery 671 und *Chapman gegen Westerby* (1913), Weekly Notes 277) gegründet, wonach ein Verbot nicht gewährt werden dürfe, wenn seine Wirkung sein würde, dass es den Beklagten seiner Unterhaltungsmöglichkeit beraubte. Die Kläger behaupteten im vorliegenden Falle, dass ein Verbot gegen Eisler diese Wirkung nicht haben würde, weil es, wenn es ihn auch verhinderte, angestellt zu werden, ihn nicht hindern würde, sich im Gewerbe als selbständiger Unternehmer zu betätigen. Richter Russell wies diese Behauptung entschieden zurück.

Der einschlägige Teil seines Urteils ist der folgende :

Es wurde ausgeführt, es stünde ihm immer noch frei, auf eigene Rechnung ein Geschäft anzufangen; ein Verbot gemäss den Bestimmungen des Vertrages würde ihn daher nicht zwingen, untätig zu bleiben oder Hungers zu sterben. Diese Unterscheidung scheint mir an Hohn zu streifen. Es wäre wertlos, diesem Beklagten, der gegen Lohn angestellt ist, mitzuteilen, er dürfe niemandem sonst in dieser Eigenschaft dienen, dass ihm aber die Welt noch immer offen stünde, um ein Geschäft als unabhängiger Mann zu betreiben. Mir scheint in der Tat, dass, wenn ich diesem Mann gemäss den Bestimmungen des Vertrages

ein Verbot auferlegte, er gezwungen sein würde, untätig zu sein und Hungers zu sterben.

Der gelehrte Richter weigerte sich daher, ein Verbot betreffend die Beschäftigung Eislers gegen einen der Beklagten zu erlassen. Aber insoweit Eisler einen Vertragsbruch begangen hatte, wurde der Schadenersatzanspruch gegen ihn zugelassen, und es wurde ihm fernerhin auferlegt, sich während der Dauer des Vertrages jeder Vermögensbeteiligung als Aktionär oder anderswie an Unternehmen zu enthalten, die mit dem der Kläger in Wettbewerb stünden.

Anmerkung: Dieser Fall ist von erheblichem Interesse, da er eine ausgezeichnete Beleuchtung zu der Haltung liefert, die englische Richter in bezug auf Klauseln in Dienstverträgen einnehmen, durch welche ein Angestellter in seinem Rechte beschränkt wird, seine Stellung aufzugeben und Dienste in einem konkurrierenden Betriebe zu nehmen.

3. Dienstvertrag. — Die Lehre von der Beschränkung der Gewerbefreiheit. — Die Frage der Gesetzlichkeit einer Klausel in einem Dienstvertrag, durch die der Angestellte noch nach Ablauf des Vertrages verhindert wird, in die Dienste von Personen zu treten, die ein ähnliches Geschäft betreiben.

Chancery Division (vor Richter Lawrence), 1. Juli 1926. — *East Essex Farmers Ltd. gegen Holder* (70 Solicitors Journal 1001)

Vorbemerkung: Nach gemeinem Recht (Common Law) ist jede vertragliche Beschränkung der Gewerbefreiheit d. h. eine solche, die dahin zielt, jemanden zu hindern, über seine Arbeit und sein Kapital frei zu verfügen oder sein Geschäft nach Belieben zu betreiben, von vornherein nichtig, und ihre Durchsetzung kann von den Parteien nicht erzwungen werden. Von dieser allgemeinen Regel sind indessen Ausnahmen zugelassen worden mit der Wirkung, dass ein Vertrag, der eine Beschränkung der Gewerbefreiheit enthält, anerkannt wird, wenn er die Freiheit des Betroffenen nicht mehr einschränkt als angemessenerweise nötig ist, um die Geschäftsbelange dessen zu schützen, zu dessen Gunsten die Beschränkung vereinbart wurde. Dabei wird in der Frage der Angemessenheit darauf Gewicht gelegt, dass die Angemessenheit in bezug auf die Zeit — d. h. die Dauer der Beschränkung —, in bezug auf den räumlichen Bereich und in bezug auf den sonstigen Umfang der Beschränkung gegeben ist. Ein Vertrag, der lediglich die Verhütung des Wettbewerbs zwischen einem Arbeitgeber und einem ehemaligen Arbeitnehmer bezweckt, wird nicht als angemessen betrachtet.

East Essex Farmers Ltd. war eine Genossenschaft, die einen Getreide-, Samen-, Dünger- und Kohlenhandel betrieb. Sie handelte hauptsächlich mit Bauern der Grafschaft Essex und hatte ihren Hauptsitz in Southminster. Im Dezember 1923 stellten sie Holder als Geschäftsführer an. In dieser Eigenschaft war er

für sie bis zum 9. Juli 1925 tätig, wo er ihren Dienst verliess. Der Vertrag, nach dem er angestellt worden war, enthielt die folgende Bestimmung :

Wenn der Geschäftsführer die Dienste der Genossenschaft verlässt . . . darf er für eine Dauer von 10 Jahren oder für den Teil des Zeitraums von 10 Jahren, in dem das genannte Geschäft fortgesetzt wird, im Betrieb eines ähnlichen Geschäftes in Southminster oder im Umkreis von 25 englischen Meilen nicht beschäftigt werden . . . oder Kunden des genannten Geschäftes auffordern, mit anderen Personen als mit der Genossenschaft oder den Personen, die dann das genannte Geschäft betreiben werden, zu handeln, soweit dies Waren betrifft, die durch das genannte Geschäft geliefert werden.

Während Holder seine Tätigkeit als Geschäftsführer ausübte, lernte er die Kunden der Genossenschaft kennen und erlangte eine genaue Kenntnis ihrer Bedürfnisse, ihrer Kreditwürdigkeit und der Geschäftsmethoden der Genossenschaft. Bald nachdem er die Genossenschaft verlassen hatte, trat er in den Dienst einer Gesellschaft namens T. C. Smith & Co., die ein ähnliches Geschäft wie die Genossenschaft in demselben Bezirk betrieb und forderte Personen, die Mitglieder der Genossenschaft waren, auf, mit T. C. Smith & Co. in Verkehr zu treten.

Infolgedessen klagte die Genossenschaft auf Erlass eines Verbots an Holder, anders als in Übereinstimmung mit dem oben dargestellten Verträge zu handeln.

Zugunsten von Holder wurde angeführt, dass die Bedingungen des Vertrages weiter gingen als nötig gewesen wäre, um das Geschäft der Gesellschaft angemessen zu schützen, und dass diese Bestimmungen ihn daher nicht binden könnten.

Richter Lawrence sagte bei Fällung des Urteils, es sei zugunsten der Genossenschaft angeführt worden, die richtige Auslegung der Worte des Vertrages „nicht Kunden des genannten Geschäftes aufzufordern, mit anderen Personen als mit der Genossenschaft oder den Personen, die dann das genannte Geschäft betreiben werden, zu handeln“ ergebe, dass die von den Parteien ins Auge gefasste Gruppe von Kunden auf die Personen beschränkt sein sollte, die zur Zeit, da Holder den Dienst der Genossenschaft verliess, deren Kunden waren. Aber diese Behauptung wurde widerlegt durch die offensichtliche Absicht des Vertrages, Holder zu verhindern, nach Aufgabe des Dienstes bei der Genossenschaft u. a. auch unter etwaigen künftigen Kunden zu werben. Und wenn auch die im Vertrag vorgesehene Beschränkung der Handlungsfreiheit des Holder nur die Waren betreffen sollte, mit denen die Genossenschaft handelte als Holder Geschäftsführer war, so sollte das Verbot der Kundenwerbung doch unbeschränkt gelten. Die vertragliche Beschränkung ging daher weiter als angemessenerweise notwendig war, um das Geschäft der Gesellschaft zu schützen, und muss daher als unerzwingbar angesehen werden. Der Antrag auf Erlass des Verbots wurde daher abgewiesen.

4. Dienstvertrag. — Haftung eines Arbeitgebers für die Verletzung eines Arbeitnehmers, die durch Fahrlässigkeit eines Arbeitskollegen verursacht worden ist. — Die Lehre von der „gemeinsamen Beschäftigung“.

King's Bench Division (vor Richter Finlay, 28. Oktober 1926), *Laubach gegen Co-Optimists Entertainment Syndicate Ltd. und Gen.* (43 Times Law Reports 30.)

Vorbemerkung: Nach englischem gemeinen Recht (Common Law) ist ein Arbeitgeber im allgemeinen nicht für eine Beschädigung haftbar, die einem Arbeitnehmer durch die Fahrlässigkeit eines Arbeitskollegen verursacht wird. Diese Regel ist als die „Lehre von der gemeinsamen Beschäftigung“ bekannt, und die ihr zugrunde liegende Theorie ist die, dass, wenn ein Angestellter Dienst bei seinem Arbeitgeber annimmt, angenommen wird, er habe die Gefahr auf sich genommen, dass seine Kollegen fahrlässig sein könnten, und dass er sich also nicht beklagen kann, wenn er aus diesem Grunde eine persönliche Beschädigung erleidet. Diese Lehre ist in weitem Umfange durch das Gesetz über die Haftung der Arbeitgeber von 1880 und das Unfallentschädigungsgesetz für Arbeiter von 1925 überwunden worden. Sie wird aber noch immer auf Fälle angewendet, wo aus irgendeinem Grunde der Arbeitnehmer sich nicht auf die Wohltaten aus diesen Gesetzen beruft.

Im vorliegenden Fall war der fragliche Punkt der, ob ein Arbeitnehmer, der infolge der Fahrlässigkeit eines Arbeitskollegen verletzt worden ist, der ihm mangelhafte Arbeitsgeräte geliefert hatte, gehindert ist, seinen Arbeitgeber zu verklagen, oder ob auf diesem eine unbedingte und nicht abzuwägende Pflicht ruht, für den guten Zustand der Geräte zu sorgen, derart, dass er sich also nicht darauf berufen darf, die Auswahl und Prüfung solcher Geräte einem Arbeitskollegen des Verletzten übertragen zu haben und deshalb nach der Lehre von der gemeinsamen Beschäftigung nicht verantwortlich sei. Der Sachverhalt war der: Der Kläger war ein Musiker, der im Orchester eines Theaters beschäftigt war, wo die Co-Optimists, eine berühmte Varietétruppe, im Dienste des beklagten Syndikats Aufführungen veranstalteten. Ein weibliches Mitglied der Varietétruppe hatte im Laufe seines Auftretens indische Keulen zu schwingen und in einem Falle glitt ihr eine Keule aus der Hand und traf den Kläger, der dadurch die Verletzungen erlitt, die den Gegenstand der Klage bildeten. Es wurde bewiesen, dass die fragliche Artistin sich bei dem Regisseur beklagt hatte, dass die Keulen für sie zu schwer waren. Die Klage kam vor die Geschworenen und ging sowohl gegen das Syndikat als gegen die Artistin auf Schadenersatz. Die Geschworenen beantworteten gewisse Fragen, die ihnen der Richter vorgelegt hatte, wie folgt:

1. dass das Syndikat bei Lieferung der Keulen nicht fahrlässig gehandelt habe;

2. dass das Syndikat bei Auswahl des Regisseurs für die Arbeit, für die er angestellt war, keine Fahrlässigkeit begangen habe ;

3. dass der Regisseur bei Lieferung der Keulen fahrlässig gehandelt habe ;

4. dass die Artistin beim Gebrauch der Keulen fahrlässig gewesen sei.

Auf Grund dieser tatsächlichen Feststellungen der Geschworenen entschied Richter Finlay, dass das Syndikat, also der Arbeitgeber, dem Kläger nicht hafte. Er war der Ansicht, dass das Syndikat die Verpflichtung, geeignete Geräte zu liefern, auf seinen Angestellten, also den Regisseur, übertragen durfte ; dieser sei sorgfältig und richtig von ihm ausgesucht worden, um diesen Posten auszufüllen, und es gebe keine auf ihm ruhende unbedingte Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass trotz solcher Uebertragung die gelieferten Geräte für den Zweck, zu dem sie bestimmt waren, geeignet seien. Unter diesen Umständen konnte der Kläger seine Sache nur auf die Fahrlässigkeit eines Kollegen gründen, und die Lehre von der „gemeinsamen Beschäftigung“ führte in diesem Falle zur Entlastung des Arbeitgebers.

Anmerkung : Obige Entscheidung widerspricht offensichtlich dem Rechtsgrundsatz des Geheimen Rates (Privy Council) im Fall *The Toronto Power Co. Ltd. gegen Paskwan* (1915), Appeal Cases 734, wo entschieden wurde, dass die Verpflichtung eines Arbeitgebers, ordnungsmässige Geräte zu liefern, zum Unterschied von der Verpflichtung ihrer späteren Prüfung und Unterhaltung nicht übertragen werden kann. Richter Finlay entschied dagegen, dass es sich um eine Tatfrage im einzelnen Falle handle. Zwar möge es Fälle geben, wie den der Lieferung von Maschinen in einer Kraftanlage (so im Fall *Toronto Power Co. Ltd. gegen Paskwan*), wo eine Uebertragung nicht zulässig sei ; die Lieferung von Arbeitsgeräten an Bühnenkünstler sei jedoch anders zu beurteilen. (Vgl. weiter zu dieser Frage *Wilson gegen Merry L. R.*, 1 House of Lords, Scottish Appeals 326 ; *Hanson gegen Lancashire and Yorkshire Railway*, 20 Weekly Reporter 297 ; *Cribb gegen Kynoch* (1907), 2 King's Bench 548 ; *Young gegen Hoffman* (1907), 2 King's Bench 646).

5. Arbeitsvertrag. — Klage des Vaters auf Befreiung eines Kindes zwischen 14 und 15 Jahren von der Schulpflicht auf Grund des Arbeitsverhältnisses. — Bedeutung des Ausdruckes „vernünftiger Entschuldigungsgrund“ in dem Schulgesetz von 1921 (Education Act, 1921).

King's Bench Division of the High Court of Justice (vor Lord Heward, Chief Justice, Richter Avory und Richter Shearman), 7. Mai 1926. — *Rednall gegen Beamish*. (Local Government Reports, Bd. 24, S. 391.)

§ 46 des Schulgesetzes von 1921 (Education Act, 1921) verpflichtet die örtlichen Schulbehörden, für ihren Bezirk Bestimmungen zu erlassen und durchzuführen, welche den Besuch der öffentlichen Volksschulen durch die Kinder regeln. Es müssen

Bestimmungen erlassen werden, welche die Eltern von Kindern im Alter von 5 Jahren bis mindestens 14 aber nicht über 15 Jahren je nach der örtlichen Regelung verpflichten, diese Kinder, falls nicht ein vernünftiger Entschuldigungsgrund vorliegt, in der vorgeschriebenen Zeit zur Schule zu schicken. Diese Bestimmungen über die Schulpflicht können sich entweder allgemein auf alle Kinder in diesem Alter oder auch auf weitere Kinder beziehen, die nicht in bestimmten Berufen beschäftigt sind. Der Ortschulbehörde steht es frei, in Einzelfällen Kindern zwischen 14 und 15 Jahren für eine bestimmte Zeit und unter bestimmten Bedingungen Befreiung von der Schulpflicht zu gewähren, wenn die Umstände dies nach gehöriger Nachprüfung zu rechtfertigen scheinen.

§ 49 des Gesetzes bestimmt, dass bei Schulversäumnis als „vernünftige Entschuldigungsgründe“ im Sinne des Gesetzes oder der örtlichen Bestimmungen gelten:

- a) Krankheit oder sonstige unvermeidliche Verhinderung;
- b) Fehlen einer öffentlichen Volksschule innerhalb dreier englischer Meilen von der Wohnung des Kindes;
- c) genügender anderweitiger Unterricht des Kindes.

Beamish, der Beklagte, nahm seinen Sohn aus der Schule, nachdem er 14 Jahre erreicht hatte und fand für ihn eine volle und regelmässige Beschäftigung als Kartoffelschneider in einer Fisch- und Kartoffelgastwirtschaft (fish and chip shop). Der Beklagte war ein Witwer mit 6 andern kleinen Kindern im schulpflichtigen Alter, die von ihm abhingen. Die Schulbehörde sandte ihm einen Mahnbrief, als der Knabe der Schule fernzubleiben begann. Am 23. November 1925 beantragte der Vater bei dem örtlichen Unterausschuss für jugendliche Arbeiter Schulbefreiung für seinen Sohn. Diese wurde abgelehnt und die Ablehnung durch den Unterrichtsausschuss bestätigt.

Da der Knabe der Schule weiter fernblieb, wurde gegen seinen Vater beim örtlichen Gericht durch den öffentlichen Schulaufsichtsbeamten der örtlichen Schulbehörde ein Strafverfahren beantragt. Das Grafschaftsgericht lehnte die Einleitung des Verfahrens ab, da es der Ansicht war, dass, da die Beschäftigung eine regelmässige und vollständige und für den Knaben nützliche war, und dieser die achte Schulklasse durchgemacht hatte, ein „vernünftiger Entschuldigungsgrund“ für die Unterlassung des Schulbesuchs im Sinne des Gesetzes gegeben war, zumal wenn man die Lage des Vaters und die Bedürfnisse der Familie, die Entwicklung und Körperkraft des Knaben selbst und die Schwierigkeit, Arbeit zu finden, berücksichtigte. Das Gericht entschied daher, dass die Schulbehörde von ihrer Befugnis Ausnahmen zu gewähren, nicht den richtigen Gebrauch gemacht hatte. Gegen diese Entscheidung legte der Schulaufsichtsbeamte Berufung beim Obergericht (High Court) ein.

Entscheidung. Das Untergericht hat unrecht. Wenn eine Schulbehörde sich geweigert hat, eine Befreiung zu gewähren, um dem Kind

die Annahme von Arbeit zu ermöglichen, so stellt diese Arbeit keinen „vernünftigen Entschuldigungsgrund“ im Sinne des Schulgesetzes dar.

Lord Heward Chief Justice sagte :

Die Unterrichter scheinen mir eine allgemeine Ansicht oder Annahme auszusprechen, dass, wie die Menschen einmal sind, wie die Welt gegenwärtig ist, zumal in den uns so gut bekannten Zeitläufen, es wesentlich ist, so rasch als möglich nach irgendeiner einträglichen Arbeit zu trachten, die sich bieten mag. Dies ist aber gerade die Ansicht, welche das Schulgesetz bekämpfen wollte. Gerade weil Eltern aus gewichtigen Gründen versucht sind . . . ein Kind zu früh aus der Schule zu nehmen, hat dieses Gesetz . . . eine unbedingte Verpflichtung aufgestellt, die nur bestimmte eng begrenzte Einschränkungen erfährt. Dies geschieht aus Billigkeit gegenüber dem Kind und aus Billigkeit gegenüber dem Staat, dem das Kind angehört. Es ist ein wichtiger Zweck dieses Gesetzes, ich glaube sogar, der eigentliche Zweck, das Kind gegen allzu hastig und weltlich urteilende „Weisheit“ der Eltern zu schützen, und . . . die Eltern selbst gegen den Gebrauch dieser allzu weltlichen Weisheit zu schützen.

Richter Avory und Richter Shearman entschieden in demselben Sinne.

6. Arbeitsvertrag. — Verschiedene Behandlung der Geschlechter. — Recht des Arbeitgebers, einen weiblichen Angestellten lediglich aus Anlass der Verheiratung zu entlassen.

Vor Richter Lawrence (10. Dezember 1925). — *Fennell gegen East Ham Corporation*. (1926, Chancery 641.)

In diesem Falle klagten drei verheiratete Schullehrerinnen auf Feststellung, dass ihre Entlassung durch die Beklagte ungültig und unwirksam war, und forderten ein Kündigungsverbot.

Der Zweck der East Ham Corporation — eine der Gemeinden der Grafschaft London und zugleich die mit der Regelung des Volksschulunterrichts in diesem Bezirk beauftragte Behörde — bei Entlassung der Klägerinnen war der, die Zahl der verheirateten Lehrerinnen zu beschränken, um für unbeschäftigte einzelstehende Frauen, welche die Befähigung zum Lehren besaßen, Stellen zu schaffen. Als Begründung wurde angegeben, es läge im Interesse des Unterrichts, freie Stellen zu schaffen, um die Zahl arbeitsloser Lehrer zu verringern und so den Stab von ordentlich ausgebildeten und befähigten Lehrern zu erhalten; solche freien Stellen würden am geeignetsten dadurch geschaffen, dass Frauen, deren Männer in der Lage wären, sie im Fall der Entlassung zu unterhalten, entlassen würden.

Entschieden wurde, dass der Fall durch die Entscheidung *Short gegen Pool Corporation* (1926) Chancery, 66¹, geregelt wäre, und dass den Klägerinnen die Beweislast obliege, die Beklagte hätte bei ihrer Entlas-

¹ Vgl. ISAR, 1925, Nr. 3, S. 95.

sung ihre Pflicht, für eine gründliche Schulbildung zu sorgen, verletzt. Daher müsse die Klage, bei der die Klägerinnen keinen Beweis hätten erbringen können, dass das Verhalten der Beklagten auf unzulässigen Beweggründen ruhe, abgewiesen werden.

Richter Lawrence sagte im Verlauf seines Urteils :

Bei Prüfung der zu entscheidenden Frage ist es nicht unwichtig, darauf hinzuweisen, dass die Behörde bei ihrem Verhalten nicht voreilig gehandelt hat, sondern erst nach mehrmonatiger erschöpfender Untersuchung durch die zuständigen Ausschüsse. Es wurde zugegeben, dass der Beweggrund für die Behörde bei Kündigung der Klägerinnen die Absicht gewesen war, durch Verminderung der Zahl der verheirateten Lehrerinnen freie Stellen für die arbeitslosen alleinstehenden Lehrerinnen zu schaffen.

KOALITIONSRECHT

7. Verschmelzung zweier Gewerkschaften. — Notwendigkeit, sich den gesetzlichen Anforderungen für die Verschmelzung zu fügen. — Eintragung beweist dies noch nicht. — Das Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten von 1906 (Trade Disputes Act, 1906) nicht anwendbar bei Klagen gegen missbräuchliche Verwendung von Gewerkschaftsgeldern.

Chancery Division (vor Richter Tomlin), 1. Juli 1926. — *Booth gegen Amalgamated Marine Workers Union*. (1926, Chancery 904.)

Die Bestimmungen der Gewerkschaftsgesetze (Trade Union Acts), die die Frage der Verschmelzung zweier Gewerkschaften behandeln, sind enthalten in der Novelle von 1876 zum Gewerkschaftsgesetz § 12 und 13 in der Fassung des Gewerkschafts- (Verschmelzungs-) Gesetzes von 1917 a. a. O. (Trade Union Amalgamation Act, 1917). Kurz gesagt ist der Inhalt dieser Bestimmungen der, dass vor einer Verschmelzung bei jeder der beteiligten Gewerkschaften eine Abstimmung stattfindet, und dass kein Beschluss auf Verschmelzung wirksam ist, wenn sich nicht wenigstens 50 Prozent jeder Gewerkschaft an der Abstimmung beteiligen, und wenn nicht innerhalb jeder Gewerkschaft eine Mehrheit von mindestens 20 Prozent zugunsten der Verschmelzung erreicht wird. Dem Registerbeamten für die Gewerkschaften (Registrar of Friendly Societies) muss Nachricht von der Verschmelzung in der durch § 13 des Gesetzes von 1876 vorgesehenen Form gegeben und diese von ihm eingetragen werden, bevor die Verschmelzung in Kraft treten kann.

Die Klage war von einem Mitglied der National Union of Ships Stewards, Cooks, Butchers and Bakers erhoben worden, um eine

Feststellung zu erreichen, dass die Verschmelzung dieser Gewerkschaft mit einer andern, nämlich der British Seafarers Union deshalb nichtig war, weil die oben erwähnten gesetzlichen Vorschriften nicht erfüllt worden wären, und um ein Verbot zu erwirken, durch das die Beklagte, nämlich die Vereinigte Gewerkschaft, verhindert werden sollte, über das Eigentum der National Union of Ships, Stewards, Cooks, Butchers and Bakers zu verfügen. Der Kläger gründete seine Klage auf die Behauptung, dass die Abstimmung nicht ordnungsgemäss vor sich gegangen und die Verschmelzung daher nichtig sei. Der Tatbestand war folgender : 1921 fanden Verhandlungen zwischen den beiden Gewerkschaften zum Zwecke ihrer Verschmelzung zu einer neuen Gewerkschaft statt, welche die Aktiva und Passiva der beiden Gewerkschaften übernehmen sollte. Ein Vertrag kam durch einen Ausschuss zustande, der aus Vertretern beider Gewerkschaften bestand, des Inhalts, dass die Gewerkschaften sich unter dem Namen „Amalgamated Marine Workers Union“ verschmelzen sollten ; es wurde ferner beschlossen, dass eine Abstimmung stattfinden sollte, um den Anforderungen des Gesetzes, wie oben dargelegt, zu genügen. Ein Stimmzettelformular wurde vorbereitet und den Mitgliedern der National Union of Ships Stewards, Cooks, Butchers and Bakers um den 19. Oktober 1921 zugestellt. Auf dem Zettel stand, dass er nicht später als am 12. Dezember 1921 zurückgesandt werden solle. Die Beweisaufnahme ergab :

1. dass manchen Mitgliedern der genannten Gewerkschaft keine Stimmzettel gesandt worden waren,
2. dass ein erheblicher Teil der Mitglieder, die auf See waren, keine angemessene Gelegenheit hatten, die Stimmzettel zu empfangen und bis zum 12. Dezember 1921 zurückzusenden,
3. dass eine Anzahl von Stimmzetteln von dem Schriftführer eines der Zweiggruppen und nicht durch die Mitglieder selbst ausgefüllt worden war.

Die Abstimmung ergab eine grosse Mehrheit zugunsten der Verschmelzung, und die neue Gewerkschaft (die Amalgamated Marine Workers Union) wurde am. 1. Februar 1922 eingetragen. Richter Tomlin stellte fest :

1. dass die Abstimmung nicht so vorgenommen worden war, dass sie eine wirkliche Abstimmung der Mitglieder der National Union of Ships Stewards, Cooks, Butchers and Bakers darstellte,
2. dass keine 50 Prozent der Mitglieder der genannten Gewerkschaft abgestimmt hatten,
3. dass die Eintragung durch den Registrar of Friendly Societies mittels ihm gemachter falscher Angaben erwirkt worden war.

Von den Beklagten wurde nicht ernsthaft behauptet, dass die Abstimmung den Anforderungen des Gesetzes genüge, aber vorgebracht, dass die Mängel durch die Eintragung, die hinsichtlich der Gültigkeit der Verschmelzung Beweis erbrachte, geheilt worden

wären. Es wurde auch angeführt, dass die Klage gemäss § 4 des Gesetzes über Arbeitsstreitigkeiten von 1906 (*Trade Disputes Act 1906*), das Gewerkschaften gegen Klagen aus unerlaubten Handlungen überhaupt schützt, unzulässig wäre, da sie sich tatsächlich auf die behauptete unrechtmässige Zurückhaltung der Gelder der *National Union of Ships Stewards, Cooks, Butchers and Bakers* durch die Beklagte stützte und also eine Klage aus unerlaubter Handlung darstellte, die gegen die Beklagte nicht erhoben werden konnte. Es wurde ferner vorgebracht, dass, da der Kläger Booth ein Mitglied und Funktionär der vereinigten Gewerkschaften geworden wäre, er von Erhebung der Klage ausgeschlossen wäre.

Richter Tomlin lehnte alle diese Erwägungen ab. Er sagte :

Ich habe es nur mit dem Wortlaut der für diesen Fall geltenden Gesetze zu tun, und dieser scheint mir klar zu sein. Er besagt nach meiner Meinung folgendes :

1. Die Verschmelzung von Gewerkschaften ist nach § 12 des Gesetzes von 1876 in der Fassung des Gesetzes von 1917 nur zulässig unter den Bedingungen, die für die in diesem Paragraph vorgeschriebene Abstimmung massgebend sind.

2. Gemäss § 13 des Gesetzes von 1876 muss über jede Verschmelzung dem Registerbeamten schriftliche Nachricht erstattet und diese von ihm eingetragen werden. Vor dieser Eintragung hat die Verschmelzung keine Wirkung.

3. Niemals kann eine ungültige Eintragung durch Eintragung der Benachrichtigung gültig gemacht werden, niemals kann die Eintragung einer solchen Nachricht für die Gültigkeit der Verschmelzung Beweiskraft haben.

Es wird ferner ausgeführt, dass die beklagte Gewerkschaft gegen die Klage durch § 4 des Gesetzes über Arbeitsstreitigkeiten von 1906 (*Trade Disputes Act 1906*) geschützt sei... Ich finde nicht, dass § 4 des Gesetzes von 1906 auf eine Klage dieser Art irgendwie angewendet werden kann. Es handelt sich nicht um eine Klage aus unerlaubter schädigender Handlung der beklagten Gewerkschaft, sondern um eine Klage, deren Art von diesem Gerichtshof durchaus anerkannt ist, nämlich um eine Klage aus einem Anspruch auf ein zu treuen Händen übergebenes Vermögen, das in die unrechten Hände gelangt ist und dessen Zurückbehaltung durch die gegenwärtigen Besitzer wider die guten Sitten sein würde. Ich entscheide, dass diese Klage nicht unter den Paragraphen fällt und zulässig ist.

Zu der Ausführung, dass der Kläger Booth durch sein Verhalten sein Klagerecht verloren habe, hob der gelehrte Richter hervor, dass Booth, als er Mitglied der beklagten Gewerkschaft wurde, den wahren Sachverhalt nicht kannte und daher zur Erhebung der Klage legitimiert wäre. Der gelehrte Richter sagte :

Es wird tatsächlich gegen den Kläger nichts eingewendet, als dass er ein Mitglied und Funktionär der beklagten Gewerkschaft wurde, und dies tat er, wie ich feststellte, ohne Kenntnis des wahren Sachverhalts. Ich kann daher keine Entscheidung dahin treffen, dass ein solches

Verhalten nach Entdeckung des wahren Sachverhalts den Betroffenen hindere, die Durchführung der Regeln über die Verwaltung zu treuen Händen zu verlangen, die für Vermögen in den Händen der beklagten Gewerkschaft gelten.

Anmerkung: Es ist zu bemerken, dass, wenn die Klage nicht auf Vermögensbestandteile beschränkt worden wäre, die damals in den Händen der beklagten Gewerkschaft waren, sondern solche Vermögensbestandteile eingeschlossen hätte, über die sie bereits verfügt hatte, die Klage nach dem Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten (*Trade Disputes Act, 1906*) unzulässig gewesen wäre. Denn dies würde die Frage einer rechtswidrigen Verfügung über solche Vermögensbestandteile und also offenbar die Frage nach dem Tatbestand einer unerlaubten Handlung aufgeworfen haben.

LÖHNE UND ARBEITSBEDINGUNGEN

8. Löhne. — Landwirtschaftliche Mindestlöhne. — Lohnabzüge für Kost und Wohnung. — Falsche Altersangabe seitens eines Arbeiters. — Zahlung von Löhnen nach einem auf das wirkliche Alter des Arbeiters anwendbaren Satz. — Beweislast hinsichtlich der Zahlung des richtigen Mindestlohnes.

King's Bench Division des Oberhofes (vor Lord Hewart, Chief Justice, und den Richtern Avory und Salter), 13. Oktober 1926. — *Jones gegen Harris*. (*Local Government Reports, Bd. 25, S. 27.*)

Das Gesetz über die landwirtschaftlichen Löhne von 1924 (*Agricultural Wages Act*) hat eine Regelung vorgesehen, wonach Mindestlöhne von Ausschüssen festgesetzt werden sollen, die in jeder Grafschaft zusammentreten und aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und vom Landwirtschaftsminister ernannten Mitgliedern bestehen sollen. Die so festgestellten Mindestlöhne werden durch eine vom landwirtschaftlichen Lohnamt (*Agricultural Wages Board*), das eine Zentralverwaltung mit ähnlicher Verfassung wie die Grafschaftsausschüsse ist, zu erlassende Verordnung wirksam. § 7 des Gesetzes bestimmt, dass, wo ein Mindestlohnsatz auf diese Weise durch Verordnung wirksam geworden ist, jeder, der landwirtschaftliche Arbeiter beschäftigt, in Fällen, auf die der Mindestlohn anwendbar ist, den Arbeiter zu keinem geringeren Satz als dem Mindestsatz entlohnen darf, und dass er bei Feststellung einer Zuwiderhandlung durch das Gericht eine Geldstrafe zahlen muss. Bei Strafverfahren dieser Art hat die Beweislast für die Zahlung des Mindestlohnsatzes der, welcher im Sinne des Gesetzes der Arbeitgeber ist. Vorbehaltlich einer näheren gesetzlichen Bestimmung darüber, was neben Barzahlung an Vergütungen und sonstigen Vorteilen und zu welchem Werte solche Leistungen als Lohnzahlung angerechnet werden können, vorbehaltlich ferner

der Beschränkungen oder Verbote des Gesetzes betreffend die Anrechnung von Vergütungen oder Vorteilen als Lohnzahlung an Stelle von Bargeld, bestimmt § 7 XI, dass das Gericht bei allen Verfahren auf Grund dieses Gesetzes als Lohnzahlung einen Betrag anrechnen kann, der nach Ansicht des Gerichts den Wert sonstiger Vergütungen oder Vorteile darstellt, den der Arbeiter gemäss den Bedingungen seines Arbeitsverhältnisses empfangen hat.

§ 8 ermächtigt den Landwirtschaftsminister, Bestimmungen zu treffen, durch die die grafschaftlichen Lohnausschüsse ersucht werden, ihrerseits durch Verordnung zu bestimmen, welches „die Vergütungen oder Vorteile sind (soweit sie nicht durch das Gesetz verboten sind), die als Lohnzahlung an Stelle von Bargeld angerechnet werden können, und zu welchem Werte sie angerechnet werden sollen, und durch die die Ausschüsse ermächtigt werden, ihrerseits durch Verordnung die Anrechnung von Vergütungen oder Vorteilen als Lohnzahlung an Stelle von Bargeld zu beschränken oder zu verbieten...“

Durch Verordnung auf Grund dieses Paragraphen verbot der Ausschuss für die landwirtschaftlichen Löhne der Grafschaft Monmouthshire die Anrechnung irgendeiner Vergütung oder irgendeines Vorteiles als Zahlung von Lohn an Stelle von Bargeld.

Der Beklagte Harris schloss mit einem Landarbeiter namens Pugh in Monmouthshire einen Vertrag, durch den der letztere zu einem Wochenlohn von 8s. mit Kost und Wohnung, die Harris liefern sollte, und die auf 17s. wöchentlich geschätzt waren, eingestellt wurde. Die 8s. wöchentlich waren weniger als der Mindestlohnsatz, der für erwachsene, also über 21 Jahre alte Landarbeiter, festgesetzt worden war. Zur Zeit des Vertragschlusses teilte Pugh Harris mit, dass er 18 Jahre alt sei. Niemals klärte er ihn darüber auf, dass er tatsächlich 21 Jahre alt war.

Gegen Harris wurde vor dem örtlichen Gericht wegen Verletzung der Bestimmungen des Gesetzes über die landwirtschaftlichen Löhne ein Verfahren eingeleitet. Für den Arbeiter wurde angeführt :

- a) dass dem Beklagten verboten war, die in Kost und Wohnung liegende Vergütung als Lohn anzurechnen ;
- b) dass die irrige Altersangabe keine Rechtfertigung darstellte.

Der Bauer brachte vor,

- a) er sei berechtigt, gegen die Löhne den Wert von Kost und Wohnung als ihm geschuldet aufzurechnen ;
- b) er sei nicht verpflichtet, Löhne zu einem höheren Satze zu zahlen als er den Arbeitern des Alters entspräche, das Pugh als das seine angegeben hatte.

Das Gericht verurteilte Harris zu einer Geldstrafe und zur Nachzahlung des rückständigen Lohnes. Gegen diese Entscheidung legte er Berufung beim High Court ein.

Entscheidung : 1. Die Tatsache, dass Pugh sein Alter dem Beklagten gegenüber unrichtig angegeben hatte, stellt für den letzteren keine Rechtfertigung dafür dar, dass er versäumt habe, ihm die seinem wirklichen Alter angemessenen Löhne zu zahlen ;

2. Der Beklagte ist verpflichtet, den vollen Lohn zu zahlen, auf den dieser Anspruch hatte, ohne noch so angemessenen Abzug in bezug auf Kost und Wohnung;

3. In Fällen dieser Art obliegt dem öffentlichen Ankläger, der ein gemäss diesem Gesetz angestellter Beamter ist, die Aufgabe, das wahre Alter des Arbeiters und den Mindestlohn, zu dem er berechtigt ist, zu beweisen, und dann mag der Beklagte beweisen, dass er Löhne zu nicht geringerem als dem Mindestsatz gezahlt hat.

9. Löhne. — Übung im Lancashire Textilgewerbe, wegen schlechter Arbeit Abzüge zu machen. — Gültigkeit oder Ungültigkeit dieser Übung gemäss den Truckgesetzen von 1831 und 1896. (Truck Acts).

Divisional Court of the King's Bench (vor Lord Hewart, Lord Chief Justice, und den Richtern Avory und Salter), 11. Nov. 1926. — *Riversdale Mill Company Ltd. gegen Hart*. (43 Times Law Reports 73.)

Es handelte sich um eine Berufung seitens der Arbeitgeber in einer Rechtsfrage gegen ein Urteil eines örtlichen Gerichts¹ (Court of Summary Jurisdiction) zugunsten einer Arbeiterin, in Höhe eines halben Schillings, der, wie sie behauptete, von ihrem Lohn wegen schlechter Arbeit rechtswidrig abgezogen worden sei. Der Fall betraf die wichtige Frage, ob eine Übung der Lancashire Baumwollindustrie im Hinblick auf die Bestimmungen der Truckgesetze als gültig betrachtet werden könne. Von der Arbeiterin wurde zugegeben, dass sie einer Fahrlässigkeit schuldig gewesen sei, die zu einem Verlust für die Arbeitgeber in Höhe eines Schillings geführt habe. Aber es wurde auf ihrer Seite ausgeführt, dass irgendwelcher Lohnabzug mit Rücksicht auf § 3 des Truckgesetzes von 1831 rechtswidrig sei, da dieser Paragraph einen Arbeitgeber zwingt, „den vollständigen Betrag“ der von dem Arbeiter verdienten Löhne in Geld auszuzahlen. Die Arbeitgeber verwiesen auf eine Übung des Lancashire Baumwollgewerbes, wonach Stücklohn gemäss einem bestimmten Stücklohntarif gezahlt werden müsste, vorbehaltlich 1. einer Erhöhung des Stücklohnes, wenn der Arbeitgeber mangelhafte Materialien liefert und 2. vorbehaltlich eines Abzuges von diesen Löhnen, wenn die von dem Arbeiter gelieferte Arbeit schlecht oder nachlässig ist. Es wurde nicht bestritten, dass die Arbeiter des Baumwollgewerbes immer gegen diese Übung Einwendungen erhoben hatten. Die Arbeitgeber stützten sich aber auf die Tatsache, dass die Angelegenheit durch ein anderes Gesetz geregelt sei, nämlich das Truckgesetz von 1896, das solche Abzüge verbot, falls nicht das fragliche Gewerbe durch Verordnung des Innenministers ausgenommen worden ist, und dass solch eine Ausnahmeverordnung betreffend die Baumwollweberei in Lancashire am 3. März 1897 erlassen worden sei. Es wurde von den

¹ Nach dem Gesetz für Arbeitgeber und Arbeiter von 1875 (*Employers and Workmen Act*) können Lohnforderungen, die £10 nicht übersteigen, von Handarbeitern gegen Arbeitgeber in einem örtlichen Gericht geltend gemacht werden.

Arbeitgeber ausgeführt, dass das Truckgesetz von 1831 auf Lohnabzüge dieser Art keine Anwendung fände. Der Streitpunkt war also, ob der Fall unter § 3 des Truckgesetzes von 1831 fiel oder nicht, und dies hing wieder von der Bedeutung ab, die man dem Ausdruck „vollständiger Betrag des verdienten Lohnes“ zuschreiben müsse. Es wurde auf Seiten der Arbeitnehmerin behauptet, dies bedeute ihren Lohn gemäss dem Preistarif ohne irgendwelche Abzüge, und diese Summe müsse ihr zunächst vollständig und bar bezahlt werden, obwohl die Arbeitgeber vielleicht berechtigt sein würden, von ihr Schadenersatz für nachlässige Arbeit durch die entsprechenden Massnahmen zu verlangen. Die Arbeitgeber behaupteten andererseits, dass der „gesamte verdiente Betrag“ nicht festgestellt werden könne, ehe die übungsmässig gestatteten Abzüge gemacht worden wären. Mit anderen Worten ging ihre Behauptung dahin, es seien tatsächlich gar keine Lohnabzüge vorgekommen, da diese Abzüge nur Elemente der Berechnung des Betrages des tatsächlich verdienten Lohnes darstellten.

Entschieden wurde von der Mehrheit der Richter (Richter Ivory und Salter, während Lord Chief Justice Hewart abweichender Meinung war) :

Der Berufung ist stattzugeben, dass die fraglichen Lohnabzüge die Bestimmungen von § 3 des Truckgesetzes von 1831 nicht verletzen.

Die Entscheidung des Gerichtshofs in seiner Mehrheit beruhte auf der Erwägung, dass der fragliche Abzug nicht von verdienten Löhnen gemacht worden war. Sie waren der Ansicht, der Arbeitsvertrag bestimme, dass die „verdienten“ Löhne nicht festgestellt werden konnten, bis etwaige Abzüge von den Stücklohnsätzen, wie sie in der Tariffliste festgesetzt waren, gemacht wären. Das Truckgesetz von 1831 fände daher keine Anwendung. Auch das Truckgesetz von 1896 sei wegen der dem Lancashire Baumwollgewerbe vom Innenminister gewährten Ausnahme unanwendbar.

Richter Ivory sagte in seiner Urteilsbegründung :

Ich kann keinen grundsätzlichen Unterschied zwischen diesem Fall und dem Fall des Arbeiters für Stücklohn sehen, dessen Lohnbetrag nicht berechnet werden kann, ehe am Ende der Arbeit festgestellt werden kann, welche Arbeit geleistet worden ist.

Lord Chief Justice Hewart andererseits war der Ansicht, dass der „gesamte verdiente Betrag“ die Summe darstellte, die in der Tariffliste näher angegeben war, und dass daher gemäss den Bestimmungen des Truckgesetzes von 1831 diese Summe den Arbeitern hätte vollständig bar ausbezahlt werden müssen. Er stellte diesen Punkt wie folgt klar :

Ich kann nicht umhin zu denken, dass die Begründung der Arbeitgeber einen gescheiterten Hintergedanken darstellt. Die eigentliche Absicht war, alle mit Lohnabzügen verbundenen Schwierigkeiten loszuwerden. Man hatte den guten Einfall zu sagen, als Lohnabzug

dürfe es nicht gelten, wenn der wirkliche Lohnbetrag durch den erforderlichen „Abzug“ erst festgestellt werde. Wovon erfolgt denn aber dieser „erforderliche Abzug“? Anscheinend von irgendeiner nur begrifflich gegebenen Zahl, die nur einen ideellen Lohnsatz darstellt, welcher niemals wirklich wird, bis angemessene Abzüge von ihm gemacht worden sind. Ich fühle mich verpflichtet zu sagen, dass, wenn diese Auffassung zutreffen sollte, sowohl die Gesetzgebung als die Gerichte eine Menge Zeit auf die mit den Truckgesetzen verbundenen Probleme verschwendet zu haben scheinen.

Anmerkung: Die Entscheidung im Falle *Pritchard gegen Clay*. (1926), 1 King's Bench 236¹, ist hier nicht anwendbar, da dort keine Befreiung von den Bestimmungen des Truckgesetzes von 1896 verfügt war.

10. Arbeitsbedingungen. — Wöchentliche Ruhetage für Angestellte. — Hotelkellner gehören zu den Personen, die in dem Ladengesetz von 1913 (Shops Act) als Ladengehilfen bezeichnet sind.

Divisional Court der King's Bench Division (vor Lord Chief Justice Hewart und den Richtern Avory und Sankey), 19. November 1925. — *Rutherford gegen Trust Houses, Ltd.* (1926, 1 King's Bench 321.)

In diesem Falle wurde wegen Übertretung der Ladengesetze von 1912 und 1913 gegen Hotelbesitzer verhandelt; sie sollten versäumt haben, Kellnern, die in dem zur Beherbergung bestimmten Teil ihres Hotels, getrennt von dem Teil für die Restaurants und Barräume, beschäftigt waren, vollständige Ruhetage zu gewähren. Das Ladengesetz von 1912 § 1 bestimmt, dass ein Ladengehilfe mindestens an einem Wochentag in der Woche nicht länger als bis 1½ Uhr nachmittags beschäftigt werden soll. Der Ausdruck „Ladengehilfe“ ist durch § 19 des Gesetzes dahin bestimmt, dass jede Person gemeint ist, die vollständig oder hauptsächlich in einem Laden bei Bedienung von Kunden oder dem Empfang von Aufträgen oder der Abfertigung von Waren beschäftigt ist, und nach demselben Paragraph soll der Ausdruck „Laden“ Räumlichkeiten einschliessen, in denen Erfrischungen oder berauschende Getränke verkauft werden. Das Ladengesetz von 1913 ist eine Novelle, die nur auf Räumlichkeiten Bezug hat, in denen Erfrischungen oder berauschende Getränke verkauft werden und die dem Inhaber solcher Räumlichkeiten die Wahl lässt, an Stelle des wöchentlichen halben Ruhetages, der nach dem Gesetz von 1912 den Gehilfen gewährt werden muss, andere Ruhetage zu geben. Der Inhaber muss jedoch Mitteilung machen, dass er das Gesetz von 1913 an Stelle des Gesetzes von 1912 anwendet und diese Mitteilung an einem gut sichtbaren Platz der Räumlichkeiten anschlagen und darin kundgeben, welche Massnahmen er zu Gewährung der Ruhetage für seine Gehilfen getroffen hat. Unter diesen Voraussetzungen kann der Inhaber statt des wöchentlichen halben Feiertags eine Anzahl vollständiger Ruhetage gewähren, von denen

¹ Vgl. ISAR, 1925, S. Nr. 1, 107.

einige aufeinander folgen und einige auf die Sonntage fallen müssen. Das Gesetz von 1913 erweitert die Bestimmung des Ausdrucks „Ladengehilfe“, indem es „alle Personen einbezieht, die vollständig oder hauptsächlich in den mit dem Geschäft verbundenen Räumlichkeiten beschäftigt werden“.

In einem früheren Fall (*Gordon Hotels Ltd. gegen Londoner Grafschaftsrat* (1916, 2 Kings Bench 27), der nach dem Ladengesetz von 1912 entschieden wurde, war entschieden worden, dass die in dem zur Beherbergung bestimmten Teil des Hotels beschäftigten Kellner nicht unter den Begriff des Ladengehilfen fielen und daher durch das Gesetz nicht geschützt würden, da sie keine Personen wären, die vollständig oder hauptsächlich in einem Laden bei Bedienung von Kunden oder dem Empfang von Aufträgen oder der Abfertigung von Waren beschäftigt seien. Man beachte, dass die *Gordon Hotels* ihr Wahlrecht gemäss dem Gesetz von 1913 nicht ausgeübt hatten.

Der vorliegende Fall betraf die Frage, ob ein Hotel durch Ausübung seines Wahlrechtes gemäss dem Gesetz von 1913 verpflichtet würde, den in dem zur Beherbergung bestimmten Teil seines Hotels beschäftigten Kellnern die durch das Gesetz von 1913 vorgeschriebenen Ruhetage zu gewähren. Zugegeben wurde, dass diese Kellner durch das Gesetz von 1912 nicht geschützt seien. Es wurde aber ausgeführt, dass sie bei Anwendung des Gesetzes von 1913 unter den Begriff des Ladengehilfen im Sinne dieses Gesetzes fielen und folglich auf die dort bestimmten Ruhetage Anrecht hätten.

Es wurde entschieden, dass dies die richtige Auffassung wäre. Lord Chief Justice Hewart sagte bei der Begründung seines Urteils:

Die Wirkung ist, dass, wenn jemand in der durch § 1 des Gesetzes von 1913 vorgeschriebenen Weise seine Wahl trifft, er nachher nicht mit dem Vorbringen gehört wird, die in seinen Räumlichkeiten in Verbindung mit dem dort betriebenen Geschäft beschäftigten Personen seien keine Ladengehilfen.

Die Wirkung der Entscheidung ist daher, dass dort, wo das Gesetz von 1913 angewendet wird, alle Kellner auf die durch das Gesetz vorgeschriebenen Ruhetage Anrecht haben, gleichviel in welcher Eigenschaft sie beschäftigt werden.

11. Löhne. — Anspruch von in Nervenheilanstalten beschäftigten Bäckern auf Zahlung von Löhnen über Tarif.

Gewerbegericht (vor Sir Harold Morris K. C., Herrn J. McKie Bryce und Herrn F. S. Button), 22. Januar 1925. — *Amalgamated Union of Operative Bakers etc. gegen Londoner Grafschaftsrat*. (Industrial Court Decisions, Bd. VIII (1927), Nr. 1176, S. 12.)

In diesem Falle wurde ein Anspruch auf Neufestsetzung der Löhne von Bäckern geltend gemacht, die vom Londoner Grafschaftsrat in seinen Nervenheilanstalten in verschiedenen Orten in oder bei London beschäftigt wurden.

Es waren insgesamt 20 Bäcker (10 gewöhnliche Bäcker und 10 Vorarbeiter). In jeder Anstalt wurde ein Bäcker und ein Vorarbeiter beschäftigt.

Die in diesen Anstalten beschäftigten Bäcker haben bei ihrer Arbeit die Hilfe einer Anzahl von Patienten, die zwischen 5 und 16 schwanken, und sind für die Patienten, solange diese unter ihrer Aufsicht stehen, verantwortlich.

Seit 1917 hat der Londoner Grafschaftsrat die Löhne dieser Bäcker auf Grund der Löhne berechnet, die im freien Gewerbe bezahlt werden. Dies geschieht in Übereinstimmung mit seiner feststehenden Lohnpolitik, die Löhne seiner Arbeiter nicht selbständig zu regeln, sondern den im Gewerbe nach Tarifvertrag gezahlten anzupassen.

Die Gewerkschaft, der die Leute angehörten, führte für diese an, dass die gewöhnlichen Sätze, die sich auf private Beschäftigung bezogen, nicht bestimmt wären, die besonderen Pflichten und Verantwortlichkeiten der Anstaltsbäcker abzugelten, und dass höhere Löhne bezahlt werden müssten.

Das Gericht entschied grundsätzlich, dass kein Anlass vorliege, von dem gegenwärtigen Verfahren abzuweichen, wonach die Löhne der Leute nach dem Tarifvertrag des Londoner Bäcker-gewerbes geregelt wurden. Die Entscheidung des Gerichtes sollte aber der Frage nicht vorgreifen, in welche Lohnstufe die in den verschiedenen Anstalten beschäftigten Leute einzustufen seien.

12. Ruhegehalt. — Gesetzliche Pflicht zur Zahlung von Ruhegehalt an Beamte. — Unabdingbarkeit dieser Verpflichtung für öffentliche Körperschaften.

House of Lords (vor Viscount Cave K. C., Lords Shaw of Dunfermline, Sumner, Farnmoor und Blanesburgh), 17. Juni 1926. — *Guardians of the Poor of Salford Union gegen Dewhurst*. (Law Reports, 1926, A. C., S. 619.)

Dieser Fall wurde in ISAR 1925, S. 147, Nr. 3 wiedergegeben. Das Oberhaus trat der Entscheidung des Berufungsgerichts bei und wies die Berufung ab (gegen das Votum von Lord Sumner).

13. Arbeitsbedingungen. — Pflichten der Funker an Bord. — Recht des Reeders, die Funker mit gewöhnlicher seemännischer Arbeit zu beschäftigen. — Recht der Funker auf Bezahlung für Überzeit und auf Anteil an Rettungsprämien. — Entlohnung von Funkern auf ausländischen Schiffen.

Industrial Court (vor Sir Harold Morris H. C., Herrn J. McKie Bryce und Herrn D. C. Cummings), 30. Juli 1926. — *Engineering and Allied Employers' (London and District) Association gegen Association of Wireless and Cable Telegraphists*. (Industrial Court Decisions, Bd. VIII (1927), Nr. 1240, S. 223.)

Der Arbeitsminister hatte dem Gewerbegericht (Industrial Courts) eine Streitigkeit unterbreitet, die zwischen einem Berufsverband, der 3400 Schiffsfunker im Dienste der Marconi Company,

Siemens Brothers Ltd. oder der Radio Communication Co. Ltd. umfasste, und einem ihre Arbeitgeber umfassenden Berufsverband entstanden war. Der Streit betraf eine grosse Anzahl von Fragen, die sich auf Löhne und Arbeitsbedingungen bezogen. Hier werden jedoch nur die Punkte, welche grundsätzliche Fragen betreffen, wiedergegeben. Die Funker an Bord sind insofern in einer eigentümlichen Lage, als sie Angestellte der obengenannten Funkunternehmungen sind; auf See bilden sie aber einen Teil der Mannschaft des Schiffes, auf dem sie angeheuert sind, und stehen also tatsächlich im Dienste des Reeders und unter der Disziplinargewalt des Schiffskapitäns.

Pflichten

Hinsichtlich der Pflichten des Funkers geht der Hauptstreit zwischen den Parteien darum, ob von einem Funker als Mitglied der Schiffsmannschaft andere als nur die mit dem Dienst der drahtlosen Telegraphie verknüpfte Arbeit verlangt werden darf.

Ein 1923 zwischen den Parteien abgeschlossener Tarifvertrag sieht vor, dass ein Funker auf Verlangen entweder bei Beaufsichtigung oder Nachzählung der Ladung oder Entladung oder bei Unterstützung des Kapitäns in Schreibarbeiten beschäftigt werden kann. Die Anweisungen zu solchen Arbeiten sollen den Funkern durch den Kapitän oder den ersten Maat gegeben und unter Leitung des mit diesen Arbeiten betrauten Offiziers ausgeführt werden. Die Arbeit ist nur dann auszuführen, wenn dadurch nicht der Funkdienst beeinträchtigt wird. Sie soll auf die gewöhnliche Arbeitszeit des Funkers beschränkt bleiben, und nicht verlangt werden, wenn es sich handelt 1. um Schiffe erster Klasse, 2. um Schiffe der Auslandsfahrt anderer Klassen, wenn sie in ihre endgültigen Löschungshafen im Vereinigten Königreich haben, 3. um Schiffe in ausländischem Dienst, wenn sie sich in ihren Bestimmungshäfen befinden. Ausserdem sollen die Funker genügende Zeit im Hafen haben, um die Funkapparate nachzusehen und auszubessern und solche mit dem Funkdienst zusammenhängende Schreibarbeit zu leisten, die auf See nicht erledigt werden kann.

Die Einwände der Funker gegen die Leistung dieser Arbeit werden auf folgende Gründe gestützt: 1. Es sei unendlich und grundsätzlich verkehrt, von Funkern die Tätigkeit von Personen zu verlangen, die mit gänzlich anderer Arbeit beschäftigt sind. 2. Die Arbeitgeber andererseits führten aus, dass solche Arbeiten tatsächlich seit 1922 mit Erfolg geleistet worden seien, dass dadurch der Funkdienst nicht geschädigt, den Schiffskapitänen vielmehr bei Aufrechterhaltung der Disziplin geholfen worden sei, ein Umstand, dem die Reeder grosse Bedeutung beimessen.

Auf das Gericht machte die Tatsache Eindruck, dass der erwähnte Gesamtarbeitsvertrag in den letzten drei Jahren anscheinend befriedigend und ohne Beeinträchtigung der Haupttätigkeit der Funker durchgeführt worden war. Unter diesen Umständen kam

das Gericht zu dem Schlusse, dass die Leistung solcher Arbeiten für den Funker keine unbillige Härte bedeute, da sie die richtige Ausführung der eigentlichen Funkarbeit nicht beeinträchtige. Wenn man bedenke, dass der Funker im übrigen Rang und Vorrecht eines Schiffsoffiziers habe, sei es nicht unvernünftig, von ihm die Mitwirkung bei Arbeiten zu verlangen, die im seemännischen Dienst als Aufgaben eines Schiffsoffiziers gelten.

Das Gericht *entschied* infolgedessen, dass :

1. wenn ein Schiff im Hafen ist, der zur Mannschaft gehörende Funker, auf Verlangen entweder zur Beaufsichtigung, Nachprüfung oder Löschung der Ladung oder zur Unterstützung des Kapitäns bei seinen Schreibarbeiten, z. B. bei der Vorbereitung von Mitteilungen an die Mannschaft usw., herangezogen werden kann ;

2. die erforderliche Zeit zur Nachprüfung, Ausbesserung und Erneuerung der Funkeinrichtungen und zur Erledigung der mit dem Funkdienste zusammenhängenden Schreibarbeit, die auf See nicht erledigt werden kann, dem Funker, solange er im Hafen ist, vorzugsweise zu gewähren ist ;

3. der Funker zu den oben erwähnten mit dem Funkdienst nicht zusammenhängenden Arbeiten nur in regelmässiger Abwechslung mit den Navigationsoffizieren und in deren Vertretung herangezogen werden soll ;

4. die Anweisungen dem Funker durch die in der oben erwähnten Vereinbarung von 1923 bezeichneten Personen zu geben sind ;

5. jede Hilfe bei der Ladung und der Schreibarbeit in den Gruppen von Fällen, die nach der Vereinbarung von 1923 ausgenommen sind, ausgeschlossen sein soll.

Entlohnung auf ausländischen Schiffen

Die Gewerkschaft erhob den Anspruch, dass ein Funker, von dem verlangt wird, zeitweilig auf einem im Ausland eingetragenen Schiff zu dienen, nach demselben Satz bezahlt würde, wie ein Funker der Nationalität des Schiffes, wenn dieser das gleiche Gehalt empfinde wie er auf einem Schiff britischer Nationalität oder dass er sein Gehalt weiter bezöge, sofern dieses höher wäre, zuzüglich eines Satzes von 10. v. H. für Ladehülfe.

Die Arbeitgeber schlugen vor, dass der Funker nach einem Satze, den er auf einem Schiff britischer Nationalität erhalten würde, mit einem Zuschlag von 10% bezahlt werden solle.

Das Gericht erwog, dass zwischen den Lohnsätzen von Funkern auf britischen Schiffen, die in Zukunft nicht nach dem Dienstalter, sondern nach der Klasse und Grösse der Schiffe berechnet werden sollen, und den Lohnsätzen ausländischer Funker, deren Lohn sich nach dem Dienstalter richtet, kein Vergleich gezogen werden kann. Infolgedessen entschied das Gericht, dass ein Funker, der zeitweilig auf einem ausländischen Schiffe diene, nach dem Satze bezahlt werden solle, den er auf einem gleichartigen britischen Schiff erhalten würde, zuzüglich eines Zuschlages von 10%.

Überstunden

Die Gewerkschaft verlangte bestimmte Zuschläge und Bezahlung für Überstunden ausserhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit und an Samstagnachmittagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen, oder statt dessen Gewährung von Freizeit entsprechender Dauer auch während der gewöhnlichen Arbeitszeit. Die Arbeitgeber lehnten dies Verlangen mit der Begründung ab, dass Mehrbezahlung für Überstunden in den höheren Dienstgraden der Handelsflotte nicht anerkannt sei, und dass das Verlangen der Funker, in sonstiger Hinsicht Vorrechte und Rang von Offizieren zu erhalten im Widerspruch mit einer besonderen Überstundenbezahlung stehen würde. Sie wiesen ferner darauf hin, dass in den amtlichen Vorschriften des Handelsministeriums sich Bestimmungen nur für die Mindestzahl von Stunden befänden, während deren der Funker im Dienst sein solle. Es wurde endlich angeführt, dass Überstundenbezahlung mit der Gepflogenheit der Arbeitgeber, den Funkern einen festen Lohn so lange zu zahlen, als sie auf der Lohnliste des betreffenden Arbeitgebers stünden, nicht im Einklang wäre.

Das Gericht ist der Ansicht, dass die Gewährung von Überstundenbezahlung notwendig die Festlegung einer Höchstzahl von Arbeitsstunden voraussetzen würde und glaubt, dass ein solcher Schritt nur bei einer Veranlassung getan werden dürfe, die alle Klassen der Seeleute und nicht nur eine Gruppe beträfe. In diesem Zusammenhang wurde die Aufmersamkeit des Gerichts auf eine neuliche Entscheidung der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf gelenkt, wonach die Erörterung der Arbeitszeit der Seeleute bis 1928 aufgeschoben werden solle. Auf Grund dieser Erwägungen entschied der Gerichtshof gegen den Anspruch.

Rettungsprämien, -belohnungen oder -vergütungen

Die Parteien waren vorher übereingekommen, dass als Grundlage für die Berechnung der Rettungserträge als Lohn des Funkers das von dem Arbeitgeber gezahlte Gehalt gelten solle. Die Gewerkschaft verlangte in anderem Zusammenhang, dass der Funker in derselben Beziehung zu dem Reeder des Schiffes, auf dem er diente, stehen sollte, wie jedes andere eingeschriebene Mitglied des Schiffes, und an allen Vergütungen, Belohnungen oder Vorrechten teilnehmen solle, die andern Mitgliedern der Mannschaft in ihrer Gesamtheit gegeben oder zugestanden werden mögen.

In Rücksicht auf seine sonstige Stellungnahme, die Arbeitsbedingungen der Funker denen anderer Gruppen der Schiffsmannschaft anzupassen, entschied das Gericht, dass die Vereinbarung in bezug auf Rettungsprämien derart erweitert werden solle, dass sie Belohnungen und Vergütungen jeder erdenklichen Art einschliessen solle.

ARBEITSKÄMPFE

14. Rechtmässigkeit geschäftlichen Boykotts. — Verbreitung von Verrufslisten. — Angebot, gegen Zahlung einer Geldsumme von Aufnahme des Namens in der Verrufsliste abzuweichen. — Liegt darin die Forderung von Geld unter Drohungen und ohne vernünftigen und angemessenen Grund, so dass damit das Verbrechen der Erpressung gegeben wäre? — Wesentlichkeit des Fehlens einer verbrecherischen Absicht.

Court of Criminal Appeal (vor Lord Hewart als Chief Justice und den Richtern Avory und Shearman), 22. März 1926. — *Der König gegen Percy Ingram Denyer*. (Law Reports, 1926, 2 King's Bench 258.)

Der Berufungskläger war Angestellter der Motor Trade Association und wurde 1925 dazu bestellt, die Verrufsliste der Vereinigung zu führen. Die M.T.A. ist ein Unternehmerverband zum Schutze der Interessen von Herstellern, Händlern und Verbrauchern von Gegenständen der Kraftwagenindustrie. Er veröffentlicht, wie viele andere Verbände, eine periodische Liste mit den Namen von Personen oder Firmen, welche die Regeln des Verbandes für die Verkaufspreise der Waren übertreten haben. Die Mitglieder des Verbandes werden ersucht, Geschäftsverbindungen mit jedem, dessen Name auf dieser Verrufsliste erscheint, abubrechen, und so wird diese ein wirksames Mittel, den gewerblichen Boykott zu verhängen.

Mr. Read war Eigentümer einer Garage in Honiton und verkaufte Waren der Kraftwagenindustrie, war aber kein Mitglied der M.T.A. Am 12. September 1925 sprach Denyer bei seiner Garage vor und erhielt von Read gewisse Artikel zu Preisen angeboten, die mit den vom Verband festgesetzten nicht übereinstimmen. Infolgedessen wurde sein Fall von dem Ausschuss für die Verrufsliste geprüft. Read legte Einspruch gegen diese Entscheidung ein und erschien später vor dem Gesamtvorstande des Verbandes.

Die Angelegenheit wurde bis zum 14. Januar 1926 vertagt, als Read wieder vor dem Vorstand erschien. Am nächsten Tage erhielt er den folgenden Brief:

„Motor Trade Association,
157 Great Portland Street
London.

14th January 1926.

Sehr geehrte Herren!

Unter Bezugnahme auf Ihr Erscheinen vor dem Vorstand dieses Verbandes heute nachmittag beehre ich mich, Ihnen mitzuteilen, dass beschlossen wurde, Ihnen an Stelle der Aufnahme in die Verrufsliste die Zahlung von £ 250 an den Entschädigungsfonds dieses Verbandes

und Veröffentlichung des beiliegenden Verpflichtungsscheines im „Motor Commerce“ anzubieten. Senden Sie mir daher bitte 2 Schecks, einen über £ 250, zahlbar an diesen Verband, und einen für £ 7, zahlbar an „Motor Commerce“, zusammen mit dem beiliegenden Verpflichtungsschein, der spätestens am nächsten Montag, dem 18. d. M., unterschrieben sein muss. Andernfalls bliebe mir keine andere Wahl, als Ihren Namen in die Verrufsliste aufzunehmen, die zu diesem Datum in der Hand des Druckers sein muss.

Hochachtungsvollst
für Motor Trade Association

P. Ingram Denyer,
Führer der Verrufsliste.

An Herrn Reads Garage, Honiton.“

Mr. Read unterzeichnete weder den Verpflichtungsschein noch zahlte er die verlangte Summe, sondern brachte den Brief sofort zur Polizei, worauf dieser Gegenstand des vorliegenden Strafverfahrens wurde. In der Ausgabe von „Motor Commerce“ am 23. Januar 1926 erschien der Name von Reads Garage auf der Verrufsliste. Der Erfolg war, dass sein ganzes Geschäft lahmgelegt wurde. Er konnte keine Kanne Petroleum, geschweige denn einen Kraftwagen kaufen. Vor dem Schwurgericht Exeter wurde Denyer gemäss § 29 Abs. 1 des Gesetzes über die Eigentumsverbrechen von 1916 (Larceny Act) angeklagt. Er wurde für überführt erachtet, einen Brief mit Forderung von Geld unter Drohungen geschrieben zu haben und zu 6 Tagen Gefängnis und Kostentragung verurteilt.

§ 29 Abs. 1 des Gesetzes über die Eigentumsverbrechen von 1916 (Larceny Act) bestimmt, dass „wer einen Brief oder ein Schriftstück in Kenntnis seines Inhalts herausgehen lässt, in dem er von jemandem unter Drohungen und ohne vernünftigen oder angemessenen Grund Vermögenswerte oder Wertgegenstände verlangt . . . , ist eines Verbrechens schuldig und wird mit lebenslänglichen Zuchthaus bestraft“. Abs. 4 schreibt vor, „dass es im Sinne des Gesetzes gleichgültig ist, ob die Drohungen mit Gewalt oder Verletzungen verbunden sind oder eine Beschuldigung beziehen, die der Täter oder eine andere Person erheben will“. Denyer legte gegen dieses Urteil Berufung ein.

Es wurde zu seinen Gunsten vorgebracht, er habe nichts getan, als die Anordnungen des Verbandes auszuführen und keine verbrecherische Absicht gehabt. Das Gesetz sei dazu bestimmt, auf Fälle angewandt zu werden, wo die Absicht auf Erpressung von Geld gehe, und beziehe sich nicht auf Fälle, wo der Zweck keine Schädigung ist, sondern darin bestehe, den Schutz berechtigter Geschäftsinteressen durchzusetzen. Die Absicht, ein Geschäftsinteresse zu schützen, sei nicht die Absicht einer Schadenzufügung, obwohl sie tatsächlich dazu führen könne. Wenn jemand ein Recht habe, zum Schutz seiner geschäftlichen Interessen zu handeln, so bediene er sich keiner Drohungen, wenn er Geld als Ersatz für die Vornahme dieser Handlung verlange. Es ist ein Grundsatz des englischen Rechts, dass „actus non facit reum nisi mens sit rea“. Absicht und Handlungen müssten beide zusammen-

wirken, um das Verbrechen zu begründen. Das war aber hier nicht der Fall. Das Urteil müsse daher aufgehoben werden.

Das Urteil des Gerichts wurde von Chief Justice Lord Hewart abgegeben, welcher sagte, es sei völlig klar, dass der Berufungskläger den Brief geschrieben, seinen Inhalt gekannt habe, und dass darin £257 verlangt worden seien. Die Ausführungen, das in § 29 des Gesetzes definierte Verbrechen setze nicht nur das Vorhandensein der vier darin enthaltenen Merkmale voraus, sondern erfordere auch eine verbrecherische Absicht, sei unrichtig. Der Paragraph beschreibe, worin das Verbrechen bestehe, und wenn das Vorhandensein der vier Merkmale bewiesen werde, so folge, dass ein Verbrechen begangen sei. Wenn jemand in Kenntnis seines Inhalts einen Brief oder ein Schriftstück herausgehen lasse, in dem er von einem anderen unter Drohung und ohne angemessene Gründe einen Wertgegenstand verlange, so folge, dass das was er getan habe, ein Verbrechen sei. Darauf könne nicht entgegnet werden: „Ich wusste, was behauptet wird, ich tat, was behauptet wird, aber trotzdem hatte ich keine verbrecherische Absicht“.

Was die Worte „vernünftige oder angemessene Gründe“ anlange, so stehe nichts in dem Gesetz, das annehmen liesse, dass der ehrliche Glaube des Angeklagten an einen vernünftigen oder angemessenen Grund für seine Forderung genüge, um das Verbrechen auszuschliessen. Es sei Sache der Geschworenen zu entscheiden, ob tatsächlich ein vernünftiger oder angemessener Grund für die Aufstellung der Forderung da sei, und die Frage, was der Angeklagte glaube, sei unwesentlich.

Demgegenüber wurde ausgeführt, dass, da die M. T. A. das gesetzliche Recht habe, den Namen von Mr. Read auf die Verurufsliste zu setzen, sie eben deshalb auch ein gesetzliches Recht gehabt habe, von ihm Geld als den Preis dafür zu verlangen, dass der Verband von der Aufnahme seines Namens in die Verurufsliste Abstand nähme. Diese Ansicht hält das Gericht für unrichtig. Es wäre das eine Entschuldigung, welche Erpresser in unbegrenztem Umfange vorbringen könnten. Es gäbe keinen Zusammenhang zwischen dem Recht, den Namen des Mr. Read auf die Verurufsliste zu setzen und dem Recht, £257 als Preis für den Verzicht auf die Vornahme dieser Handlung zu verlangen.

Grosses Gewicht wurde von den Berufungsklägern auf bestimmte Stellen in dem Urteil des Berufungsgerichts (Court of Appeal) in dem Falle *Ware and De Freville gegen Motor Trade Association* (1921, 3 King's Bench 40) gelegt. Jener Fall berühre die vorliegende Berufung jedoch nicht, welche verworfen wurde.

Anmerkung: Obwohl der Lord Chief Justice bemerkte, dass die Entscheidung in *Ware and De Freville gegen M. T. A.* den gegenwärtigen Fall nicht unmittelbar berühre, kann die Bedeutung der Entscheidung von *König gegen Denyer* nur dann richtig gewürdigt werden, wenn sie in Verbindung mit den Rechtsregeln über Verschwörungen (Civil conspiracy) betrachtet wird, wie sie das Berufungsgericht (Court of Appeal) im Falle *Ware and De Freville gegen M. T. A.* (Law Reports, 1921,

3 King's Bench 40) und das Oberhaus im Falle *Sorrell gegen Smith* (ISAR 1925, S. 98) festgestellt haben.

Die Bedeutung dieser Entscheidungen besteht darin, dass gegenüber einer Vereinigung, deren eigentlicher Zweck nicht ist, einen anderen zu schädigen, sondern berechnigte Geschäftsinteressen zu schützen, keinen Schadenersatzanspruch eines etwa Geschädigten anerkannt wird.

Im Falle *Ware and De Freville gegen Motor Trade Association* (s. oben) war derselbe Unternehmerverein beteiligt, wie im Falle *König gegen Denyer* und der Name der Kläger wurde auf die Verrufsliste unter ziemlich den gleichen Umständen gesetzt, wie denen im Falle von Mr. Read. Die Kläger beantragten daraufhin im Klagewege, den Beklagten zu verbieten, ihre Namen auf die Verrufsliste zu setzen oder irgendeine Schmähschrift zu veröffentlichen, durch welche die Kläger in ihrem Geschäft geschädigt werden. Die beanstandete Schmähschrift war die veröffentlichte Verrufsliste. *Entschieden* wurde, 1. dass die in der Verrufsliste veröffentlichten Worte in ihrem gewöhnlichen Sinne, nicht in einer herabsetzenden Bedeutung, verstanden werden könnten und 2. dass die Veröffentlichung der Namen der Kläger in der Verrufsliste durch die Beklagten in gutgläubiger Wahrung der Geschäftsinteressen ihrer Mitglieder veranlasst worden sei und daher nicht ungesetzlich wäre, so dass ein Verbot nicht ausgesprochen werden könne.

Das Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten von 1906 (*Trade Disputes Act*), § 4, schliesst eine Schadenersatzklage aus unerlaubter Handlung gegen einen Berufsverband oder seine Mitglieder oder Funktionäre wegen unerlaubter Handlung aus, die angeblich durch oder für den Berufsverband begangen ist. Darum musste die Klage von *Ware and De Freville gegen M. T. A.* als Antrag auf Erlass eines Verbotes konstruiert werden; die Entscheidung in jenem Falle hat jedoch die Rechtmässigkeit des Verfahrens der Führung von Verrufslisten, das von den englischen Berufsverbänden heute in so weitem Umfang angewendet wird, um ihr Geschäftsgeheimnis bei Mitgliedern und Nichtmitgliedern durchzusetzen, mit Entschiedenheit festgestellt.

Im Fall *König gegen Denyer* wird aber entschieden, dass, wenn man noch einen Schritt weitergeht und eine Geldstrafe oder Busse als Sühne für die Verletzung verlangt oder als Ersatz für die Aufnahme des Täters in die Verrufsliste, dieses eine verbrecherische Handlung im Sinne des Gesetzes über die Eigentumsverbrechen darstellt, und die verantwortliche Person oder Personen als solche gemäss dem Strafrecht bestraft werden müssen.

15. Gesetzlichkeit eines Generalstreiks nach Common Law. — Fällt ein Generalstreik unter den Schutz des Gesetzes über Arbeitsstreitigkeiten von 1906? (*Trade Disputes Act*). — Gesetzlichkeit eines Streiks, dem die von den Regeln einer Gewerkschaft vorgeschriebene Abstimmung nicht vorangegangen ist.

Chancery Division des High Court of Justice (vor Richter Astbury), 11. Mai 1926. — *National Sailors' and Firemen's Union of Great Britain and Ireland gegen Reed und Gen.* (Law Reports, 1926, 1 Chancery 536.)

Das Verfahren ging aus von der Gewerkschaft, die eine Feststellung forderte, dass die Beklagten als Ortsgruppensekretär und Delegierte einer Ortsgruppe der Gewerkschaft nicht berechtigt waren, im Namen der Gewerkschaft Mitglieder der Gewerkschaft

ohne Ermächtigung durch deren geschäftsführenden Ausschuss zum Streik aufzufordern. Auch wurde der Erlass eines Verbots gegen die Beklagten beantragt.

Der Sachverhalt war der folgende: In Grossbritannien war im Bergbau eine ernste Krisis ausgebrochen. Der Generalrat des Gewerkschaftskongresses (des T. U. C.) übernahm vom gewerkschaftlichen Gesichtspunkt die Führung in dem Streitfall und forderte alle angeschlossenen Gewerkschaften auf, auf Ersuchen des T. U. C. die Arbeit einzustellen. Der T. U. C. ordnete einen sogenannten Generalstreik an, und eine grosse Anzahl von Gewerkschaftlern im Eisenbahntransport- und anderen Gewerben legten die Arbeit nieder. Die Beklagten, welche Funktionäre der Ortsgruppe Tower Hill der klagenden Gewerkschaft waren, wollten ihre Weisungen von dem T. U. C. nehmen und nicht von dem geschäftsführenden Ausschuss ihrer eigenen Gewerkschaft. Die Ortsgruppe Tower Hill fasste demgemäss eine Entschliessung, worin der Schritt der T. U. C., zum Generalstreik aufzurufen, gebilligt wurde. Sie verpflichteten sich in der Entschliessung weiter, „alles in ihren Kräften Stehende zu tun, um ihnen (d. h. den Bergarbeitern) zu helfen“. Auch wiesen sie die Funktionäre der Ortsgruppe an, alle Mitglieder sofort zur Arbeitsniederlegung aufzufordern.

Daraufhin erliess einer der Beklagten als geschäftsführender Sekretär der Ortsgruppe eine Bekanntmachung, durch die alle Mitglieder der Ortsgruppe zum Streik aufgefordert wurden.

Nach den Regeln der Gewerkschaft werden den Mitgliedern unter bestimmten Bedingungen Unterstützungen gewährt. Eine dieser Bedingungen ist die, dass ohne Zustimmung einer Zweidrittelmehrheit kein Streik innerhalb der Gewerkschaft beschlossen werden soll. Auch bestehen Bestimmungen gegen Mitglieder, die vorsätzlich und andauernd die Regeln oder die rechtmässigen Beschlüsse des geschäftsführenden Ausschusses übertreten.

Das Gericht stellte fest, dass Mitglieder der klagenden Gewerkschaft in London von den Beklagten und deren Streikposten gezwungen worden waren, ihre Schiffe zu verlassen und ernsthafte Verluste und Schädigungen auf sich zu nehmen. Sie waren dabei über ihre Rechtslage als Mitglieder der Gewerkschaft in Zweifel versetzt worden. Diese Massnahmen der Beklagten, sagte Richter Astbury, seien ohne Ermächtigung der klagenden Gewerkschaft getroffen worden und widersprächen deren Satzungen und Weisungen; die klagende Gewerkschaft hätte überhaupt keinen Streik erklärt, auch hätte keine Abstimmung der Mitglieder nach der in den Satzungen vorgeschriebenen Art stattgefunden. Die Gewerkschaft beantragte aus zwei Gründen ein Verbot: 1. weil die Beklagten unter Verletzung der Gewerkschaftssatzung und 2. weil sie im Widerspruch zum englischen Common Law gehandelt hatten.

Richter Astbury führte aus:

Der von der T. U. C. angeordnete sogen. Generalstreik ist ungesetzlich, und wer dazu auffordert oder daran teilnimmt, wird durch das Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten von 1906 (Trade Disputes Act) nicht geschützt. Keine Arbeitsstreitigkeit hatte in einer der beteiligten Gewerkschaften

behaupteter- oder bewiesenerweise bestanden, ausser bei den Bergarbeitern. Zwischen der T. U. C. einerseits und der Regierung und dem Volke andererseits besteht keine Arbeitsstreitigkeit noch kann sie bestehen. Daher sind die oben angegebenen Anordnungen der T. U. C. ungesetzlich, und wenn die Kläger ihnen gehorchen, so handeln sie rechtswidrig und können also von ihrer eigenen Gewerkschaft daran gehindert werden. Die klagende Gewerkschaft hat behauptet, dass, wenn die Mitglieder bei ihrer Arbeit verbleiben und sich weigern zu streiken, sie ihrer Gewerkschaftsunterstützung nicht verlustig gehen können. In dieser Hinsicht ist die Rechtslage die: Kein Mitglied der klagenden Gewerkschaft oder andere Gewerkschafter in diesem Lande können ihre Gewerkschaftsunterstützung verlieren, wenn sie sich weigern, ungesetzliche Befehle auszuführen, und die Befehle der T. U. C. und der ihnen gehorsamen Gewerkschaften waren ungesetzlich. Hinzukommt, dass die Gewerkschaftsgelder in diesem Lande zu treuen Händen verwaltet und von Rechts wegen nicht dazu gebraucht oder dadurch verringert werden können, dass Mitgliedern Streikgelder gezahlt werden, die ungesetzlich die Arbeit niederlegen und ihren Vertrag ungerechtfertigterweise und in Befolgung ungesetzlicher Befehle brechen...

Was den anderen Grund anlangt, auf den die Gewerkschaft ihren Antrag auf Erlass des Verbots stützt, so haben die Beklagten, abgesehen von ihrem oben auseinandergesetzten, das gemeine Recht verletzenden Verhalten, auch im Widerspruch zu den Satzungen und Anordnungen ihrer eigenen Gewerkschaft gehandelt und unterliegen auch aus diesem Grunde einem Verbot, dieses Verhalten fortzusetzen.

16. Ausschluss eines Gewerkschaftsmitglieds unter Umständen, die von den Satzungen nicht vorgesehen sind. — Zuständigkeit eines Gerichts zur Verhandlung der Klage eines Mitglieds gegen eine Gewerkschaft auf Entschädigung für rechtswidrige Behinderung seines Rechts, Arbeit zu suchen. — Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten von 1906 (Trade Disputes Act).

Chancery Division des High Court of Northern Ireland (vor dem Lordrichter Andrews), 27. August 1925. — *Clarke gegen Ferrie*. (1926, Northern Ireland Law Reports, S. 1.)

Der Kläger war Mitglied des Nordirischen Zweiges der Amalgamated Transport and General Workers Trade Union. Als zwischen ihm und Murray, dem Sekretär der Zweiggruppe, eine Streitigkeit entstand, schrieb er einen in heftigen Ausdrücken abgefassten Brief an Bevan, den Generalsekretär der Gewerkschaft, in dem er gegen Murray sehr schwere Beschuldigungen erhob. Der Brief war, wie der Kläger zugab, dazu bestimmt, die Entlassung Murrays aus seiner Stellung als Gewerkschaftsbeamter herbeizuführen. Bevan übersandte den Brief dem Vorstand der Irischen Zweiggruppe und eine Nachprüfung der Beschuldigungen wurde vorgenommen, bei welcher der Kläger anwesend war, obwohl er ablehnte, für die Beschuldigungen Beweise zu erbringen oder sie zurückzunehmen. Daraufhin wurde vom Vorstand ein Beschluss gefasst, durch den der Kläger aus der Gewerkschaft ausgeschlossen und ihm aufgegeben wurde, seine Ausweiskarte und Abzeichen zurückzugeben. Der Beschluss wurde auf die folgende Satzungsbestimmung der Gewerkschaft gestützt:

Ein Mitglied, das falsche Angaben oder Gerüchte verbreitet, die geeignet sind, die Organisation, ihre Beamten oder eine zur Gewerkschaft gehörige Gruppe herabzuwürdigen oder das über Angelegenheiten der Gewerkschaft unbefugten Personen Mitteilungen macht, ohne hierzu ermächtigt zu sein, soll durch die Zweiggruppe oder die Gewerkschaft selbst in geeigneter Weise gemassregelt werden.

Der Kläger klagte nunmehr auf ein Verbot an die Zweiggruppe der Gewerkschaft, ihn auszuschliessen, und stützte seine Klage darauf, dass die erwähnte Satzungsbestimmung den Vorstand nicht zur Ausschliessung ermächtige. Er forderte auch Schadenersatz von der Zweiggruppe mit der Begründung, dass er durch die Massnahme ihres Sekretärs Murray rechtswidrig verhindert worden sei, Arbeit zu bekommen.

Entscheidung : Ein Verbot an die beklagte Gewerkschaft gegen den Ausschluss des Klägers muss gewährt werden. Die erwähnte Satzungsbestimmung rechtfertigte den Schritt des Vorstandes nicht. Die Befugnis, „ein Mitglied in geeigneter Weise zu massregeln“, könnte zwar den Ausschuss berechtigen, das Mitglied in einer anderen Weise zu bestrafen, aber nicht dazu, es von der Mitgliedschaft auszuschliessen. Die Befugnis zum Ausschluss muss ausdrücklich ausgesprochen werden und kann aus allgemeinen Wendungen der Regel nach nicht gefolgt werden.

Weitere Entscheidung : Der Kläger kann die Gewerkschaft nicht auf Schadenersatz dafür verklagen, dass er angeblich rechtswidrig verhindert worden sei, Arbeit zu suchen. Denn § 4 Abs. 1 des Gesetzes über Arbeitsstreitigkeiten von 1906 verbietet den Gerichten „Klagen aus unerlaubter Handlung gegen eine Gewerkschaft anzunehmen“. Es ist also Pflicht des Gerichts, jegliche Betätigung in solchem Verfahren einzustellen, sobald es über die Natur der Klage klar ist. Das Gericht lehnte daher in dem vorliegenden Falle ab, die auf diesen Teil der Klage bezüglichen Tatsachen zu untersuchen.

Anmerkung : § 4 Abs. 1 des Gesetzes über Arbeitsstreitigkeiten von 1906 (Trade Disputes Act) lautet wie folgt : „Klagen gegen einen Berufsverband, gleichviel ob von Arbeitern oder Unternehmern oder gegen Mitglieder oder Angestellte desselben wegen des Verhaltens dieser Personen oder anderer Verbandsmitglieder sind von keinem Gericht zuzulassen, wenn sie sich auf angebliche vom Berufsverband oder in seinem Auftrage begangene unerlaubte Handlungen stützen.“

Obige Entscheidungen der Nordirischen Gerichtshöfe befolgt den Grundsatz, den das Oberhaus in dem früheren Falle *Vacher and Sons gegen London Society of Compositors* (1913, Appeal Cases 1907) aufgestellt hatte, wonach eine Klage wegen Verleumdung gegen eine Gewerkschaft unzulässig ist, da sie durch die Vorschriften des Gesetzes betr. Arbeitsstreitigkeiten von 1906 ausgeschlossen sei.

[Haftung einer Gewerkschaft für die unrechtmässige Aneignung von Geldern einer anderen Gewerkschaft. *Booth gegen Amalgamated Marine Workers Union*. Siehe S. 125, Nr. 7.]

ARBEITSLOSENFÜRSORGE

17. Arbeitslosenversicherung. — Verlust der Arbeit infolge schlechten Verhaltens als Grund für die Verwirkung der Arbeitslosenunterstützung. — Verwirkung der Unterstützung infolge freiwilliger Aufgabe der Arbeit.

§ 8 Abs. 2 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 (Unemployment Insurance Act) schreibt vor, dass ein versicherter, beitragszahlender Arbeitnehmer, der infolge schlechten Verhaltens seine Arbeit verliert oder der seine Arbeit freiwillig und ohne berechtigten Grund aufgibt, seinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung für eine bestimmte angegebene Zeit verliert.

*Fall Nr. 1 (Heft 1, Jahrgang 1926)*¹

Der Arbeiter eines Bleigiessers wurde am 8. Oktober 1925 entlassen; er beanspruchte am 9. Oktober Unterstützung und wurde auf Grund des oben erwähnten § 8 Abs. 2 abgewiesen. Die Arbeitgeber berichteten, dass der Antragsteller sich am 6. Oktober aus der Arbeit entfernt hätte, um einem Fussballspiel beizuwohnen. Er sei verwarnet worden, dies nicht noch einmal zu tun, habe sich aber trotzdem am 8. Oktober wieder aus der Arbeit entfernt. Am gleichen Tage wurde er entlassen. Der Beklagte leugnete, dass er an diesen Tagen bei Fussballspielen gewesen sei und behauptete, er habe sich die Zeit genommen, um Arbeit in seinem eigenen Berufe, dem eines Herdschlossers, zu suchen. Er habe Gründe gehabt, anzunehmen, dass in einer grossen Firma eine Stelle frei sei.

Der Unparteiische *entschied*: Dass der Anspruch auf Unterstützung nur für einen Tag abgewiesen werde. Er anerkannte, dass die Stellung eines Mannes, welcher eine Zeitlang aus der Arbeit bleiben wolle, um eine neue Stelle zu suchen, schwierig sei, da, wenn die Tatsache bekannt werde, dies zu seiner Entlassung führen könne. Der Antragsteller sei berechtigt gewesen, Arbeit in seinem eigenen Beruf zu suchen, und seine Entfernung aus dem Dienst wäre also nur in einem äusserlichen Sinne schlechtes Verhalten. Folglich sei auch nur eine nominelle Verwirkung am Platze.

Fall Nr. 369 (Heft 2, Jahrgang 1926)

Der Antragsteller war ein Kranführer und damit beschäftigt, einen fahrbaren, elektrischen, an der Decke angebrachten Kran zu führen. Der Arbeitgeber gab an, der Arbeiter sei unter der Bedingung der Fortzahlung des gleichen Lohns einverstanden ge-

¹ Sammlung der Entscheidungen auf Grund des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (Pamphlets).

wesen, wenn er nicht am Kran beschäftigt würde, die Arbeit eines Tagelöhners zu übernehmen. Später habe er sich geweigert, während einer Periode schlechten Geschäftsganges, als Tagelöhner zu arbeiten und sei entlassen worden. Das Schiedsgericht (Court of Referees) empfahl, die Arbeitslosenunterstützung solle nicht bewilligt werden, da die Weigerung des Antragstellers, als Tagelöhner zu arbeiten, wenn er nicht auf dem Kran gebraucht werde, auf ein unbefriedigendes Verhalten hinausliefe. Der Unparteiische (Umpire) hielt diese Entscheidung aufrecht.

Fall Nr. 1227 (Heft 6, Jahrgang 1926)

Der Antragsteller war ein Zeichner, der, nachdem er einige Zeit beschäftigt worden war, von der Firma aufgefordert wurde, einen Dienstvertrag abzuschliessen, der u. a. vorsah, dass er für einen Zeitraum von 5 Jahren nach Beendigung seines Dienstes bei der Firma nicht in einem ähnlichen Geschäfte innerhalb eines Umkreises von einer englischen Meile vom Orte seiner bisherigen Beschäftigung oder innerhalb eines gleichen Umkreises von einer der Filialen der Firma arbeiten oder sich an solchem Geschäft beteiligen dürfe. Der Antragsteller weigerte sich den Vertrag zu unterschreiben und wurde entlassen. Das Schiedsgericht empfahl, dass sein Anspruch auf Unterstützung abgewiesen werden solle, da seine Weigerung den Vertrag zu schliessen, ungerechtfertigt gewesen sei.

Entschieden wurde durch den Unparteiischen, dass dem Anspruch stattgegeben werden solle. Einige der Vertragsbestimmungen würden gesetzlich nicht bindend gewesen sein, aber ihre Nichtbefolgung hätte den Antragsteller in einen kostspieligen Rechtsstreit verwickeln können. Andere der Bestimmungen, die rechtsgültig waren, seien so beschwerend und ungewöhnlich, dass der Antragsteller berechtigt gewesen wäre, seine Unterschrift zu verweigern.

Fall Nr. 1282 (Heft 6, Jahrgang 1926)

Der Antragsteller war ein Schuh- und Stiefelflicker, dessen Unterstützungsanspruch aus dem Grunde abgewiesen wurde, weil er seine Arbeit wegen unbefriedigenden Verhaltens verloren hatte. Der Antragsteller, der in seiner letzten Arbeitsstelle 14 Jahre gearbeitet hatte, wurde entlassen, weil er von wiederholten Beschlagnahmen (nämlich Lohnbeschlagnahmen auf Grund gerichtlichen Urteils) infolge von Schulden betroffen worden war. Einige der Schulden waren von seiner Ehefrau und der Rest von ihm selbst durch Wetten gemacht worden. Sein Lohn betrug wöchentlich £3 5s., wovon £1 5s. wöchentlich beschlagnahmt war.

Entschieden wurde durch den Unparteiischen, dass der Unterstützungsanspruch zugelassen werden solle. Der Arbeitgeber des Antragstellers hätte sich über die fortwährenden Beschlagnahmen durch die Geldleiher, in deren Hände der Antragsteller

gefallen wäre, geärgert und folglich den Antragsteller, nachdem er ihn verwarnt hätte, entlassen. Es liege aber kein Beweis vor, dass der Antragsteller, nachdem er verwarnt worden wäre, fortgefahren habe zu wetten oder die Schulden seiner Frau zu bezahlen oder dass er die Geldleiher ermutigt habe, die Belästigung seines Arbeitgebers fortzusetzen. Seine Entlassung beruhe also nicht auf schlechtem Verhalten.

Fall Nr. 4569 (Heft 11, Jahrgang 1926)

Der Antragsteller, ein Schachtarbeiter, wurde am 27. Juli 1926 aus seiner Arbeit entlassen, weil er an einer Kundgebung gegen einen Mann teilgenommen hatte, der während des Kohlenstreiks in einer anderen seinem Arbeitgeber gehörigen Grube gearbeitet hatte. Wegen dieses Vergehens wurde er verfolgt und verurteilt. Sein Unterstützungsanspruch wurde auf Grund des obigen Paragraphen abgewiesen.

Der Antragsteller leugnete dem Unparteiischen gegenüber, dass er an der Kundgebung teilgenommen habe. Er habe lediglich Wache gestanden. Trotzdem sei er von der Polizeibehörde wegen Bedrohung vorgeladen und mit einer Geldstrafe bestraft worden.

Der Unparteiische *entschied* (in Übereinstimmung mit dem Schiedsgericht), dass der Unterstützungsanspruch für 3 Wochen abgesprochen werden solle. Der Antragsteller war wegen Teilnahme an einer Kundgebung gegen einen Bergmann entlassen worden, und der Unparteiische sah diese Verurteilung als genügenden Beweis dafür an, dass er an der Kundgebung teilgenommen habe. Zur Prüfung der Frage, ob diese Handlungsweise ein schlechtes Verhalten im Sinne von § 8 Abs. 2 darstelle, sagte er:

Ich sehe über die Tatsache hinweg, die ihn mit dem Strafrecht in Konflikt brachte. Obwohl die Handlung, wegen deren er bestraft wurde, nicht während der Arbeitszeit oder in den Räumlichkeiten seines Arbeitgebers begangen worden ist, war sie dennoch unmittelbar mit seiner Arbeit verknüpft. Wenn es nun auch nicht notwendig ein schlechtes Verhalten darstellen mag, wenn ein Arbeitnehmer einen Kollegen friedlich überredet, die Arbeit niederzulegen, so macht er sich doch, wenn er darüber hinausgeht und durch Bedrohung einen Kollegen zu veranlassen sucht, die Arbeit niederzulegen, einer derart illoyalen Handlung seinem Arbeitgeber gegenüber schuldig, dass dies auf schlechtes Verhalten hinausläuft.

Fall Nr. 1528 (Heft 7, Jahrgang 1926)

Der Antragsteller war ein Kraftwagenmonteur, der unter den folgenden Umständen seine Arbeit verlor: Am 8. Mai 1926 wurde er gemäss der Generalstreikpolitik von seiner Gewerkschaft aufgefordert, bis zum 12. Mai zu streiken. Er kehrte am 13. Mai zur Arbeit zurück und erhielt von seinem Arbeitgeber gesagt, dass er entweder seine Gewerkschaft oder seine Arbeit aufgeben müsse. Der Antragsteller arbeitete bis zum 18. Mai und teilte dann seinem

Arbeitgeber mit, er habe sich entschlossen, in seiner Gewerkschaft zu verbleiben. Darauf wurde er entlassen.

Das Schiedsgericht empfahl (durch Mehrheitsentscheidung), dass der Anspruch anerkannt werden solle, da der Antragsteller seine Arbeit nicht aus eigenem Entschluss niedergelegt habe.

Der Unparteiische *entschied*: Dem Anspruch solle stattgegeben werden. Der Antragsteller habe offenbar nicht, wie behauptet, am 19. Mai seinen Dienst freiwillig verlassen. Ein Mann sei ebenso berechtigt, sich zu weigern, eine Gewerkschaft zu verlassen, wie er berechtigt sei, sich zu weigern, ihr beizutreten, und es sei wiederholt entschieden worden, dass, wenn ein Mann lieber die Entlassung auf sich nimmt als sich einer solchen Forderung zu fügen, er nicht freiwillig und ohne berechtigten Grund den Dienst verlässt, und die Entlassung nicht wegen schlechten Verhaltens im Sinne des Gesetzes erfolgt.

18. Arbeitslosenversicherung. — Unmöglichkeit, angemessene Beschäftigung zu finden, als Bedingung für den Empfang der Arbeitslosenunterstützung. — Beweis durch den Antragsteller, dass er oder sie ernsthaft Arbeit sucht.

§ 7 Abs. 1 Nr. IV des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1922 (Unemployment Insurance Act, in der Fassung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes Nr. 2, 1924) schreibt vor: Wer Arbeitslosenunterstützung beantrage, müsse u. a. beweisen, „dass er ernsthaft Arbeit suche, aber nicht imstande sei, eine angemessene Beschäftigung zu finden.“

Fall Nr. 435 (Heft 2, Jahrgang 1926)

Der Antragsteller, der gewöhnlich von einer schottischen Gemeindebehörde beschäftigt war, wurde am 9. Januar 1926 entlassen. Er hatte sich bei vielen Gelegenheiten ausserhalb der Arbeitszeit einem unmässigen Trunke hingeeben. Infolgedessen wurde er von dem örtlichen Polizeigericht wegen Friedensbruch unter dem Einfluss der Trunkenheit verurteilt. Sein Arbeitgeber war gewillt, ihn weiter zu beschäftigen, falls er verspräche, sich des Trunkes zu enthalten. Er lehnte es ab, dies Versprechen zu geben, indem er behauptete, sein Arbeitgeber habe kein Recht, ihn wegen seines Verhaltens ausserhalb der Arbeitszeit zu entlassen, falls sein Verhalten seine Arbeitsfähigkeit oder Geschicklichkeit nicht beeinträchtige. Auch habe er Bedenken, ein Versprechen zu geben, das er bezweifelte halten zu können.

Das Schiedsgericht gab seinem Antrag auf die Arbeitslosenunterstützung statt.

Der Unparteiische *entschied* auf die Berufung: Der Anspruch müsse abgewiesen werden. Der Antragsteller sei nicht wegen schlechten Verhaltens im Sinne des obigen § 8 Abs. 2 entlassen

worden, noch habe er seine Arbeit freiwillig aufgegeben. Aber sei er zur Zeit der Stellung des Antrages „nicht imstande gewesen, angemessene Beschäftigung zu finden“? Wäre er zu seinem Arbeitgeber gegangen, und hätte er ihm angeboten, das gewünschte Versprechen zu geben, so wäre er wahrscheinlich wieder angenommen worden. Es sei nichts Unvernünftiges, wenn die Gemeindebehörde solch ein Versprechen fordere, und da der Antragsteller nicht versucht habe, seine Stelle durch Abgabe des Versprechens wieder zu erhalten, so sei ihm der Beweis misslungen, dass er § 7 Abs. 1 Nr. IV des obengenannten Gesetzes Genüge getan habe.

Fall Nr. 81 (Heft 1, Jahrgang 1926)

Die Antragstellerin war eine verheiratete Frau mit 3 Kindern. Ihre Beschäftigung war die einer Barkellnerin. Ihre Kinder wurden ernsthaft krank, eines derselben bekam Diphtherie und musste im Oktober 1925 ins Krankenhaus gehen. Dieses Kind verliess das Krankenhaus am 21. November und erst am 5. Dezember gab der Gesundheitsbeamte der Antragstellerin das Zeugnis, dass eine weitere Ansteckungsgefahr nicht bestünde. In der Zwischenzeit wollte der Gesundheitsbeamte ihr nicht erlauben, Arbeit zu suchen. Ihr Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung wurde bis zum 5. Dezember abgewiesen, weil sie nicht ernsthaft Arbeit gesucht habe. Der Unparteiische *entschied* (im Widerspruch zu der Empfehlung des Schiedsgerichts), dass dem Anspruch stattgegeben werden solle. Er sagte:

Die Gesuchstellerin war zeitweilig durch unvermeidliches Missgeschick verhindert, zur Arbeit zu gehen. Dies ist gerade die Art von Gefahr, für die ein Versicherungsunternehmen am ehesten Unterstützung gewähren würde und solange in dem Arbeitslosenversicherungsgesetz nichts steht, was mich offenbar zu der gegenteiligen Entscheidung zwingt, möchte ich sagen, dass die Antragstellerin zur Unterstützung berechtigt ist.

Der Unparteiische hatte in früheren Fällen entschieden, Antragsteller in gleicher Lage sollten nicht Nachteil erleiden; dass sie nicht „zur Arbeit fähig und verfügbar, aber nicht imstande gewesen seien, eine angemessene Beschäftigung zu finden“.

Seit diesen Entscheidungen hat die Gesetzgebung noch eine weitere gesetzliche Bedingung hinzugefügt, und jetzt muss ein Antragsteller nicht nur „zur Arbeit fähig und verfügbar sein“, sondern auch ernstlich Arbeit suchen, aber nicht imstande sein, eine angemessene Beschäftigung zu finden. Ich entschied in einem andern Falle, dass eine Antragstellerin, der von ihrem Arbeitgeber nicht erlaubt wurde, wegen der ansteckenden Krankheit in ihrem Hause zur Arbeit zu gehen, und die zur Arbeit gegangen wäre, wenn man es ihr erlaubt hätte, ernsthaft Arbeit suche. Im vorliegenden Fall begann die Krankheit der Kinder während die Antragstellerin arbeitslos war. Einen Monat lang, während der Krankheit der Kinder, stellte sie die Arbeitsuche ein, wobei sie angibt, „der Gesundheitsbeamte wolle ihr nicht erlauben, nach einer Stellung zu suchen“. Zweifellos war sie ernstlich um Arbeit bemüht.

Die Krankheit ihrer Kinder war ein Grund für die Unmöglichkeit Arbeit zu erhalten. Ich glaube, ich hätte nicht sagen dürfen, sie habe nicht ernsthaft Arbeit gesucht, lediglich weil sie einen Monat lang nicht umherging eine Arbeit zu suchen, die sie infolge der Ansteckungsgefahr doch keine hinreichende Aussicht hatte zu erhalten.

Nach meiner Ansicht will die gesetzliche Vorschrift, dass ein Antragsteller ernsthaft Arbeit suchen muss, nicht Personen von der Unterstützung ausschliessen, die, wie die Antragstellerin, ernsthafte Arbeiter sind, und danach streben, Arbeit zu bekommen, aber zeitweilig verhindert sind, Arbeit anzunehmen, weil sie, wie die Antragstellerin, von einem Missgeschick betroffen werden.

Fall Nr. 1201 (Heft 5, Jahrgang 1926)

Der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung, den der Antragsteller, der gewöhnlich als Seemann beschäftigt war, gestellt hatte, wurde für 6 Wochen, beginnend am 25. Februar 1926, aus dem Grunde abgewiesen, weil er nicht ernsthaft Arbeit gesucht habe. Der Antragsteller hatte seine letzte versicherungsfähige Beschäftigung am 17. Oktober 1925 verloren und seinen Unterstützungsanspruch am 30. Januar 1926 angemeldet. Er gehörte einer Gruppe von Seeleuten an, die früher hauptsächlich auf Dampfern beschäftigt worden waren, aber später während der Sommermonate als Jachtmannschaft gearbeitet hatten und von Oktober bis Januar zur Heringsfischerei zurückgekehrt waren. Mit Ausnahme vorübergehender Arbeit in der Landwirtschaft oder Gärtnerei war bis Februar 1925 wenig Gelegenheit gegeben, am Orte Arbeit zu finden, bis ein grosszügiger Bewässerungsplan in Angriff genommen wurde. Es wurde jedoch festgestellt, dass, obwohl genügende Gelegenheit bestand, um hierbei als Tagelöhner Beschäftigung zu finden, eine Anzahl der Leute es vorzog, auf Arbeit als Jachtmannschaft zu warten. Die Bemühungen, die die Leute machten, um Arbeit an Bord zu bekommen, bestanden darin, dass sie mit dem Sekretär der Gewerkschaft der Seeleute, mit Kapitänen von Jachten, auf denen sie früher beschäftigt gewesen waren, und mit örtlichen Eigentümern von kleinen Küstenfahrzeugen in Fühlung blieben.

Der Antragsteller behauptete, dass er sich um Beschäftigung bei den Bewässerungsarbeiten bemüht habe, aber wegen Stillstands der Arbeit nicht genommen worden wäre.

Das Schiedsgericht empfahl, den Antrag aus dem Grunde abzuweisen, weil der Antragsteller ein Saisonarbeiter zu sein scheine und keinen Beweis dafür gebracht habe, dass er ausserhalb der Saison gearbeitet habe.

Der Unparteiische *entschied* : Dem Anspruch müsse stattgegeben werden. Er sagte :

Es hat ein Missverständnis hinsichtlich der Saisonarbeiter bestanden. Saisonarbeiter sind von den Unterstützungen auf Grund der Arbeitslosenversicherungsgesetze nicht ausgeschlossen. Auch ist die Tatsache, dass jemand ein Saisonarbeiter ist, kein Grund dafür, seinen Anspruch abzulehnen. Bei Saisonarbeit wie bei anderer Arbeit ist es eine Tatsache im einzelnen Falle, ob der Antragsteller für Arbeit verfügbar ist und ernsthaft Arbeit sucht. In früheren Entscheidungen wies ich die

Ansprüche von Fischräuchern in der toten Saison ab, da sie nach meiner Ansicht nicht für die Arbeit verfügbar waren. Sie lebten an Orten, wo es ausser während der Heringsräuchersaison keinerlei Beschäftigung gab, und waren nicht imstande, ihren Wohnort zu verlassen, um den Heringen zu folgen und eine andere Beschäftigung aufzunehmen, hatten auch nie die Gewohnheit gehabt, dies zu tun.

In einem anderen Falle stellte ich mich auf den Standpunkt, dass ein Antragsteller, der berufsmässiger Lachsfischer war und welcher während der Schonzeit sich lediglich als Lachsfischer eingetragen hatte (eine Arbeit, welche zu dieser Zeit unmöglich zu erhalten war) und der keinen Versuch gemacht hatte, Arbeit irgendwelcher andern Art zu erhalten, nicht ernsthaft Arbeit suchte. Auch wies ich den Anspruch eines Mannes ab, welcher in einem abgelegenen Teile Schottlands lebte und sich als Saison-Jachtseemann eingetragen hatte. Dieser hatte offenbar niemals während des Winters gearbeitet oder Arbeit gesucht, ausgenommen einen Fall, in dem er auf eine Kreuzerfahrt ins Mittelmeer gegangen war, und es lag kein Beweis vor, dass er irgendeine Anstrengung machte, um Arbeit irgendwelcher Art zu bekommen. In diesen Fällen hatten die Antragsteller, ausser während einiger Monate im Jahr, offenbar nicht die Gewohnheit, Arbeit zu suchen, und es lag kein Beweis vor, dass sie in der toten Saison Arbeit suchten. Aber in einem dem vorliegenden Fall sehr ähnlichen habe ich entschieden, dass ein Mann, der, ausser während des Sommers auf einem Vergnügungsdampfer, selten Arbeit hatte, berechtigt war, in der toten Saison Unterstützung zu beanspruchen, weil genügender Beweis vorlag, dass er auf den Werften ernsthaft Arbeit suchte. Obwohl seine Hauptbeschäftigung nur in der Saison lag, suchte er ernsthaft Arbeit anderer Art in der toten Saison.

Was den mir jetzt vorliegenden Fall anlangt, so ist es wohl bekannt, dass die meisten Jachtleute in der Regel Arbeit irgendeiner Art während der Wintermonate zu bekommen erwarten. Sie verdienen selten in der kurzen Jachtsaison genug, um es sich leisten zu können, den Winter über untätig zu leben. Einige sind glücklich genug, auf Jachten für Winterfahrten einen Platz zu finden; einige finden Arbeit in den Schiffswerften am Ort, namentlich in Häfen, wo Jachten gebaut und auf Dock gelegt werden, andere gehen fischen und viele gehen als Deckarbeiter auf See, wenn die Schifffahrt besser beschäftigt ist. Es würde daher voreilig sein, von Jachtleuten im allgemeinen anzunehmen, dass, weil ihre besondere Tätigkeit in der Hauptsache Saisonarbeit ist, sie während der Wintermonate nicht für Arbeit verfügbar sind oder nicht ernsthaft Arbeit suchen.

Der Antragsteller konnte der Verhandlung vor dem Schiedsgericht nicht beiwohnen, da er auf See war, und es liegt daher kein schlüssiger Beweis hinsichtlich seiner Anstrengungen, Arbeit zu erlangen, vor, ausser dass er abwechselnd als Seemann und als Tagelöhner eingeschrieben war, ferner dass er als Tagelöhner bei dem Bewässerungswerk Arbeit gesucht und endlich dass er eine Stelle auf einer Jacht vier Wochen, nachdem die Unterstützung aufgehört hatte, bekommen hatte. Diese Tatsachen weisen alle daraufhin, dass er ernsthaft Arbeit suchte.

Fall Nr. 1288 (Heft 6, Jahrgang 1926)

Der von dem Antragsteller, der gewöhnlich als Tagelöhner beschäftigt war, erhobene Unterstützungsanspruch wurde für 6 Wochen, beginnend vom 22. Februar 1926, aus dem Grunde abgewiesen, weil er nicht ernsthaft Arbeit gesucht habe.

Es ergab sich, dass der Antragsteller 6 Tage in der Woche zur Abgeltung der Unterstützung in einem Arbeitshaue (d. i. einer von dem Board of Guardians, der für die Armenunterstützung verantwortlichen Behörde unterhaltenen Einrichtung) von 8 Uhr vormittags bis 4 Uhr nachmittags beschäftigt war, wofür er von den Guardians zum Satz von 6s. für den Tag bezahlt wurde. Seit Oktober 1925 war er an 75 Tagen beschäftigt gewesen. Wenn er mit solcher Arbeit an 3 Tagen wöchentlich beschäftigt war, wurde er zum Satz von 3½s. täglich bezahlt, während er für die übrigen 3 Tage Arbeitslosenunterstützung empfing.

Er gab die Namen verschiedener Firmen an, wo er sich erfolglos um Arbeit bemüht hatte, und behauptete, dass er sowohl am Orte wie in benachbarten Städten Arbeit gesucht habe.

Das Schiedsgericht empfahl Zulassung des Anspruchs. Der Unparteiische *entschied*: Der Unterstützungsanspruch solle zugelassen werden.

Ich stimme der Empfehlung des Schiedsgerichts zu. Ich sehe keinen Grund, daran zu zweifeln, dass der Antragsteller ernsthaft Arbeit suchte, und nach meiner Ansicht war er arbeitslos. Er leistete nur das von den Guardians als Bedingung für den Empfang von Armenunterstützung vorgeschriebene gewöhnliche Arbeitspensum.

Fall Nr. 1404 (Heft 8, Jahrgang 1926)

Die Antragsteller, die gewöhnlich als Pelznäherinnen beschäftigt waren, verloren ihre Arbeit und beanspruchten Arbeitslosenunterstützung, was mit der Begründung abgelehnt wurde, dass sie nicht ernsthaft Arbeit suchten. Der abschlägige Bescheid wurde von dem Schiedsgericht bestätigt und die Antragsteller riefen den Unparteiischen an. Der Sachverhalt ergibt sich aus der folgenden Entscheidung:

Der Unparteiische *entschied*, die Unterstützungsansprüche sollten zugelassen werden.

Die gewöhnliche Beschäftigung der Antragsteller ist die von Pelznäherinnen, eine Tätigkeit, die viel Geschicklichkeit erfordert. Regelmässig ist von April bis August nur wenig Arbeit zu haben. Einige ständige Arbeiter werden beibehalten, aber eine Anzahl von Arbeitern ist während des Spätfrühlings und Frühsommers nicht imstande, Arbeit zu finden. Die Antragsteller verloren ihre Arbeit am 8. Januar, ehe die stille Saison einsetzte und beantragten Unterstützung am 11., was mit der Begründung abgewiesen wurde, dass sie nicht ernsthaft Arbeit suchten. Ich bin der gegenteiligen Ansicht. Da aber ihre Fälle eine Erörterung allgemeiner Grundsätze hervorgerufen hat, habe ich mir Zeit genommen, meine Gründe ausführlich darzulegen. Die Fälle der Antragsteller sind typisch für viele, die ich zu entscheiden hatte, und diese Entscheidung ist eine Zusammenfassung der anderen schon in Fällen dieser Art gegebenen Entscheidungen. In den meisten bisher betrachteten Fällen waren die Antragsteller Frauen, und bei Angabe meiner Gründe wird es angebracht sein, von den Antragstellern als von Frauen zu reden. Aber die auf Frauen anwendbaren Grundsätze würden auch für Männer gelten: die gesetzlichen Bestimmungen für

den Empfang der Unterstützung unterscheiden zwischen den Geschlechtern nicht.

Bei Untersuchung, ob jemand ernsthaft Arbeit sucht, ist hauptsächlich die Gesinnung der Antragstellerin festzustellen. Wenn sie ernsthaft Arbeit wünscht, also wirklich Lohnarbeit dem Leben von Unterstützung vorzieht, ist es wahrscheinlich, dass sie ernsthaft sucht. Wenn jemand aber die Unterstützung dem Lohn vorzieht oder nichts gegen Arbeitslosigkeit einzuwenden hat, solange er Unterstützung bekommt, so kann vermutet werden, dass er nicht ernsthaft sucht. Handlungen werden durch Bestrebungen geleitet, und während wenige Leute ernsthaft suchen, was sie nicht erstreben, suchen die meisten Leute ernsthaft, was sie wirklich erstreben.

Die Ernsthaftigkeit des Bemühens einer Antragstellerin um Arbeit muss im Lichte aller Tatumstände betrachtet werden. Besonders wichtig ist ihre bisherige Arbeitsführung. Wenn eine Antragstellerin viele Jahre lang ständig gearbeitet hat und in ihren Verhältnissen kein Wechsel eingetreten ist, der sie der Notwendigkeit zu arbeiten überhebt, so liegt der Schluss nahe, dass sie Arbeit wünscht. Ihre gegenwärtigen Bedürfnisse, der Betrag, den sie durch Arbeit verdienen kann, verglichen mit dem Betrage der Unterstützung, den sie erhalten würde, und die Umstände, unter denen sie ihre letzte Beschäftigung verlor, sind alles Gegenstände der Erwägung. Gleichwohl wäre es unbillig, anzunehmen, dass jemand nur deshalb keine Arbeit wünscht und nicht ernsthaft sucht, weil er auch ohne diese in gewissem Behagen leben kann oder weil er durch die Unterstützung sich ebenso gut stellt, wie wenn er arbeitet. Was die Antragsteller im vorliegenden Falle anlangt, so sprechen ihre bisherige Arbeitsführung, ihre gegenwärtigen Bedürfnisse, der hohe Lohn, den sie erhalten, wenn sie arbeiten, verglichen mit dem Betrag, den sie als Unterstützung beziehen würden und die Umstände, unter denen sie ihre letzte Beschäftigung verloren, alle dafür, dass sie Arbeit wünschen und diese wahrscheinlich dem Müssiggang vorziehen.

Aber obwohl es wahrscheinlich sein mag, dass jemand, der Arbeit wünscht, diese ernsthaft sucht, so ist das nicht notwendig so, und eine Antragstellerin, die ernsthaft Arbeit sucht, müsste im allgemeinen imstande sein zu beweisen, dass sie sich nicht nur bei einem Arbeitsamt hat einschreiben lassen, sondern auch aus freien Stücken persönliche Anstrengungen macht, Arbeit zu finden, und sich nicht einfach begnügt abzuwarten, bis sie ihr aufgedrängt wird. Ferner sollte sie imstande sein, ein Schiedsgericht davon zu überzeugen, dass sie nicht nur Arbeit der besonderen Art sucht, die ihr am besten liegt oder an die sie gewöhnt ist, sondern dass sie auch versucht, andere Arten passender Beschäftigung zu finden, wenn es irgendwelche gibt, zu der sie befähigt ist und die sie eine angemessene Aussicht hat zu bekommen. Es ist unmöglich, strenge und feste Regeln für die persönlichen Bemühungen um Arbeit, die nachzuweisen wären, aufzustellen. Viel hängt von der Art der Arbeit ab, die gesucht wird, und von der Länge der Zeit der Arbeitslosigkeit. Es wäre unverständlich zu erwarten, dass jemand, der für eine kurze Zeit arbeitslos ist und erwartet, in wenigen Tagen zu regelmässiger Arbeit zurückzukehren, imstande sein soll zu beweisen, dass er binnen ein oder zwei Tagen nach Beginn der Arbeitslosigkeit ausgedehnte Bemühungen um Arbeit anderswo gemacht habe, oder dass er sich um andere Art Arbeit bemüht habe als die, an welche er gewöhnt ist und zu welcher er baldigst zurückzukehren erwartet.

Bei der Erwägung also, ob die persönlichen Anstrengungen einer Antragstellerin, Arbeit zu finden, derart sind, dass sie ernsthafte Bemühung um Arbeit erkennen lassen, müssen vier Fragen geprüft werden :

1. Welche Arbeit ist für die Antragstellerin geeignet ? Vermutlich ist die Arbeit, für die sie eingeschrieben ist, geeignet, aber auch andere Arten Arbeit mögen geeignet sein. Berücksichtigt werden muss natürlich der Lohnsatz und die Bedingungen, die sie in ihrer gewöhnlichen Beschäftigung üblicherweise erhalten hatte, ihre Erfahrung und Ausbildung, ihr Alter und ihre Befähigung und alle anderen Punkte, die man in Betracht zieht, wenn die Frage der Verweigerung eines Angebots geeigneter Arbeit auftaucht. Im Falle gelernter Arbeiter, wie dem der Antragsteller im vorliegenden Falle, würde ungelernete oder schlecht bezahlte Arbeit, wie z. B. Büroreinigungsarbeiten, wahrscheinlich ungeeignet sein. Aber es mag gewisse Arten des Schneidergewerbes oder der Damenkonfektion geben, welche für sie geeignet wären, und für die sie die nötige Befähigung haben würden.
2. Welche Aussichten hat die Antragstellerin, aus eigener Kraft in einem Berufszweige, der als für sie geeignet angesehen wird, Arbeit zu finden ? Wenn ihre Ausbildung und Erfahrung derart sind, dass sie keine nennenswerte Aussicht hätte, Arbeit einer bestimmten Art zu bekommen, so wäre es blosser Verschwendung von Zeit und Mühe, zu versuchen, Arbeit dieser Art zu finden.
3. Welches sind die gewöhnlichen Mittel, Arbeit der Art zu finden, für die sich die Antragstellerin eignet und welche sie einige Aussicht hat zu bekommen ? Die gewöhnlichen Mittel wechseln je nach dem Ortsgebrauch und den Gewohnheiten in den verschiedenen Berufen. In manchen Berufen mögen persönliche Besuche bei Arbeitgebern nützlich sein, in andern würden sie nur Zeitverschwendung darstellen. Manche Art Arbeit ist durch Beantwortung von Anzeigen erhältlich, andere durch Gewerkschaften oder sonstige Organisationen, wieder andere durch persönliche Bekanntschaft mit Vorarbeitern oder Kollegen, und manche durch Inanspruchnahme der Vermittlung der Arbeitsämter. Keine allgemeine Regel kann hier aufgestellt werden.

Manche Schiedsgerichte scheinen zu der Annahme zu neigen, der einzige Weg, Arbeit zu bekommen, sei der, umherzutrotten und täglich persönliche Gesuche zu machen, gleichviel ob irgendeine Aussicht besteht, auf diese Weise Arbeit zu bekommen oder nicht, und dies als einziges Kennzeichen der Ernsthaftigkeit der Arbeitssuche hinzustellen. Persönliche Gesuche mögen in manchen Gewerben sehr nützlich sein, aber in anderen sind sie Zeitverschwendung und als Kennzeichen der Ernsthaftigkeit der Arbeitssuche unbrauchbar.

Ich möchte hinzufügen, man kann von einem Arbeiter nicht erwarten, dass er aus seinem (bzw. dass sie aus ihrem) eigenen Bezirk verreist, um auf Geratewohl Arbeit zu suchen. Ein Zweck, zu dem die Arbeitsämter errichtet wurden, war gerade der, Arbeitern in einem Bezirk zu ermöglichen, mit Arbeitgebern in andern Bezirken in Fühlung zu kommen und so die Notwendigkeit zu vermeiden, dass Leute das Land auf Arbeitssuche durchstreifen.

Eine ernsthafte Arbeit suchende Person wird aber ihre Augen für Anzeigen und ihre Ohren für Mitteilung von freien Stellen in andern Bezirken als ihrem eigenen offen halten.

4. Hat sich die Antragstellerin mit angemessener Schnelligkeit und Eifer der gewöhnlichen und wirksamsten Mittel bedient, um die für sie geeignete und möglicherweise erreichbare Arbeit zu erlangen?

Namentlich Arbeitern in einem Gewerbe, das Saisonschwankungen ausgesetzt ist, wird es obliegen, sich nach geeigneter Arbeit anderer Art in der stillen Saison umzusehen. Bei der Prüfung der Frage, welche andersartige Beschäftigung für sie in der stillen Saison geeignet ist, muss besonders berücksichtigt werden, welche Arbeit sie selber in der stillen Saison sonst gefunden haben und andere Arbeiter des gleichen Gewerbes gewöhnlich erhalten.

Löhne in Saisongewerben sind manchmal (wie in den vorliegenden Fällen) schwankend und hoch, weil das Gewerbe selbst je nach Saison beschäftigt ist. Arbeiter in solchen Gewerben sind nicht berechtigt, eine bestimmte Arbeit nur deshalb als ungeeignet anzusehen, weil sie niedriger entlohnt wird, als Arbeit in ihrem gewöhnlichen Gewerbe. Dabei wird jedoch vorausgesetzt, dass der Lohn nicht niedriger ist als der, den die Arbeiterin verständigerweise unter Berücksichtigung des Lohnes, den sie üblicherweise in ihrer gewohnten Arbeit empfängt, erwarten kann. Diese Bemerkungen beziehen sich erst recht auf solche Gewerbe, die im strengsten Sinne Saisongewerbe sind, d. h. diejenigen, in denen ausser zu bestimmten Jahreszeiten überhaupt keine Arbeit zu haben ist. Arbeiter in solchen Gewerben können möglicher-, aber nicht notwendigerweise Saisonarbeiter sein, d. h. Arbeiter, die in der toten Saison Arbeit weder wünschen noch suchen. Wenn diese das Recht der Unterstützung in der toten Saison beanspruchen, so müssen sie klaren Beweis erbringen, dass sie in der toten Saison Arbeit suchen. Tun sie dies nicht, so können sie nicht als ernsthaft Arbeit suchend angesehen werden. Ich habe in verschiedenen Fällen die Ansprüche von Personen abgewiesen, die in Saisor- und schwankenden Gewerben beschäftigt waren, wenn es aus ihrem bisherigen Arbeitsverhalten und andern Umständen klar schien, dass sie keine wirklichen Anstrengungen machten, Beschäftigung ausser zu bestimmten Jahreszeiten zu erhalten. Arbeiter dieser Art sind abgewiesen worden, nicht weil ihre gewöhnliche Beschäftigung saisonmässig war, sondern weil sie selber Saisonarbeiter waren, die nur zu bestimmten Jahreszeiten Arbeit wünschten und suchten.

Anwendung dieser Grundsätze auf die Antragsteller:

In erster Linie war der Verlust der Arbeitsstelle nicht in der stillen Saison erfolgt, und es kann daher nicht gesagt werden, dass sie keine nennenswerte Aussicht hatten, in ihrer gewöhnlichen Beschäftigung als Maschinennäherinnen Arbeit zu erhalten. Sie taten, soweit ich sehen kann, alles, was sie verständigerweise tun konnten, um in dieser Tätigkeit Beschäftigung zu erhalten. Sie wurden am Freitag den 8. Januar entlassen und liessen sich sofort beim Arbeitsamt als Maschinennäherinnen einschreiben. Sie hatten keine Zeit, bei möglichen Arbeitgeberinnen Gesuche zu machen, oder Nachforschungen anzustellen oder überhaupt ernsthafte Schritte zur Arbeitssuche zu unternehmen, zwischen dem Freitag Abend, an dem sie arbeitslos wurden, und dem Montag Morgen des 11. Januar, an dem sie ihren Anspruch anmeldeten, der sofort abgewiesen wurde.

Obwohl damals die Saison noch nicht ganz eingeschlafen war, bestand doch keine grosse Nachfrage nach Arbeitern, und es scheint mir unmöglich anzunehmen, dass, weil sie nicht zwischen Freitag und Montag Arbeit gefunden hatten, oder bei jeder Arbeitsstätte des Bezirks vorgesprochen hatten, sie nicht ernsthaft Arbeit suchten. Ihr dem 11. Januar nachfolgendes Verhalten bestätigt die Ansicht, dass sie damals ernsthaft Arbeit suchten.

19. Arbeitslosenversicherung. — Verwirkung des Empfanges der Unterstützung, weil der Verlust der Beschäftigung auf Einstellung der Arbeit auf Grund einer Arbeitsstreitigkeit beruhte.

§ 8 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 schreibt vor, dass ein versicherter Beitragszahler, der seine Beschäftigung infolge eines Stillstands der Arbeit verloren hat, die auf eine Arbeitsstreitigkeit in der Fabrik oder anderen Räumlichkeiten, in denen er beschäftigt gewesen war, beruhte, das Recht auf Arbeitslosenunterstützung so lange verwirkt hat, als der Arbeitsstillstand anhält. Ausgenommen ist der Fall, wo er während der Arbeitseinstellung gutgläubig anderswo in seiner gewohnten Arbeit beschäftigt oder in einer anderen Beschäftigung regelrecht tätig gewesen ist.

§ 4 Abs. 1 des zweiten Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1924 schreibt vor, dass die oben genannte Verwirkung sich nicht auf folgende Fälle beziehen soll, in denen der versicherte Beitragszahler beweist: *a)* dass er an der Arbeitsstreitigkeit, die die Arbeitseinstellung hervorgerufen hatte, nicht teilnehmen noch zu ihrer Austragung geldliche Hilfe leiste oder unmittelbar an ihr interessiert sei, und dass er nicht zu einer Gruppe oder Klasse von Arbeitern gehöre, von der Mitglieder an der Streitigkeit teilnahmen oder zu ihrer Austragung geldliche Hilfe leisteten oder an ihr unmittelbar interessiert seien, oder *b)* dass die Arbeitseinstellung in dem Verhalten eines Arbeitgebers ihren Grund habe, der die Bedingungen oder Bestimmungen einer Vereinbarung zwischen einer Gruppe von Arbeitgebern, bei denen die Arbeitseinstellung eingetreten sei, oder einer Landesvereinbarung verletzt habe, wenn die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einer dieser Vereinbarungen Vertragsparteien gewesen seien.

Fall Nr. 214 (Heft 1, Jahrgang 1926)

Die Antragsteller arbeiteten über Tag in einer Kohlengrube und waren Mitglieder der National Winding and General Engineers Society. Sie verloren ihre Arbeitsstelle infolge einer Arbeitseinstellung, die auf einer Streitigkeit zwischen ihrer Gewerkschaft und der Bergarbeitergewerkschaft über ihre Mitgliedschaft ausgebrochen war und ihre Ansprüche wurden gemäss § 8 Abs. 1 (s. oben) abgewiesen.

Die National Winding etc. Society begann ihre Tätigkeit in dem betreffenden Bezirk 1924, zu einer Zeit, da die Bergarbeitergewerkschaft in finanziellen Schwierigkeiten war und bot den Leuten erheblich grössere Vorteile als diejenigen an, die sie von der letzteren Gewerkschaft erhalten konnten. Sie nahm als Mitglieder ausser den Facharbeitern noch drei Leute an, die vorher zu der Bergarbeitergewerkschaft gehört hatten, einen Förderwagenfüller, einen Förderwagenkipper und einen Maurer. Die Bergarbeitergewerkschaft erhob aus verschiedenen Gründen Einspruch, und als die National Society sich weigerte nachzugeben oder die Leute auszuschliessen, begannen die Mitglieder der Bergarbeitergewerkschaft einen Streik. Sie hatten aber die Leitung der Kohlengrube nicht aufgefordert, die drei Leute zu entlassen oder sie zu zwingen, der Bergarbeitergewerkschaft beizutreten. Die Mitglieder der National Society blieben bei der Arbeit und wurden eine Woche später mit einwöchiger Kündigungsfrist entlassen.

Das Schiedsgericht empfahl, dass der Unterstützungsanspruch zugelassen werden solle. Die Streitigkeit zwischen den beiden Gewerkschaften war seiner Ansicht nach keine gewerbliche Streitigkeit im Sinne von § 47 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920, welches eine Arbeitsstreitigkeit bestimmt als „eine Streitigkeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen Arbeitnehmern und -gebern, die verknüpft ist mit der Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung oder den Bedingungen der Beschäftigung von Personen, gleichviel ob sie im Dienste des Arbeitgebers stehen, mit dem die Streitigkeit entstanden ist oder nicht“.

Der Unparteiische sagte: Der Unterstützungsanspruch müsse abgewiesen werden.

Die Antragsteller hätten ihre Arbeitsstellen infolge einer Arbeits-einstellung verloren, welche auf eine Arbeitsstreitigkeit zurückzuführen sei, die zwischen der Forest of Dean Bergarbeitergewerkschaft und der National Winding and General Engineers Society über die Frage ausgebrochen war, ob drei Übertagarbeiter, die ohne Bergarbeiter von Fach zu sein in der Kohlengrube beschäftigt waren, in dieser Arbeitsstelle verbleiben sollten, solange sie nicht Mitglieder der ersteren Gewerkschaft wären.

Die Streitigkeit bestand zwischen Arbeitnehmern untereinander und betraf nach meiner Ansicht nicht die Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung dieser drei Leute. Offenbar wäre keine Streitigkeit entstanden, wenn diese drei Leute nicht in der Kohlengrube beschäftigt worden wären, und sie entstand daraus, dass sie diese Beschäftigung hatten, und war daher „damit verknüpft“.

Im Falle *White gegen Bilay* (1921, 1 Chancery 1) wurde vor dem Berufungsgericht (Court of Appeal) ausgeführt, dass eine Streitigkeit genau der gleichen Art keine Arbeitsstreitigkeit im Sinne des Arbeitsstreitigkeitgesetzes von 1906 wäre. Eine Entscheidung wurde zwar nicht getroffen, aber der Master of the Rolls und die Lordrichter deuteten klar genug an, eine Streitigkeit dieser Art wäre nicht „ver-

knüpft mit der Beschäftigung“ der Personen wegen derer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft die Streitigkeit entstanden wäre.

Fall Nr. 1239 (Heft 6, Jahrgang 1926)

Die Antragsteller waren Bergarbeiter, die ihre Arbeitsstelle am 1. August 1925 infolge einer Arbeitseinstellung verloren hatten, die auf einer Arbeitsstreitigkeit in den Kohlengruben beruhte, in denen sie beschäftigt waren. Sie waren im Genuss der Arbeitslosenunterstützung auf Grund von Entscheidungen des Unparteiischen, der ihre Ansprüche nicht abgelehnt hatte, weil die Arbeitgeber eine Vereinbarung im Sinne von § 4 Abs. 1 (s. oben) gebrochen hatten.

Nach Ablauf der Baldwin-Einigung vom 30. April 1926¹ entstand die Frage, ob diese Leute noch zum Bezuge der Unterstützung berechtigt waren angesichts der Tatsache, dass die Vereinbarung, der die Arbeitgeber gemäss der Entscheidung zuwidergehandelt hatten, nicht länger bestand.

Es ergab sich bei der mündlichen Verhandlung, dass seit dem Tage der Entscheidung des Unparteiischen weitere Verhandlungen stattgefunden hatten, die aber zu keinem befriedigenden Ergebnis führten. In einem Briefe vom 29. April 1926 hatten die Arbeitgeber dem Ortsgruppensekretär der Bergarbeitergewerkschaft die Bedingungen mitgeteilt, zu denen die Arbeit wieder aufgenommen werden konnte. Auf diesen Brief erfolgte jedoch keine Antwort. Ein Vertreter der Gewerkschaft führte aus, dass der ursprüngliche Grund der Arbeitseinstellung noch weiter bestehe, und dass trotz Ablaufs der Baldwin-Einigung die von dem Unparteiischen gefällten Entscheidungen, durch welche den Anträgen stattgegeben worden war, in Kraft bleiben müssten, bis die Arbeit wieder aufgenommen würde. Das Schiedsgericht empfahl, den Anträgen stattzugeben. Der Fall wurde dem Unparteiischen unterbreitet, der die folgende Entscheidung fällte :

Auf Grund des mir vorgetragenen Tatbestandes entscheide ich, dass der Unterstützungsanspruch abgewiesen wird.

Die Antragsteller verloren ihre Arbeitsstelle am 1. August 1925 infolge einer Arbeitseinstellung, die auf einer Arbeitsstreitigkeit in den Kohlengruben, in denen sie beschäftigt waren, beruhte. Ich entschied, dass gemäss § 4 Abs. 1 des Gesetzes von 1924 sie ihren Unterstützungsanspruch nicht verwirkt hätten, da die Arbeitseinstellung darauf beruhte, dass der Arbeitgeber in einer Weise gehandelt hatte, die eine Verletzung der Bestimmungen oder Bedingungen einer Landesvereinbarung darstellte, an der die Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Vertragsteilnehmer beteiligt waren. Diese war eine in der Baldwin-Einigung

¹ Die oben angeführte „Baldwin-Einigung“ ist der August 1925 abgeschlossene Vertrag, wonach die britische Regierung den Grubenbesitzern vom 1. August 1925 bis zum 1. Mai 1926 eine Subvention zahlte, und die Grubenbesitzer ihrerseits sich verpflichteten, den Arbeitern in ihren Gruben Löhne zu zahlen, welche in keinem Bezirk geringer sein sollten als die Mindestlöhne, welche bis dahin auf Grund eines Vertrages zwischen den Besitzern und den Arbeitern vom 18. Juni 1924 zu zahlen gewesen waren. (Einzelheiten dieser Einigung s. Hansard, Bd. 188, S. 1196-1198).

eingeschlossene Vereinbarung, in welcher die Minings-Association of Great Britain und die Miners Federation übereingekommen waren, dass Kündigungen, die am 17. Juli 1925 ausgesprochen waren, zurückgezogen und die Arbeit am 1. August zu den gleichen allgemeinen Bedingungen wieder aufgenommen werden sollte, die bis zum 31. Juli 1925 bestanden hatten.

Die Baldwin-Einigung war offensichtlich bestimmt, nur so lange in Kraft zu bleiben, als die Subvention zahlbar war, also bis Ende April 1926. Ihre Wirkung war, dass die Arbeit wieder aufgenommen und bis Ende April unter den gleichen Bedingungen fortgesetzt werden sollte, wie sie Juli 1925 bestanden hatten. Es gab keine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung über die Bedingungen, unter denen die Arbeit nach Aufhören der Subvention fortgesetzt werden sollte.

Am 30. April 1926 endete die Baldwin-Einigung und -Vereinbarung, und von diesem Datum an konnte kein Arbeitgeber „in einer Weise handeln, die eine Zuwiderhandlung ihrer Bedingungen oder Bestimmungen darstellte“; ich bin daher der Ansicht, dass seit dem 1. Mai 1926 einschliesslich die Fortsetzung der Arbeitseinstellung in den Kohlengruben, in denen die Antragsteller beschäftigt gewesen waren, nicht auf einem derartigen Zuwiderhandeln gegen die Baldwin-Einigung, sondern auf einer andern Ursache beruhte. In der Tat beruhte sie auf der Ablehnung der Grundlöhne und anderer Bedingungen, die vorigen Juli streitig waren und noch streitig sind, seitens der Arbeitgeber. Ich lasse dabei die allgemeine Arbeitseinstellung im Bergwerksgewerbe, die am 1. Mai begann, ausser Betracht, da ich nicht annehmen kann, dass die Antragsteller die Wiederaufnahme der Arbeit verweigern würden, wenn sie ihre örtlichen Streitigkeiten mit ihren früheren Arbeitgebern beenden könnten.

Ich muss nunmehr die Wirkung von § 4 Abs. 1 des Gesetzes von 1924 auf diesen Zustand untersuchen.

§ 8 Abs. 1 des Gesetzes von 1920 sieht vor, dass ein versicherter Beitragszahler, „der seine Arbeitsstelle infolge einer Arbeitseinstellung verloren hat, die auf einer Arbeitsstreitigkeit beruhte, solange seinen Unterstützungsanspruch verwirkt“ als die Arbeitseinstellung andauert. Demgegenüber bestimmt § 4 Abs. 1 des Gesetzes von 1924, dass diese Vorschrift sich nicht auf Fälle beziehen soll, in denen nachweisbar „die Arbeitseinstellung darauf beruht, dass ein Arbeitgeber durch sein Verhalten, die Bedingungen oder Bestimmungen“ einer Landesvereinbarung verletzt. Wenn die Behauptung der Antragsteller richtig ist, muss ich in § 4 des Gesetzes von 1924 das Wort „beruht“ als gleichbedeutend mit dem Wort „beruhte“ in § 8 des Gesetzes von 1920 ansehen. Ich glaube „beruht“ bezieht sich auf die Zeit, in der das Recht der Antragsteller auf die Unterstützung bestritten wird und nicht auf die Zeit, in der die Arbeitseinstellung begann. Diese Deutung scheint mir nicht nur den Worten ihre natürliche Bedeutung zu geben, sondern auch die vernünftiger zu sein. Es erscheint wenig begründet, dass das Recht auf Unterstützung fort dauern soll, wenn die Arbeitseinstellung nicht mehr darauf beruht, dass ein Arbeitgeber eine Landesvereinbarung verletzt; umgekehrt erscheint es vernünftig, dass die Arbeitnehmer den Vorteil der in § 4 Abs. 1 vorgesehenen Unterstützung haben, wo eine Arbeitseinstellung, die ursprünglich auf einer andern Ursache als der Verletzung einer Landesvereinbarung beruhte, auf Grund der Verletzung einer Landes- oder örtlichen Vereinbarung durch die Arbeitgeber weiter andauert. Der vorliegende Fall muss also gegen die Antragsteller entschieden werden.

Fall Nr. 2687 (Heft 9, Jahrgang 1926)

Die Antragsteller (ein Kohlengrubenheizer und ein Pumper), verloren ihre Arbeitsstelle in einer Südwaliser Kohlengrube am 6. Mai 1926 wegen der Arbeitseinstellung, die dem allgemeinen Arbeitskampf im Kohlenbergbau folgte. Sie waren Mitglieder der Südwaliser Colliery Enginemen Association und standen in keiner Verbindung mit der Südwaliser Miners Federation, die die hauptsächlichste an dem Arbeitskampf beteiligte Gewerkschaft war. Als die Arbeitseinstellung begann, setzten sie ihre Arbeit als Sicherheitsleute fort. Infolge der feindlichen Haltung der Ortsgruppe der Miners Federation, welche drohten, alle Sicherheitsleute zurückzuziehen, wenn die Antragsteller nicht entlassen würden, erhielten sie jedoch ihre Entlassung durch die Arbeitgeber. Die Antragsteller behaupteten, dass sie dringend wünschten weiterzuarbeiten und dies auch getan hätten, wenn nicht die oben beschriebene Drohung erfolgt wäre. Der Unparteiische *entschied*, der Unterstützungsanspruch müsse anerkannt werden. Abgesehen von dem Arbeitskampf im Kohlenbergbau im ganzen Lande habe es einen örtlichen Streit zwischen der Südwaliser Miners Federation und den Arbeitgebern wegen der Beschäftigung dieser Leute gegeben. Dieser stellte eine abgesonderte und unterschiedene Arbeitsstreitigkeit dar; an ihr wären die Antragsteller nicht als Parteien, sondern als Opfer beteiligt. Auch seien sie nicht Mitglieder einer Gruppe, die an der Streitigkeit durch Leistung von Beiträgen beteiligt oder an ihr unmittelbar interessiert seien.

Weiter sei auch keine Arbeitseinstellung infolge der örtlichen Streitigkeit gegeben. Die durch § 8 Abs. 1 des Gesetzes von 1920 vorgesehene Verwirkung greife daher hier nicht durch.

Fall Nr. 4850 (Heft 12, Jahrgang 1926)

Die Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung, die zwei Kohlenarbeiter am 8. September gestellt hatten, wurden als Versuchsfälle betrachtet und gemäss den Bestimmungen von § 8 Abs. 1 des Hauptgesetzes aus dem Grunde abgewiesen, weil sie ihre Arbeitsstelle infolge der allgemeinen Arbeitsniederlegung in den Gruben, die am 30. April 1926 einsetzte, verloren hatten.

Es ergab sich in einem Falle, dass der Antragsteller seine Werkzeuge, als die Einstellung begann, in der Grube zurückgelassen hatte, also erwartete, die Arbeit nach Beilegung der Streitigkeit wieder aufzunehmen. Er wurde aber von dem Grubendirektor am 3. September angewiesen, seine Werkzeuge zu entfernen. Er tat dies am folgenden Tage und wurde benachrichtigt, dass die Kohlengrube dauernd geschlossen werde und keine weitere Arbeit für ihn da sei.

In dem andern Falle behauptete der Antragsteller, er habe bei Beginn der Einstellung beschlossen, die Grubenarbeit dauernd aufzugeben, und Schritte getan zu haben, anderswo Arbeit zu bekommen. Er hatte eine Zeitlang Arbeit in einer Rübenfabrik,

wurde aber wieder arbeitslos und stellte nunmehr den Antrag auf Arbeitslosenunterstützung. Da die Kohlengrube, in der er früher beschäftigt gewesen war, dauernd geschlossen war, wäre er nicht imstande gewesen, dort Arbeit zu finden, selbst wenn er gewünscht hätte, zur Arbeit zurückzukehren. Das Schiedsgericht empfahl, die Anträge abzuweisen. Die Gewerkschaft der Antragsteller rief gegen die Abweisung den Unparteiischen an. Dieser entschied, dass den Ansprüchen auf Unterstützung stattgegeben werden solle.

Die Antragsteller verloren ihre Arbeitsstelle am 30. April infolge einer Arbeitseinstellung, die auf einer Arbeitsstreitigkeit in der Kohlengrube beruhte, in der sie beschäftigt waren, und haben daher den Unterstützungsanspruch verwirkt, solange die Arbeitseinstellung dauert, aber nicht länger.

Am 3. September wurde die Kohlengrube endgültig geschlossen. Es war eine alte Grube und ihre Schliessung wurde durch die langdauernde Arbeitseinstellung beschleunigt. Aber vom 3. September an bestand nicht länger die Absicht, sie wieder zu öffnen, wenn der allgemeine Arbeitskampf im Kohlenbergbau geschlichtet sein würde. Die Frage ist, ob die Arbeitseinstellung, infolge deren die Antragsteller ihre Arbeitsstelle verloren, am 3. September aufgehört hatte.

Nach meiner Ansicht bedeutet eine Arbeitseinstellung, die auf einer Arbeitsstreitigkeit beruht, nicht ein beliebiges Aufhören der Arbeit, sondern ein Aufhören der Arbeit infolge des mangelnden Willens der Leute zu arbeiten, oder der Arbeitgeber, weiter Arbeit zu verschaffen, solange als die streitige Angelegenheit nicht erledigt ist; eine Arbeitseinstellung in diesem Sinne wird beendet, wenn die Arbeitgeber aus irgendeinem Grunde nicht in der Lage sind, länger Arbeit unter irgendwelchen Bedingungen zu beschaffen und künftig in der fraglichen Kohlengrube Leute unter keinen Bedingungen mehr beschäftigen wollen. Wäre dem nicht so, so würde die Arbeitseinstellung in einer Grube, die stillgelegt worden ist, immer weiter gehen, auch wenn die Streitigkeit, auf der sie beruhte, beigelegt worden wäre, und auch wenn die Leute allen Bedingungen zugestimmt hätten, die ihnen die Arbeitgeber vorgeschlagen hätten.

Fall Nr. 1845 (Heft 7, Jahrgang 1926)

Die Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung, die eine Anzahl von Eisenbahnarbeitern erhoben hatte, wurden für den Zeitraum vom 3.—16. Mai 1926 aus dem Grunde abgewiesen, dass sie entweder ihre Arbeitsstelle ohne berechtigten Grund verlassen hätten, oder weil sie nicht ausserstande gewesen seien, eine geeignete Arbeit zu finden.

Die Leute waren Weichensteller, Lastträger, Tagelöhner usw., auf deren Dienste man wegen Arbeitsmangels vor dem 3. Mai gemäss einem Arbeitseinschränkungsabkommen verzichtet hatte. Doch erhielten sie gelegentlich tageweise Arbeit. Am 3. Mai wurde durch den Gewerkschaftskongress der Generalstreik zum Zweck der Unterstützung der Bergarbeiter in ihrem Arbeitskampf, Löhne usw. betreffend, erklärt. Alle Eisenbahnarbeiter wurden zur Teilnahme aufgefordert. Die Arbeitgeber stellten infolge-

dessen fest, dass die Gesuchsteller vom 3. bis zum 16. Mai hätten Arbeit finden können, wenn sie sich angeboten hätten.

Die Antragsteller erklärten, dass eine Liste der Leute, auf die man gemäss dem Arbeitseinschränkungsabkommen verzichtet hatte, von den Arbeitgebern geführt wurde, und dass man nach den Leuten schickte, wenn man sie brauchte. Die Gesellschaft hätte ihnen jedoch bei diesem Anlass keine Mitteilung gemacht, noch hätte ihnen der amtliche Arbeitsnachweis offene Stellen bei den Eisenbahnen nachgewiesen.

Das Schiedsgericht empfahl, dem Anspruch stattzugeben.

Bei der mündlichen Verhandlung vor dem Unparteiischen behauptete ein Vertreter der Gewerkschaft der Antragsteller, dass der Generalstreik eine Arbeitsstreitigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherungsgesetze darstelle, und dass daher die durch den Streik bedingten offenen Stellen keine geeignete Arbeit böten, wenn man § 7 Abs. 1 Buchstabe A des Gesetzes von 1920 berücksichtige. Dort sei vorgeschrieben, niemand habe schon deswegen den Anspruch auf Unterstützung verwirkt, weil er eine Arbeitsstelle abgelehnt habe, die durch Arbeitseinstellung infolge einer Arbeitsstreitigkeit freigeworden sei.

Der Unparteiische *entschied*: Die Ansprüche werden abgewiesen. Er sagte:

Vom 3. bis zum 16. Mai gab es offene Stellen auf der Eisenbahn infolge der Arbeitsniederlegung durch Angestellte infolge des sog. Generalstreiks. Während dieses Zeitraumes sandte die Gesellschaft nicht nach den Antragstellern. Es war aber allgemein bekannt, dass die Eisenbahngesellschaften Mangel an Arbeitern hatten, und während eines Teiles dieses Zeitraumes suchte die Gesellschaft Arbeiter jeder Art durch die Zeitung. Die Antragsteller wussten zweifellos, dass es offene Stellen gab, sie suchten aber nicht nach Arbeit noch versuchten sie, sie irgendwie zu erhalten.

Nach meiner Meinung haben sie daher nicht beweisen können, dass sie während des fraglichen Zeitraums ausserstande gewesen seien, Arbeit bei der Eisenbahngesellschaft zu erhalten.

Die Antragsteller haben vorgebracht, dass die Arbeit bei der Eisenbahngesellschaft während dieses Zeitraumes ungeeignete Arbeit im Sinne von § 7 Abs. 1 Buchst. A des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 gewesen sei, da es sich um Arbeit in Stellungen gehandelt habe, „die infolge einer auf einer Arbeitsstreitigkeit beruhenden Arbeitseinstellung offen gewesen sei“. Die Stellungen waren offen infolge eines Generalstreiks, der eine teilweise Arbeitseinstellung auf den Grundstücken der Eisenbahngesellschaft und sonstwo zur Folge hatte. Aber es ist keineswegs klar, dass die Arbeitseinstellung auf einer Arbeitsstreitigkeit beruhte.

Der Ausdruck „beruhend auf“ in § 7 Abs. 1 Buchst. A des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 bedeutet nach meiner Ansicht „unmittelbar beruhend auf“. Der Generalstreik oder die allgemeine Arbeitsniederlegung war mit dem Arbeitskampf der Bergarbeiter verbunden oder aus ihm entsprungen; man hätte ihn eine „Fortsetzung“ dieses Arbeitskampfes nennen können, aber seine unmittelbare Ursache, das, worauf er beruhte, war eine andersartige Streitigkeit.

Am 1. Mai und schon vorher gab es im Kohlenbergbau eine Arbeitsstreitigkeit. Der Gesamtvorstand des Gewerkschaftskongresses nahm

sich der Sache der Bergarbeiter an, und der Premierminister handelte als Vermittler, indem er eine Beilegung der Streitigkeit zu erreichen versuchte. Am 1. Mai machte der Gesamtvorstand des Gewerkschaftskongresses bestimmte Vorschläge für einen Generalstreik, worin erklärt wurde, dass, da der Vorstand nicht imstande gewesen sei, eine befriedigende Erledigung der streitigen Angelegenheiten im Kohlenbergbau zu erzielen, und die Regierung und die Grubenbesitzer eine Aussperrung erzwungen hätten, der Gesamtvorstand im Hinblick auf das notwendige geordnete Zusammenwirken auf Seiten der angeschlossenen Gewerkschaften zur Verteidigung der vom Gesamtvorstand verfolgten Politik bestimmte Gewerbe anwies, die Arbeit einzustellen, soweit und sobald sie vom Gesamtvorstand darum ersucht werden würden. Die Verhandlungen vom Tage der Veröffentlichung dieser Vorschläge bis zum 3. Mai spielten (soweit ich unterrichtet bin) ausschliesslich zwischen dem Gesamtvorstand und der königlichen Regierung. Es war die königliche Regierung und nicht die Grubenbesitzer, die die Zurückziehung der Anweisungen zu einem Generalstreik verlangte und der Premierminister erklärte im Unterhaus, „das Kabinett sehe sich durch eine Nebenregierung herausgefordert“. Ferner wurde dem Premierminister und nicht den Grubenbesitzern der Widerruf des Generalstreiks am 12. Mai vom Gesamtvorstand verkündet, und es wurde mir gegenüber zugegeben, dass der Zweck des Generalstreiks der gewesen wäre, auf die Regierung einen Druck auszuüben.

Auf Grund dieser und anderer Beweise in gleicher Richtung muss ich schliessen, dass der Generalstreik oder die allgemeine Arbeitsniederlegung, zum Unterschied von der Arbeitsniederlegung in den Gruben, auf einer Streitigkeit zwischen der königlichen Regierung und dem Gesamtvorstand des Gewerkschaftskongresses beruhte. Ist dem so, so war die Streitigkeit, auf der der Generalstreik beruhte, nicht eine Arbeitsstreitigkeit im Sinne von § 47 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920; denn es war nicht „eine Streitigkeit zwischen Arbeitnehmern untereinander“. Die königliche Regierung ist weder „Arbeitgeber“ noch „Arbeitnehmer“ im Sinne dieser Ausdrücke, wie sie in § 47 des Gesetzes von 1920 gebraucht werden.

Der Leiter des Versicherungswesens hat viele Fälle in Übereinstimmung mit dieser Ansicht entschieden. Ich meine auch, er hat mit Recht gemäss § 8 Abs. 2 wegen freiwilliger und ungerechtfertigter Aufgabe der Arbeit und nicht gemäss § 8 Abs. 1 wegen Arbeitsstreitigkeit diejenigen Leute abgewiesen, die ihre Arbeit auf die Aufforderung des Gesamtvorstandes des Gewerkschaftskongresses (oder von Gewerkschaften, die den Anweisungen des Gesamtvorstandes gemäss handelten) niedergelegt haben. Er hat auch mit Recht Stellen, die infolge dieses Verhaltens der Leute frei wurden, nicht behandelt, als wären sie infolge einer auf einer Arbeitsstreitigkeit beruhenden Arbeitseinstellung frei geworden.

Fall Nr. 1926 (Heft 7, Jahrgang 1926)

Ein Unterstützungsanspruch wurde von einem Holzarbeiter erhoben, der für eine Sportartikel herstellende Firma arbeitete.

Am 21. September 1925 wurden die Bespanner von Tennisschlägern in eine Arbeitsstreitigkeit verwickelt und legten ihre Arbeit nieder.

Die Arbeitsstreitigkeit erstreckte sich nicht auf die Arbeiter an den Holzbearbeitungsmaschinen, aber infolge von Arbeitsmangel wurde der Antragsteller, der zu diesen Arbeitern gehörte,

am 2. Oktober entlassen. Am nächsten Tage erklärten alle diese Arbeiter aus Sympathie mit den Schlägerbespannern den Streik.

Der Unparteiische *entschied*: Der Anspruch wird abgewiesen. Allerdings sei weder er noch die Mitglieder seiner Gruppe zur Zeit, als die Arbeitseinstellung begann und er seine Arbeitsstelle verlor, an der Streitigkeit beteiligt gewesen. Aber um § 4 Abs. 1 des Gesetzes von 1924 zu genügen, müsse der Antragsteller beweisen, dass die darin aufgestellten Bedingungen für den Zeitraum, für den er den Anspruch erhebt, erfüllt seien. Hört die Erfüllung der Bedingungen auf, so entfalle gleichzeitig der Anspruch auf Unterstützung. Wer zunächst keinen Anspruch habe, bekomme ihn, wenn er beweist, dass er und die Mitglieder seiner Gruppe an der Streitigkeit nicht mehr beteiligt sind. Umgekehrt verwirke der, der zu Anfang der Streitigkeit einen Unterstützungsanspruch habe, diesen, sobald er oder Mitglieder seiner Gruppe sich an der Streitigkeit beteiligen, sie durch Beiträge unterstützen oder sich an ihr unmittelbar interessieren. Dies sei in der vorliegenden Sache der Fall gewesen.

20. Arbeitslosenunterstützung. — Gesuch um Unterstützung. — Notwendigkeit, die in dem Arbeitslosenversicherungsgesetz von 1920 aufgestellten Bedingungen zu erfüllen.

§ 7 Abs. I II des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 schreibt als eine der Voraussetzungen für den Bezug der versicherungsgemässen Unterstützung vor, dass die versicherte Person in der vorgeschriebenen Art um Unterstützung nachsuchen und beweisen muss, dass sie seit dem Zeitpunkt des Gesuches andauernd arbeitslos gewesen ist.

Fall Nr. 229 (Heft 1, Jahrgang 1926)

Der Antragsteller, der gewöhnlich das Bäckergerwerbe betrieb, arbeitete gelegentlich als Schlittschuhanschnaller auf einer Eisbahn. Er erhielt keinen Lohn und durfte nicht Trinkgeld fordern, aber dieses, wenn angeboten, annehmen. Er verdiente 1—1½ s. den Tag. Er besuchte die Eisbahnen an den Abenden und an den Donnerstag Nachmittagen. Solange er seinem gewohnten Berufe nachging, hatte er dort nicht gearbeitet.

Der Unparteiische *entschied*, dass der Anspruch abgewiesen werden müsse, da der Antragsteller nicht arbeitslos gewesen sei. Trinkgelder können, obwohl freiwillig gegeben, doch in rechtsgültiger Weise als Entschädigung für geleistete Dienste gewährt werden. Es ist nicht behauptet worden, dass der Antragsteller aus anderm Grunde die Eisbahn besuchte und Schlittschuhe anschnallte, als weil er erwartete, eine Entschädigung für seine Dienste zu empfangen. Er ging also einer Beschäftigung nach, aus der er Verdienst bezog.

Fall Nr. 4964 (Heft 12, Jahrgang 1926)

Die Antragstellerin arbeitete für eine Firma von Grundstücksmaklern als Hausverwalterin in einem Londoner Hause. Sie erhielt keine Barzahlung, genoss aber freie Wohnung in dem Hause. Es war ihr gestattet, andere Arbeit zu verrichten, da ihr Mann, ein Invalide, Kauflustigen das Haus zeigen konnte.

Entschieden wurde durch den Unparteiischen, dass die Antragstellerin Arbeit hatte, wenn sie auch keinen Lohn bezog. Der Antrag wurde abgewiesen.

21. Arbeitslosenversicherung. — Empfang von Altersrente oder Krankenunterstützung als Verwirkung des Rechts auf Arbeitslosenunterstützung.

§ 8 Abs. 5 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 schreibt vor, dass ein versicherter Beitragszahler das Recht auf Arbeitslosenunterstützung so lange verwirkt, als er eine Altersrente gemäss den Altersrentengesetzen oder Kranken- oder sonstige Unterstützungen gemäss dem Krankenversicherungsgesetz bezieht.

Fall Nr. 3422 (Heft 9, Jahrgang 1926)

Der Antragsteller war ein 71jähriger Röhrendreher. Er verlor seine Arbeit infolge Kränklichkeit am 15. März 1925 und empfing bis zum 16. Juni die versicherungsgemässe Krankenunterstützung. Inzwischen hatte er Altersrente beantragt und erhalten. Als ihn aber der Arzt für arbeitsfähig erklärte, gab er seinen Rentenschein zurück und verlangte Arbeitslosenunterstützung, indem er erklärte, er wünsche die Rente nur während der Dauer von Krankheiten. Sein Arbeitgeber versprach, ihn wieder einzustellen, wenn das Geschäft besser wäre.

Das Versicherungsamt erklärte, dass der Antragsteller, obwohl er seinen Rentenschein freiwillig abgegeben habe, weiter zu einer Rente berechtigt sei, da die Frage der Zurückziehung der Rente nicht förmlich aufgeworfen sei. Es stünde ihm frei, um seinen Schein zu ersuchen und bei Wiedergabe die rückständige Rente bis zur Zeitdauer von 3 Monaten zu erlangen.

Der Unparteiische *entschied* (unter Ablehnung der Empfehlung des Schiedsgerichtes), dass dem Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung stattgegeben werden solle. Eine Altersrente sei dem Antragsteller gewährt worden, aber es könne nicht gesagt werden, dass er sie „bezogen“ habe, da er sie freiwillig aufgegeben habe, wiewohl er berechtigt bleibe, den Empfang der Rentenzahlungen wieder aufzunehmen.

22. Arbeitslosenunterstützung. — Erfordernis, dass der Arbeiter für Arbeit verfügbar sei, als Bedingung für den Empfang der Unterstützung.

§ 7 Abs. I, 3 u. 4 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 in der Fassung des 2. Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1924 schreibt vor, dass ein versicherter Beitragszahler, der Unterstützungsansprüche erhebt, u. a. die folgenden gesetzlichen Bedingungen erfüllen müsse:

- a) dass er für Arbeit fähig und verfügbar sei;
- b) dass er ernsthaft Arbeit suche, aber ausserstande sei, eine geeignete Beschäftigung zu erlangen.

Fall Nr. 415 (Heft 2, Jahrgang 1926)

Der Antragsteller, ein Schiffsheizer, hatte sich am 31. Oktober 1925 als Schiffsheizer verheuert. Am Abend dieses Tages entdeckte er, dass seine Ehefrau mit einem andern Manne ging. Er verliess infolgedessen das Schiff, nachdem er von einem der Schiffsoffiziere Erlaubnis erlangt hatte, seine häuslichen Angelegenheiten zu regeln und war daher ausserstande, bei Abfahrt des Schiffes an Bord zu gehen.

Sein Antrag auf Arbeitslosenunterstützung wurde am 2. November erhoben und aus dem Grunde abgelehnt, weil er nicht ausserstande gewesen sei, eine geeignete Beschäftigung zu erlangen.

Entschieden wurde durch den Unparteiischen, unter Ablehnung der Empfehlung des Schiedsgerichtes, dass der Anspruch zugelassen werden solle. Der Antragsteller habe einen berechtigten Grund gehabt, seine Arbeitsstelle aufzugeben, um die Ehre seiner Ehefrau zu schützen.

Man kann nicht sagen, dass er für die Arbeit nicht verfügbar war. Infolge des Umstands, dass seine Beschäftigung ein Verlassen des Hauses bedingte, konnte er nicht sofort auf See gehen. Aber viele Antragsteller sind als zur Arbeit verfügbar angesehen worden, obwohl sie infolge häuslicher Umstände ihr Haus nicht zum Zwecke der Arbeit verlassen konnten und auf Seeleute sollte keine andere Regel angewendet werden. Ich finde keinen Grund anzunehmen, dass sein Ungemach ihn verhindert haben würde, Arbeit anderer Art anzunehmen.

23. Arbeit losenversicherung. — Ausnahme von in der Landwirtschaft beschäftigten Personen. — Arbeiter, die bei dem Milchvertriebe beschäftigt sind, fallen unter die Ausnahme und sind daher nicht gemäss dem Arbeitslosenversicherungsgesetz von 1920 versicherungspflichtig.

Court of Session Scotland (vor Lord Constable), 17. November 1925. — *Dryburgh gegen den Lord Advocate* (als Vertreter des Arbeitsministers). (1926, Workmen's Compensation and Insurance Reports, S. 214.)

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz von 1920 verlangt, dass gewisse näher bestimmte Arten von Arbeitern an einem staatlichen Versicherungsplane gegen die Arbeitslosigkeit teilnehmen sollen,

wobei die betreffenden Arbeiter und ihre Arbeitgeber wöchentliche Zahlungen zu diesem Zwecke leisten müssen, und der Staat einen Beitrag leistet. Das Gesetz nimmt von diesem Plane ausdrücklich „Beschäftigung in der Landwirtschaft“ aus. § 47 Abs. 2 schreibt vor, dass bei Entscheidung einer Frage, ob die Beschäftigung einer Person derart ist, dass sie im Sinne des Gesetzes als versicherungspflichtig gelten muss, mehr die Art der Arbeit, die sie leistet, berücksichtigt werden soll, als das Geschäft dessen, bei dem die betreffende Person arbeitet.

Dryburgh war ein Bauer, der eine Herde Milchkühe hielt und in benachbarten Städten Milch im Kleinhandel verkaufte. Er beschäftigte einen Mann namens Currie, dem es oblag, das Vieh und die Schweine zu füttern, die Kühe zu melken und die Milch den Kunden mittels eines Milchwagens zu liefern. Die letztere Obliegenheit beanspruchte ihn drei Stunden täglich. Die übrigen 7 Stunden täglich gingen bei der Pflege des Viehs und der Schweine darauf. Der Arbeitsminister entschied auf Grund der ihm durch das Arbeitslosenversicherungsgesetz von 1920 gegebenen Befugnis, dass Currie nicht unter die versicherungsfreien Arbeiter fiele, die durch den Ausdruck des Gesetzes „Beschäftigung in der Landwirtschaft“ bezeichnet seien, und dass er folglich eine gemäss dem Gesetz versicherungspflichtige Person sei. Gegen diese Entscheidung legte der Arbeitgeber Berufung ein.

Für den Arbeitgeber wurde angeführt, dass Currie in der Landwirtschaft beschäftigt sei, und wenn man selbst annehmen wolle, dass der Milchvertrieb nicht an sich Beschäftigung in der Landwirtschaft darstelle, so bilde er doch einen untergeordneten Teil seiner Arbeit, und es müsse daher gemäss § 47 Abs. 2 die Art seiner Arbeit berücksichtigt werden, die eben Beschäftigung in der Landwirtschaft darstelle.

Lord Constable erwog in seinem Urteil zunächst die Bedeutung des Ausdrucks „Beschäftigung in der Landwirtschaft“ und sagte, seine Bedeutung könne nicht auf die Tätigkeiten des Pflügens, Säens und Erntens beschränkt werden, sondern müsse sicherlich auch Viehzucht und Milchwirtschaft einschliessen. Die Auffassung, dass zwischen der Tätigkeit unterschieden werden müsse, die für die Erzeugung und derjenigen, die für die Verteilung notwendig sei, erkannte er zwar im allgemeinen als richtig an, lehnte es aber ab, hierin so weit zu gehen, dass jede Verteilungsarbeit immer und notwendig von landwirtschaftlicher Beschäftigung zu trennen sei. Nach seiner Ansicht war Curries Arbeit hauptsächlich rein landwirtschaftlichen Charakters, und da seine Obliegenheit, die Milch zu vertreiben, nicht nur ein untergeordneter Teil seiner Arbeit war, sondern eine Hilfsarbeit beim Betrieb einer Milchwirtschaft, so müsse Curries Beschäftigung richtigerweise als landwirtschaftlich beschrieben werden. Er stellte daher fest, dass Currie nicht eine im Sinne des Gesetzes beschäftigte, und folglich nicht versicherungspflichtige Person sei; die gegenteilige Entscheidung des Arbeitsministers wurde aufgehoben.

24. Arbeitslosenversicherung. — Ausschluss häuslicher Dienstboten aus dem Bereich des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920. — Frage, ob Schiffsköche und Stewards, die an Bord von Vergnügungsjachten beschäftigt werden, unter die Gruppe von häuslichen Dienstboten fallen.

King's Bench Division (vor Richter Roche), 29. November 1926. — In Sachen *Guinness*. (42 Times Law Report 766.)

Die Frage, ob Personen, die an Bord von Vergnügungsjachten mit häuslichen Dienstleistungen beschäftigt sind, als häusliche Bedienstete im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 zu betrachten seien, wurde dem Gericht durch den Arbeitsminister unterbreitet. Häusliche Dienstboten sind nicht im Sinne des Gesetzes versicherungspflichtig.

Entscheidung : Soweit Köche und Stewards auf Vergnügungsjachten unter dienstlichen Bedingungen arbeiten wie die Seeleute und nicht unter denen gewöhnlicher häuslicher Dienstboten, so fallen sie unter die Gruppe der Seeleute und sind im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920 versicherungspflichtig.

VERSICHERUNGSWESEN

25. Versicherung gegen Arbeitsunfälle. — Unfälle müssen aus oder im Verlauf der Beschäftigung entstanden sein, um zur Entschädigung zu berechtigen.

Das Unfallentschädigungsgesetz von 1925 (Workmen's Compensation Act), § 1 (Abschn. I) schreibt vor, dass, wenn einem Arbeiter bei einer Beschäftigung durch einen Unfall, der aus oder im Verlauf der Beschäftigung entstanden ist, ein persönlicher Schaden zustösst, der Arbeitgeber verpflichtet ist, gemäss gewissen bestimmten Regeln Entschädigung zu zahlen.

Viele schwierige Fragen haben sich ergeben nach der Bedeutung des Wortes „Unfall“ im Sinne dieser Bestimmung und danach, wann und unter welchen Umständen ein Unfall als „aus und im Verlauf“ der Beschäftigung entstanden zu gelten hat. 1926 sind von den Gerichten verschiedene wichtige Entscheidungen wie folgt gefällt worden :

FALL 1

House of Lords (vor Viscount Dunedin und Lords Shaw, Sumner und Carson), 15. März 1926. — *Wilson and Clyde Coal Co. Ltd. gegen M'Ferrin*. (1926, Appeal Cases, S. 377.)

Ein Bergmann, M'Ferrin, und ein anderer Bergmann arbeiteten auf entgegengesetzten Seiten einer vorspringenden Kohlen„nase“. Jeder bereitete ein Zündloch vor und füllte es mit einer Sprengstoffladung. Jeder kündigte seine Absicht, die Ladung zu entzünden, an, setzte seine Zündschnur in Brand und zog sich an einen sichern Platz zurück. Nach kurzer Zeit explodierte eine Ladung. M'Ferrin nahm irrig an, es sei die seine gewesen, die explodiert sei, und ging zu seinem Arbeitsplatz zurück. Tatsächlich hatte seine Ladung versagt; sie explodierte ihm nachträglich ins Gesicht und verursachte ihm eine ernstliche Verletzung. Es gibt eine gesetzliche Bestimmung, die Bergleuten bei solchen Sprengarbeiten verbietet, zu dem Bohrloch vor Ablauf einer Stunde, nachdem eine Ladung versagt hat, zurückzukehren.

Entschieden wurde, dass gemäß § 1 Abs. 2 des obigen Gesetzes der Unfall als aus und im Verlauf der Beschäftigung entstanden erachtet werden müsse. Es wurde vorgebracht, dass die Wirkung des gesetzlichen Verbotes die war, die Gefahrzone zu einem Niemandland zu machen, in dem niemand während der Verbotszeit beschäftigt werden dürfe; aber diese Behauptung wurde vom Gericht nicht anerkannt.

FALL 2

House of Lords (vor Viscount Dunedin und Lords Shaw, Sumner und Carson), 15. März 1926. — *Kerr und Genosse gegen James Dunlop & Co.* (1926, Appeal Cases, S. 377.)

Ein zweiter Fall, der gleichzeitig verhandelt wurde, betraf einen Bergmann namens M'Aulay, der zugleich mit einem Feuerwerker und einem anderen Bergmann damit beschäftigt war, eine Reihe von 3 Sprengstoffladungen in einem Steinbruch elektrisch zu entzünden. Ohne dass seine Kameraden davon wussten, ging M'Aulay, nachdem die ersten 2 Ladungen entzündet worden waren, zu dem Zündloch, um die elektrische Leitung für die dritte Entzündung herzustellen. Während er dies tat, schaltete der Feuerwerker unaufmerksam Weise die Leitung ein und brachte die Ladung zur Entzündung, was M'Aulay einen schweren Unfall verursachte. Nach einer Verordnung ist es nur dem Feuerwerker gestattet, die elektrische Leitung an dem Zündloch herzustellen.

Entschieden wurde, dass der M'Aulay zugestossene Unfall nicht unter das Arbeiterentschädigungsgesetz falle, weil er kein Feuerwerker und deshalb nicht berechtigt gewesen sei, die Arbeit eines solchen zu übernehmen. Folglich hatte sich der Unfall nicht im Rahmen seiner Beschäftigung ereignet.

FALL 3

Court of Appeal (vor dem Master of the Rolls und den Richtern Atkins und Sargant), 18. November 1925. — *Parker gegen Federal Steam Navigation Co. Ltd.* (1926, Law Times, Bd. 134, S. 139.)

Parker war als Heizer auf einem Dampfschiff beschäftigt, das der Federal Steam Navigation Co. Ltd. gehörte. Er schob gerade in einer Reihe von Heizern einen Karren mit heisser Asche, als einer der Heizer, ein Neger, seine Hand zurückzog, während er die Asche ausleerte und dabei in Parkers Karren hineinkam. Daraufhin kehrte er sich um und griff Parker mit einer 10 Fuss langen Eisenstange in Tötungsabsicht an, wobei er ihn in den Rücken traf und ihm ernste Verletzungen zufügte. Parker forderte, dies als einen Unfall anzuerkennen, der aus und im Verlauf seiner Beschäftigung entstanden sei.

Der Master of the Rolls sagte, dass dieser Fall nach dem Fall *Kelly* (1914, Appeal Cases 667) zu entscheiden sei, demzufolge Kelly, Lehrer in einer Gewerbeschule, von einigen der Knaben aus einem Hinterhalte getötet worden war. Der Master of the Rolls sagte, er glaube die Entscheidung in Kellys Fall hätte darauf beruht, dass Kelly nachgewiesenermassen infolge seiner Beschäftigung der Gefahr von Gewaltakten ausgesetzt gewesen sei. Zum vorliegenden Fall führte er aus, der Richter am Grafschaftsgericht, gegen dessen Urteil Berufung eingelegt worden war, habe festgestellt, dass Parker seine Arbeit in die Nähe des Negers gebracht hätte, und dass dessen Tat derart war, wie sie vorkommen kann, wenn Menschen von so wilder, zuchtloser und unbeherrschter Art beschäftigt würden.

Entschieden wurde daher, dass der Unfall als aus und im Verlauf von Parkers Beschäftigung entstanden anzusehen sei und der Verletzte deshalb Anspruch auf Entschädigung habe.

FALL 4

Court of Session Scotland (vor Lordrichter Clark und Lords Ormidale und Anderson), 16. Dezember 1925. — *Gorman gegen Berclay Curle & Co.* (1926, Workmen's Compensation and Insurance Reports, S. 198.)

Der jugendliche Gorman war auf einem Schiffe beschäftigt, Tanks zu reinigen. Zur Zeit des Unfalls arbeitete er auf einem im Bau befindlichen Schiffe. Es war üblich, dass die Arbeit während der Essenszeit unterbrochen und die Arbeitspause nicht bezahlt wurde, wobei die Praxis die war, dass sich die Arbeiter bei Beginn und Beendung der Zeit eintragen liessen. An dem fraglichen Tage ass Gorman von 12.05 Uhr bis 12.45 nachmittags sein Mittagessen auf dem Hauptdeck des Schiffes, was ihm erlaubt war. Nachdem er es um 12.45 Uhr nachmittags beendet hatte, wollte er das Schiff

verlassen, um sich zur Arbeit einschreiben zu lassen. Hierfür standen ihm zwei Wege zur Verfügung: 1. eine an Land führende Laufbrücke, 2. eine auf dem Boden des Schiffs führende Leiter, von wo man durch die Schiffswand auf den Quai gelangen konnte. Gorman wählte die letztere Möglichkeit, weil er dabei auch sein Essensgerät forträumen konnte. Auf der Leiter glitt sein Fuss aus und er wurde getötet.

Entschieden wurde, dass Gorman, indem er das Deck verliess, um sich zur Arbeit einschreiben zu lassen (wozu er verpflichtet war), seine Beschäftigung wieder aufgenommen habe. Da der Gebrauch der Leiter nicht verboten gewesen sei, sei er berechtigt gewesen, diesen Weg zu wählen, um den Quai zu erreichen. Wenn er auch zur Zeit seines Todes noch nichts getan habe, um sein Essensgerät wegzuräumen, so sei doch die Absicht, diese private Arbeit zu tun, für die Sache unwesentlich. Da nach Ansicht von Lord Anderson die Absicht des Gorman bei Verlassen des Decks war, seiner Pflicht der Eintragung zur Arbeit zu genügen, so konnte das Vorhandensein eines weiteren privaten Beweggrundes nicht hindern, in dem Verlassen des Decks auch die Wiederaufnahme der Beschäftigung zu sehen. Das Verlassen des Decks das also in der Absicht, eine wesentliche Verpflichtung aus der Beschäftigung zu erfüllen, erfolgt sei, habe demnach als Ursache des Unfalls zu gelten. Der Anspruch auf Entschädigung wurde daher zugelassen, da er auf einem Unfall, der aus und im Verlauf der Beschäftigung des Gorman entstanden war, beruhte.

FALL 5

Court of Appeal (vor dem Master of the Rolls und den Lordrichtern Atkin und Sargant), 16. November 1925. — *Howells gegen Powell Duffryn Steam Coal Co. Ltd.* (1926, 1 King's Bench Division 472.)

Der Kohlenhauer Howells war in einer Kohlengrube beschäftigt, die der Powell Duffryn Steam Coal Co. Ltd. gehörte und an dem Abhang eines Berges lag. Zur Bequemlichkeit ihrer Arbeiter stellte und betrieb die Grubengesellschaft einen alten Eisenbahnwagen, der sie das letzte Stück des Abhanges hinauffuhr. Der Abhang lag auf dem Gelände der Grubengesellschaft. Eine vertragliche Pflicht für die Arbeiter, den Wagen zu benutzen, bestand nicht. Eine alte Strasse lief dem Abhang parallel und konnte auf Wunsch als Ersatzweg benutzt werden. Als Howells den Wagen benutzte, erlitt er ernsthafte Verletzungen am Knie und klagte infolgedessen auf Entschädigung.

Entschieden wurde, dass, da der Arbeiter das Gelände der Kohlengrube, in der er beschäftigt war, betreten hätte, bevor er den Wagen betrat und in diesem gefahren sei, um den bestimmten Punkt zu erreichen, wo seine Arbeit begann, der Unfall aus und im Verlauf seiner Beschäftigung entstanden sei und er also Anspruch auf Entschädigung habe. Dieser Fall unterscheidet sich von dem Falle *Newton gegen Guest Keen and Nettlefolds* — wiedergegeben in dem unten folgenden Fall Nr. 8 — darin, dass hier der Arbeiter auf dem Gelände seines Arbeitgebers sich befand, als sich der Unfall ereignete, während sich im Falle *Newton* der Unfall ereignete, ehe er seinen Arbeitsplatz erreicht hatte.

FALL 6

Court of Appeal (vor dem Master of the Rolls und den Lordrichtern Warrington und Atkin), 10. Juli 1926. — *Clark gegen Southwork Corporation*. (133 Law Times Reports 753.)

Clark war von der Southwork Corporation auf einem zum Einsammeln von Abfällen bestimmten Dampfförderwagen als Kohlenstaubsammler beschäftigt. Er arbeitete mit einer Anzahl anderer Leute zusammen. Es war üblich, dass, wenn der Wagen voll war, die Mannschaft auf ihm an den Abladeplatz, wo die Ladung ausgeschüttet wurde, mitfuhr. Nachher wurde der leere Wagen nach dem Schuppen gefahren, wo Clarks Arbeit darin bestand, ihn zu reinigen. An dem fraglichen Tage war der Wagen gefüllt und auf der Fahrt nach der Abladestelle, als die Mannschaft bei einem Kaffeeausschank ausstieg und der Wagen weiterfuhr. Clark, der bei der Mannschaft war, hielt sich an dem Kaffeeausschank nicht auf, sondern ging zu dem Abladeplatz weiter. Auf dem Wege dahin traf er den leeren Wagen auf der Fahrt zu dem Schuppen und versuchte, ihn während er in Bewegung war, zu besteigen; obwohl der Wagen nur ganz langsam fuhr, trat Clark fehl, glitt aus und wurde schwer verletzt.

Entschieden wurde, dass Clark da er den Kaffeeausschank nicht betreten hatte, sondern nach dem Abladeplatz weitergegangen wäre, noch im Rahmen seiner Beschäftigung gewesen sei als er den Wagen auf der Fahrt nach dem Schuppen angetroffen hätte. Da es zu seinen Pflichten gehört habe, den Wagen zu reinigen, läge eine Handlung, den Wagen zu besteigen, um auf ihm zum Schuppen zu fahren, noch innerhalb des Aufgabenkreises seiner Beschäftigung. Das Gericht entschied daher, dass der Unfall zu den aus und im Verlauf der Beschäftigung des Arbeiters entstandenen gehörte.

FALL 7

Court of Appeal (vor dem Master of the Rolls und den Lordrichtern Scrutton und Sargant), 1. Februar 1926. — *Walthew gegen Muirhead, Macdonald, Wilson & Co.* (19 Butterworth's Workmen's Compensation Cases Reports 25.)

Der Arbeiter Walthew trug ein breites und schweres Brett. Dabei glitt er aus und fiel auf die Knie. Er klagte über Schmerzen, fuhr aber noch 6 Tage fort, wie gewöhnlich zu arbeiten. Dann suchte er einen Arzt auf und begab sich, da sein Zustand schlechter wurde, in ein Krankenhaus, wo er bald darauf starb. Die Leichenschau ergab, dass der Tod durch Rückenmarkschwindsucht verursacht worden war. Bei der Verhandlung vor dem Grafschaftsgericht stellte sich der Richter auf den Standpunkt, dass der Tod durch Schwindsucht, die durch den Unfall beschleunigt worden sei, hervorgerufen worden wäre. Er fügte hinzu, dass, auch wenn nichts auf Tuberkulose hingedeutet hätte, er dennoch entschieden haben würde, dass der Tod die Folge des Unfalls gewesen sei.

In der Berufungsinstanz wurde vorgebracht, dass der Richter zu Unrecht über das Ergebnis der Leichenschau Beweis erhoben habe, ohne einen Beweis zu besitzen, dass die Leichenschau überhaupt stattgefunden hatte.

Entschieden wurde, dass wenn auch der Richter unrecht gehandelt habe, den Beweis aus der Leichenschau zu erheben, dennoch kein materieller Rechtsirrtum noch Verfahrensfehler hinsichtlich seiner Entscheidung, dass der Tod jedenfalls auf dem Unfall beruhe, begangen worden sei.

FALL 8

House of Lords (vor dem Lord Chancellor und den Lords Sumner, Phillimore, Carson und Blanesburgh), 18. Mai 1926. — *Newton gegen Guest Keen and Nettlefolds*. (1926, Weekly Notes, S. 161.)

Der Kohlenarbeiter Newton wohnte etwa $3\frac{1}{4}$ englische Meilen von der Grube entfernt, in der er arbeitete. Beim Gang zur Arbeit pflegte er von seiner Wohnung etwa eine Meile weit bis zu der Haltestelle von Penndarren zu gehen, die der Grubengesellschaft gehörte, und neben dem Bahnkörper der Great Western Railway stand. An der Haltestelle wurde er und andere Arbeiter von einem Zuge aufgenommen und zur Arbeit gefahren. Nur Grubenarbeiter benutzten den Zug, dessen Wagen der Grubengesellschaft gehörten, die Maschine und das Zugpersonal gehörten aber zu der Eisenbahngesellschaft. Der Zug lief erst auf der Linie der Great Western Railway und schliesslich auf einer der Grubengesellschaft gehörigen Linie bis zur Grube. Die Arbeiter, die den Zug benutzten, zahlten nichts. Als Newton eines Morgens zur Arbeit ging und dabei die Great Western Railway-Linie kreuzte, um zu der Haltestelle Penndarren zu gelangen, wurde er von einer leichten Maschine überfahren und ernstlich verletzt.

Entschieden wurde unter Bestätigung der Entscheidung des Court of Appeal (wiedergegeben in ISAR 1925, S. 136), es habe nicht zu seiner Arbeitspflicht gehört, zur Haltestelle Penndarren zu gehen und mit dem Kohlenzug zu fahren. Denn hätte er das abgelehnt, so würde er nicht einen Bruch seines Arbeitsvertrages begangen haben. Er sei daher nicht berechtigt, eine Entschädigung mit der Begründung zu verlangen, dass es sich um einen aus und im Verlauf seiner Beschäftigung entstandenen Unfall handle.

26. Arbeiterunfallversicherung. — Unfälle, die mit der Übertretung gesetzlicher oder anderer Bestimmungen oder Anordnungen des Arbeitgebers zusammenhängen. — Umstände, unter denen solche Übertretungen der Auszahlung von Entschädigung an den Arbeiter entgegenstehen.

§ 1 Abs. 2 des Unfallentschädigungsgesetzes von 1925 (Workmen's Compensation Act) schreibt vor, dass ein Unfall, der den Tod oder ernste und dauernde Arbeitsunfähigkeit eines Arbeiters

zur Folge hat, als aus und im Verlauf seiner Beschäftigung entstanden gelten soll, auch wenn der Arbeiter zur Zeit des Unfalls in Übertretung von gesetzlichen oder anderen auf seine Beschäftigung bezüglichen Bestimmungen oder von Anordnungen seines Arbeitgebers, oder auch wenn er ohne Auftrag seines Arbeitgebers handelte, sofern er nur beweisen kann, dass er im Interesse des Gewerbes oder Geschäftes seines Arbeitgebers und in Verbindung mit diesem tätig war. Das bedeutet, ein Arbeiter ist auch entschädigungsberechtigt, wenn er Anordnungen oder gesetzlichen Vorschriften gegenüber geradezu ungehorsam ist, vorausgesetzt, dass er nachweislich im Interesse des Gewerbes oder Geschäftes seines Arbeitgebers und in Verbindung damit gehandelt hat. Frühere Entscheidungen hatten jedoch die Regel aufgestellt, dass er immerhin die bestimmte Art Arbeit tun musste, mit der er ursprünglich beschäftigt gewesen wäre.

FALL 1

Court of Appeal (vor dem Master of the Rolls und den Lordrichtern Warrington und Scrutton), 26. Juli 1926. — *Thomas gegen Pentermawr Colliery Co. Ltd.* (19 Butterworth's Workmen's Compensation Reports 331.)

Thomas war als Kohlenhauer bei der Pentermawr Colliery Co. beschäftigt und hatte bis zum 5. Dezember 1925 mit einem Arbeitsgenossen namens Dan Ree in einem Abschnitt der Grube gearbeitet, die „Dan Rees Arbeitsplatz“ hieß. Später arbeitete er in einer andern etwa 100 Yards entfernten Kammer. Von da ab wurde in „Dan Rees Arbeitsplatz“ nicht gearbeitet, und zwei gekreuzte Stöcke wurden davor zur Warnung, dass niemandem der Eintritt gestattet sei, aufgestellt. Nachdem Thomas am 22. Januar 1926 seine Arbeit beendet hatte, ging er zu „Dan Rees Arbeitsplatz“, um zwei Schaufeln zu holen, die dort zu der Zeit, als er die Arbeit daselbst aufgegeben hatte, liegen geblieben waren; aber infolge des Zustandes des Schlusslochs wurde er durch Grubengas erstickt und seine Leiche am nächsten Tagen dort gefunden.

Auf die Entschädigungsklage stellte der Grafschaftsrichter fest, Thomas sei an die Stelle, wo ihn der Tod betroffen habe, gegangen, um die Schaufeln zu holen. Es sei aber nicht hinreichend bewiesen, ob die Schaufeln ihm gehörten oder nicht. Er stellte auch fest, dass, wenn die Stelle auch nicht als gefährlich bezeichnet worden war, die Bergarbeiter dort dennoch ohne Erlaubnis nicht hingehen durften. Bestimmte Fragen, die an zwei Kohlenarbeiter als Zeugen gerichtet wurden, um zu beweisen, dass Thomas, als er zu dem „Arbeitsplatz“ ging, beabsichtigte, seine eigenen Werkzeuge zu holen, wurden von dem Richter nicht zugelassen. Er entschied infolgedessen, dass der Unfall nicht aus und im Verlauf der Beschäftigung von Thomas entstanden sei. Er fügte aber hinzu, dass, wenn er überzeugt worden wäre, Thomas sei getötet

worden, als er seine eigenen Werkzeuge holen wollte, er den Entschädigungsanspruch als begründet angesehen hätte.

In der Berufungsinstanz wurde angeführt, der Richter habe die Beweiserhebung über Thomas' Absicht hinsichtlich der Werkzeuge zu dem Zeitpunkt seines Todes zu Unrecht abgelehnt. Sei aber diese Beweiserhebung zulässig, so sei auch nach den eigenen Ausführungen des Richters darüber die Grubengesellschaft zur Zahlung der Entschädigung verpflichtet.

Das Gericht entschied, dass die Frage, ob die von dem Grafschaftsrichter abgelehnte Beweiserhebung zulässig gewesen sei oder nicht, unerheblich sei. Der Arbeiter müsste zur Begründung seines Anspruches nachweisen, dass das Holen der Werkzeuge an einem zugegebenerweise verbotenen Orte „in Verbindung mit und im Interesse des Gewerbes oder Geschäftes des Arbeitgebers“ geschehen sei, wie dies in § 1 Abs. 2 des Unfallentschädigungsgesetzes bestimmt sei. In diesem Falle sei hierfür kein Beweis erbracht worden. Es könne daher nicht gesagt werden, dass der Unfall aus oder im Verlaufe der Beschäftigung des verstorbenen Arbeiters entstanden sei.

FALL 2

Court of Session Scotland (vor Lordrichter Clark Ormidale und den Richtern Hunter und Anderson), 10. Dezember 1925. — *Durie gegen Anchor-Donaldson Line*. (1926, Workmen's Compensation and Insurance Reports, S. 177.)

Durie war ein Schiffsheizer, der sich für eine Reise auf der „Saturnia“ verheuert hatte, einem in der Amerikafahrt verwandten Schiffe. Am 1. Juni 1923 sollte das Schiff in See stechen. An diesem Tage betrat Durie das Schiff und meldete sich zum Dienstantritt. Später am gleichen Tage erschien seine Frau auf dem Quai mit einem Paket Unterkleidung, das er vergessen hatte. Ohne Erlaubnis erhalten zu haben und ohne mittels des Laufstegs an Land zu gehen, sprang Durie von der Seite des Schiffes auf den 6 oder 7 Fuss entfernten Quai, fiel dabei hin und verstauchte seine Knöchel. Er war daher nicht imstande, die beabsichtigte Reise zu unternehmen. Er forderte Entschädigung mit der Begründung, dass der Unfall aus und im Verlauf seiner Beschäftigung entstanden wäre.

Entschieden wurde: Durie habe die Bestimmungen und Regeln gekannt, die Seeleute an Bord von Schiffen zu befolgen haben. Hierzu gehöre, dass ein Seemann, der am Abfahrtstag an Bord gegangen sei, nicht berechtigt sei, das Schiff ohne Erlaubnis eines höheren Offiziers, die am Laufsteg vorzuzeigen sei, zu verlassen. Die Bedeutung dieser Regelung sei, den Rahmen seiner Beschäftigung bestimmt festzulegen. Durch seine Handlungsweise habe sich Durie selbst ausserhalb des Rahmens seiner Beschäftigung gestellt und nicht im Interesse und in Verbindung mit dem Gewerbe oder Geschäft eines Arbeitgebers gehandelt. Er sei also zur Entschädigung nicht berechtigt.

27. Arbeiterunfallversicherung. — Recht Abhängiger und Hinterbliebener im Falle eines tödlichen Unfalls, Entschädigung zu verlangen. — Frage der Abhängigkeit.

§ 8 des Unfallentschädigungsgesetzes von 1925 schreibt vor, dass, wenn ein Arbeiter durch einen Unfall getötet wird, der aus und im Verlaufe seiner Beschäftigung entstanden ist, seiner Witwe oder einem oder mehreren abhängigen Kindern unter 15 Jahren Entschädigung gezahlt werden soll, die nach bestimmten Regeln zu berechnen ist.

§ 4 Abs. 1 des Unfallentschädigungsgesetzes von 1925 bezeichnet als abhängig im Sinne von § 8 diejenigen Mitglieder der Familie des Arbeiters, die gänzlich oder teilweise vom Verdienste des Arbeiters zur Zeit seines Todes abhängen, und schreibt ausserdem vor, dass, wenn der Arbeiter bzw. die Arbeiterin Vater bzw. Mutter eines unehelichen Kindes ist, dieses Kind für die Zwecke der Entschädigung zu den abhängigen Personen gerechnet werden soll.

Court of Appeal (vor dem Master of the Rolls und den Lordrichtern Scrutton und Sargant), 5. Februar 1926. — *Scott gegen London and North Eastern Railway*. (1926, 2 King's Bench 205.)

Scott, der bei der beklagten Eisenbahngesellschaft als Schienenleger beschäftigt war, war durch einen Unfall getötet worden, der aus und im Verlauf seiner Beschäftigung entstanden war. Er hinterliess eine Witwe. Diese hatte vor ihrer Ehe zwei uneheliche Kinder von einem andern Mann, und solange Scott lebte, hatte er für den Unterhalt dieser Kinder gezahlt; sie waren teilweise von ihm abhängig. Die Witwe klagte nach Scotts Tod auf Entschädigung im eigenen Namen und auch im Namen der zwei Kinder. Der Grafschaftsrichter erkannte den eigenen Anspruch der Witwe an, wies aber den der Kinder ab, und gegen diesen Teil des Urteils wurde nunmehr Berufung eingelegt.

Es wurde für die Witwe angeführt, dass § 8 des Unfallentschädigungsgesetzes von 1925 so weit gefasst sei, dass es auch Kinder in der Lage dieses besonderen Falles einbeziehe.

Das Gericht *entschied*, dass dem nicht so sei und wies die Berufung ab.

Lordrichter Scrutton sagte in seinem Urteil, dass der getötete Mann offenbar nicht der Vater der Kinder gewesen sei. Sie gehörten daher nicht unter die Gruppe der abhängigen Hinterbliebenen (§ 4 Abs. 1 des Unfallentschädigungsgesetzes von 1925). Auch dünkte er nicht, dass die Worte „ein oder mehrere Kinder“ (§ 8 dieses Gesetzes) genügend weit seien, um die Kinder dieser Art zu umfassen. Denn immer müsse doch die Begriffsbestimmung der „abhängigen Hinterbliebenen“ anwendbar sein (§ 4 Abs. 1 des Gesetzes). Auf Grund der Bestimmung dieses Paragraphen könnten nur solche unehelichen Kinder die Entschädigung

erhalten, die zu dem Verstorbenen im Verhältnis der Blutsverwandtschaft ständen. Dies sei eine fest umrissene Begriffsbestimmung.

28. Arbeiterunfallversicherung. — Wiederherstellung von der Erwerbsunfähigkeit, die von anderen Wirkungen des Unfalls begleitet ist und den Arbeiter in der Lage eines Überzähligen (odd lot) auf dem Arbeitsmarkte zurücklässt. — Frage, ob ein solcher als ganz oder teilweise erwerbsunfähig betrachtet werden soll.

§ 9 Abs. 4 des Unfallentschädigungsgesetzes von 1925 bestimmt: Ein Arbeiter, der von seiner Beschädigung soweit wieder hergestellt ist, dass er für eine bestimmte Art von Beschäftigung wieder geeignet ist, und dem Grafschaftsrichter nachweist, dass es ihm nicht gelungen ist, solche Beschäftigung zu finden, obwohl er alle angemessenen Schritte getan hat, und dass dieser Misserfolg eine Folge seiner Beschädigung ist, soll auf Anordnung des Richters als vollwerbsunfähig behandelt werden, d. h. auch weiterhin den Höchstsatz der Entschädigung erhalten.

Im Falle *Cardiff Corporation gegen Hall* (1911, 1 King's Bench 1020) war entschieden worden: Wenn der Unfall den Arbeiter derart geschädigt hatte, dass er ausserstande war, als gewöhnlicher Arbeiter mit durchschnittlicher Befähigung in irgendeinem bekannten Zweige des Arbeitsmarktes zu arbeiten — mit anderen Worten, wenn er „überzählig“ geworden war —, sei es Sache des Arbeitgebers darzutun, dass der Arbeiter bei gutem Willen Arbeit der Art, zu der er imstande sei, finden könne, und dem Richter den entsprechenden Beweis zu erbringen.

Die Bedeutung dieser Bestimmung ist, es für den Arbeiter im Fall der „Überzähligkeit“ leichter zu machen, Entschädigung zu erhalten, da die Beweislast hinsichtlich der verfügbaren Arbeit von dem Arbeiter auf den Arbeitgeber abgewälzt wird.

Court of Appeal (vor dem Master of the Rolls und den Lordrichtern Atkin und Sargant), 19. November 1925. — *Higgs gegen Sloan and Davidson*. (1926, Workmen's Compensation Insurance Report, S. 134.)

Der Tagelöhner Higgs fiel im Jahre 1920 von einem Dach, wobei er beide Beine und einen Arm brach. Er empfing volle Entschädigung (30s. die Woche) bis zum Juni 1922, als festgestellt wurde, dass er leichte Arbeit tun könne. Von Juni 1922 bis Oktober 1923 war er mit besonders leichter Arbeit beschäftigt und seine Entschädigung wurde auf £1 je Woche herabgesetzt. Später wurde er wegen Ungehorsams gegen Anordnungen entlassen. Daraufhin beanspruchte er volle Entschädigung aus dem Grunde, dass er vollständig erwerbsunfähig und nicht imstande sei, Arbeit zu erhalten. Es wurde ärztlicher Beweis dafür erbracht, dass

nach einer Operation ein Arm drehungsunfähig und das Armgelenk nur in einer Richtung beweglich blieb, und dass er folglich gänzlich ausserstande sei, gewöhnliche Arbeit zu verrichten.

Der Grafschaftsrichter vertrat den Standpunkt, der Arbeiter habe ihn nicht davon überzeugt, dass er keine Arbeit finden könne, und wies daher den Anspruch des Arbeiters auf volle Entschädigung ab.

Entschieden wurde, dass der Grafschaftsrichter im Unrecht sei. Der Mann sein ein „Überzähliger“ und falle daher unter die Entscheidung *Cardiff Corporation gegen Hall*, wonach die Beweislast für das Vorhandensein geeigneter Arbeit auf dem Arbeitgeber und nicht auf dem Arbeiter laste. Der Fall wurde daher an den Grafschaftsrichter zu neuer Verhandlung zurückgewiesen.

29. Arbeiterunfallversicherung. — Notwendigkeit der Meldung des Unfalls an den Arbeitgeber als Bedingung für die Erlangung von Entschädigung durch den Arbeiter. — Entschuldigungsgründe für die Unterlassung der Meldung.

Nach § 14 Abs. 1 des Unfallentschädigungsgesetzes von 1925 ist vorgeschrieben, dass Ansprüche auf Entschädigungszahlung binnen 8 Monaten nach Eintritt des Unfalls gestellt werden müssen, und dass der Arbeitgeber so bald als tunlich Meldung von dem Unfall erhalten muss. Der Paragraph schreibt weiter vor, dass ein Mangel oder eine Ungenauigkeit dieser Meldung den Anspruch nicht beeinträchtigt, wenn der Arbeitgeber aus anderer Quelle Kenntnis von dem Unfall hatte, oder wenn er in seiner Abwehr durch die Ungenauigkeit nicht geschädigt wurde oder wenn der Mangel oder die Ungenauigkeit einen entschuldbaren Grund gehabt hatte.

Court of Appeal (vor dem Master of the Rolls und den Lordrichtern Warrington und Atkin), 12. Juni 1925. — *Fenton gegen die Eigentümer des Schiffes „Kelvin“*. (1925, 2 King's Bench 473.)

Am 6. Februar 1924 war Fenton Mitglied der Besatzung eines Schleppnetzdamfers, der vor der Isländischen Küste Schiffbruch erlitt. 4 Tage lang war er der Kälte und Nässe ausgesetzt. Noch einige Zeit nachher fühlte er sich etwas unpässlich, aber ging dann auf zwei andere Reisen nach Island in einem anderen Schleppnetzdamfer. Bei der Rückkehr erkrankte er an einem Blasenleiden. Er befragte einen Arzt, wurde aber nicht untersucht, auch wurde kein Bericht erstattet. Er ging dann noch auf drei andere Reisen, die jede etwa drei Wochen dauerten, und die Symptome blieben bestehen. Am 12. Juni 1924 suchte er wieder seinen Arzt auf, der ihm mitteilte, dass sein Zustand ernst sei, und er nicht wieder auf See gehen dürfe. Im Oktober 1924 leitete er das Verfahren auf Entschädigung ein, wobei er angab, dass er seinen

Arbeitgebern am 1. August mündlich Meldung über seinen Unfall erstattet hatte.

Der Grafschaftsrichter entschied, dass die Vorgänge in Island einen „Unfall“ darstellten, und dass Fentons Krankheit aus und im Verlauf seiner Beschäftigung entstanden sei; dass gemäss § 14 Abs. 1 des Unfallentschädigungsgesetzes von 1925 der Entschädigungsanspruch binnen 6 Monaten erhoben worden sei; dass die Meldung den Arbeitgebern nicht so bald als tunlich gemacht worden sei; dass der hierdurch entstandene Verzug die Arbeitgeber geschädigt habe, dass aber unter Erwägung aller Tatumstände, und besonders der Unklarheit der Auskunft, die der Arbeiter durch den Arzt erhalten habe, ein angemessener Entschuldigungsgrund für den Verzug gegeben sei. Dem Anspruch wurde daher stattgegeben.

Der Court of Appeal bestätigte diese Entscheidung.

30. Arbeiterunfallentschädigung. — Anrufung eines ärztlichen Sachverständigen wegen der Frage, ob ein Arbeiter imstande sei, seine frühere Arbeit wieder aufzunehmen.

In Fällen, die unter das Unfallentschädigungsgesetz fallen, entsteht oft die Frage, ob ein bestimmter Arbeiter genügend hergestellt ist, um seine frühere Arbeit wieder aufzunehmen, oder nicht. Die gewöhnliche Übung ist, einem Arbeiter nach einem Unfall so bald als möglich leichte Arbeit zu geben, und, wenn er hergestellt ist, oder seine Beschädigung es erlaubt, ihm die alte Arbeit wieder zuzuweisen. § 19 Abs. 2 des Unfallentschädigungsgesetzes von 1925 soll die Lage regeln, wenn ein Arbeitgeber und ein Arbeiter sich in solchem Falle nicht über den Zustand des Arbeiters oder seine Arbeitseignung einigen können. Der Paragraph schreibt vor, dass, wenn die Parteien uneins sind, die Sache auf Anrufung des Gerichts einem ärztlichen Sachverständigen unterbreitet werden soll, dessen Entscheidung endgültig sein soll.

In Fällen, in denen der ärztliche Sachverständige empfiehlt, dass der Arbeiter sich einem chirurgischen Eingriff unterziehen soll, und der Arbeiter sich dagegen weigert, muss das Gericht unter Umständen entscheiden, ob der Arbeiter nach der Sachlage angemessen oder unangemessen handelt. Mit andern Worten, ob seine fortdauernde Erwerbsunfähigkeit die Folge des Unfalls oder der unangemessenen Weigerung ist, sich dem Eingriff zu unterziehen. In diesen Fällen trifft den Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die Weigerung des Arbeiters unangemessen ist.

Court of Appeal (vor dem Master of the Rolls und den Lordrichtern Warrington und Atkin), 22. Mai 1926. — *Earl Fitzwilliam's Collieries gegen Crossley*. (133 Law Times Reports 495.)

Crossley, 65 Jahre alt, war in Graf Fitzwilliams' Kohlengrube als Kesselschmied beschäftigt. Er erlitt am kleinen Finger der rechten Hand eine Schnittwunde, die seine Abnahme bis zum ersten

Gliede nötig machte. Der Unfall ereignete sich im April 1922 und volle Entschädigung (wegen gänzlicher Erwerbsunfähigkeit) wurde bis Mai 1922 gezahlt, wo Crossley leichte Arbeit beim Kohlendurchsieben erhielt und seine Entschädigung auf 8½s. je Woche herabgesetzt wurde. Februar 1924 wurde er vom Arzte des Arbeitgebers untersucht und dieser sagte, er sei imstande, zu seiner früheren Arbeit als Kesselschmied zurückzukehren. Sein eigener Arzt widersprach aber. Infolge dessen wurde die Frage seiner Erwerbsunfähigkeit einem ärztlichen Sachverständigen (wie oben erklärt) überwiesen und dieser *entschied* wie folgt:

1. dass Crossley von dem Unfall nicht völlig wiederhergestellt und nicht imstande sei, seine frühere Arbeit als Kesselschmied aufzunehmen;
2. dass seine Unfähigkeit hierzu auf einer schmerzhaften Narbe an dem Stumpf des amputierten Fingers beruhe, die durch einen kleinen chirurgischen Eingriff entfernt werden könne.

Daraufhin beantragten die Arbeitgeber beim Gericht, die Zahlung der Entschädigung aus dem Grunde einzustellen, dass Crossleys Arbeitsunfähigkeit auf seiner unangemessenen Weigerung, sich einem chirurgischen Eingriff zu unterziehen, beruhe.

Bei der Verhandlung vor dem Grafschaftsrichter legte Crossley dafür Zeugnis ab, dass er abgelehnt habe, sich dem Eingriff zu unterziehen, weil ihm die Leitung des Krankenhauses gesagt hatte, dass er auch dann nicht imstande sein würde, seine frühere Arbeit wieder aufzunehmen. Der Richter stellte auf Grund des ihm erbrachten Beweises fest, dass die Arbeitgeber ihn nicht überzeugt hätten, dass die Weigerung des Arbeiters, sich dem Eingriff zu unterziehen, unangemessen war, und entschied daher, dass die Entschädigung weitergezahlt werden solle. Der Court of Appeal trat der Entscheidung des Grafschaftsrichters in diesem Punkte bei.

31. Berufskrankheiten. — Frage, ob die Silikose der Bergarbeiter, die keine anerkannte Berufskrankheit ist, als ein Unfall behandelt werden kann, der aus oder im Verlauf der Beschäftigung entstanden ist.

Das Unfallentschädigungsgesetz von 1925, § 43, schreibt vor, dass Arbeiter, die in bestimmten Berufen beschäftigt werden und von bestimmten diesen eigentümlichen Krankheiten befallen werden, auf die gesetzliche Entschädigung ebenso Anspruch haben sollen, als ob die Krankheit eine persönliche Beschädigung durch einen aus oder im Verlauf ihrer Beschäftigung entstandenen Unfall darstelle.

Dies bedeutet, dass ein Arbeiter, der in einem der betreffenden Berufe beschäftigt ist und von einem als Berufskrankheit anerkannten Leiden befallen wird, von der Notwendigkeit befreit ist, zu beweisen, dass die fragliche Krankheit durch einen Un-

fall hervorgerufen wurde, der aus oder im Verlauf seiner Beschäftigung entstanden ist.

Aber dies hindert einen Arbeiter nicht, der sich eine Krankheit unter andern Umständen zuzieht, zu beweisen, dass in seinem besonderen Falle die Krankheit durch einen Unfall hervorgerufen wurde, der aus und im Verlauf seiner Beschäftigung entstanden ist. Z. B. zogen sich in dem Falle *Nightingale gegen Biffen* (18 Butterworth Workmen's Compensation Reports, S. 358) zwei als Gärtner beschäftigte Arbeiter eine Arsenvergiftung dadurch zu, dass sie aus der Desinfektionsflüssigkeit, welche von den Schaffen auf Gräser und Kräuter, an denen die Gärtner arbeiteten, abgetropft war, Arsen aufgenommen hatten. Die Arbeiter überzeugten das Gericht, dass diese Arsenvergiftung einen Unfall darstellte, der aus und im Verlauf ihrer Beschäftigung entstanden war, und wurden daher als zur Entschädigung berechtigt anerkannt.

Die Silikose der Bergarbeiter ist keine Berufskrankheit im Sinne der obigen Regel.

Court of Appeal (vor dem Master of the Rolls und Lordrichtern Atkin und Sargant), 23. November 1925. — *Williams gegen Guest Keen and Nettlefolds*. (1926, 1 King's Bench 497.)

Williams war ein Bergarbeiter, der im Jahre 1914 anfang, eine Bohrmaschine für das Absprengen von überhängendem hartem Gestein zu bedienen. 1922 bemerkte er, dass seine Atmung litt und musste die Arbeit aufgeben. Er ging 1923 zur Arbeit zurück, musste sie bald darauf wieder aufgeben, und ebenso 1924. 1925 kehrte er wieder zurück und wurde endgültig unfähig, die Arbeit fortzusetzen. Es wurde festgestellt, dass er, infolge der Einatmung von Schleimhaut reizenden Staubteilchen während der Bearbeitung der Bohrmaschine, an Silikose litt. Es wurde angeführt, dass die Zuziehung von Silikose in diesem Falle einen Unfall darstellte, der aus und im Verlauf der Beschäftigung des Arbeiters entstanden sei.

Entschieden wurde, dass die allmähliche Einatmung von Teilchen von Silizium während eines langen Zeitraumes nicht einen Unfall oder eine Reihe von Unfällen darstelle, und er also nicht berechtigt sei, Entschädigung zu fordern. Der Fall wurde als analog einem früheren Falle von Bleivergiftung anerkannt, der 1925 entschieden worden war.

32. Witwenrente. — Bedeutung des Ausdrucks „wohnhaft“. — Das Witwen-, Waisen- und Altersrentengesetz von 1925.

Divisional Court of the King's Bench (vor Lord Chief Justice Hewart und den Richtern Salter und Talbot), 21. Oktober 1926. — *Webster und Gen. gegen Gesundheitsministerium*. (43 Times Law Report 36.)

Nach dem Witwen-, Waisen- und Altersrentengesetz von 1925 muss, ehe eine Witwen- oder Waisenrente beansprucht werden kann, bewiesen werden, dass der verstorbene Ehemann min-

destens 2 Jahre lang unmittelbar vor dem Zeitpunkt seines Todes in Grossbritannien wohnhaft gewesen ist. In einer Anzahl von Fällen, die der Gesundheitsminister dem Gericht in der vom Gesetze vorgeschriebenen Weise unterbreitete, erhob sich die Frage, ob der Ausdruck „Wohnsitz“ wirkliche körperliche Anwesenheit in Grossbritannien bedeutete, so dass er Personen ausschliesse, die während des Zeitraums von 2 Jahren zu irgendeiner Zeit, wenn auch nur aus vorübergehenden Gründen, ausser Landes geweiht hatten. Das Gericht stellte sich auf den Standpunkt, dass die Frage von den Umständen des Einzelfalles abhinge, und lehnte es ab, den Begriff „Wohnsitz“ zu bestimmen, oder eine allgemeine Regel aufzustellen. Allerdings hob Lord Chief Justice Hewart hervor, dass der Gegensatz nicht der von Abwesenheit und Anwesenheit, sondern von Anwesenheit und Wohnsitz sei, wobei letzteres nicht notwendig wirkliche, körperliche Anwesenheit bedeutete. In den vorliegenden Fällen wurde durch das Gericht entschieden, dass der Bedingung des Wohnsitzes Genüge geschehen sei, obwohl während der zwei Jahre eine mehr oder weniger lange Abwesenheit im Ausland stattgefunden hatte.

33. Frage, ob Schiffer auf dem Clyde, die unter einem Lohnausgleichsabkommen gearbeitet hatten, als beschäftigte Personen im Sinne des Krankenversicherungsgesetzes von 1924 (National Health Insurance Act) versicherungspflichtig seien.

Court of Session Scotland (vor Lord Constable), 29. August 1925. — *H. Hogarth and Sons gegen Schottisches Gesundheitsamt*. (1926, Workmen's Compensation and Insurance Reports, S. 210.)

Das Krankenversicherungsgesetz von 1924 schreibt in § 1 Abs. 1 vor, dass, vorbehaltlich besonderer Bestimmungen des Gesetzes, alle Personen im Alter von 16 Jahren und darüber, die im Sinne des Gesetzes als beschäftigt gelten, in der vom Gesetze vorgeschriebenen Weise versichert werden müssen. Teil 1 der ersten Anlage zum Gesetze, die sich mit Beschäftigungen im Sinne des Gesetzes befasst, definiert diese wie folgt :

Beschäftigung im Vereinigten Königreich auf Grund eines schriftlichen oder mündlichen Arbeitsvertrages, sei dieser nun ausdrücklich oder stillschweigend abgeschlossen, und gleichviel, ob die beschäftigte Person von dem Arbeitgeber oder sonst jemandem bezahlt wird, und ob es sich um einen oder mehrere Arbeitgeber handelt, und ob sie nach Zeit oder im Akkord bezahlt wird, oder teilweise nach Zeit und teilweise nach Akkord . . .

Einige Schiffer, die auf dem Clyde arbeiteten, erhielten von den Verwaltern der Clyde-Schiffahrt die Erlaubnis, entsprechend ihren Weisungen an zwei Stellen, an denen diese für Schutzdächer gesorgt hatten, Wache zu halten, einfahrende Schiffe an ihren Landeplatz zu geleiten und bei ihrer Vertäuerung Hilfe zu leisten.

Diese Erlaubnis wurde jährlich gegen Zahlung einer Gebühr von £25 erneuert, wenn der Hafenmeister berichtete, dass das Verhalten der Schiffer zufriedenstellend gewesen war. Diese arbeiteten umschichtig, wobei die Leute gleichzeitig in einem Boot abfuhren. Die Boote, die durch Motorkraft betrieben wurden, gehörten den Schiffen gemeinsam. Ihr Entgelt wurde nach einem Gebührentarif geregelt, den die Verwalter vorgeschrieben hatten. Dieses wurde jeweilig von den Schiffen bezahlt, und von den Verwaltern zugleich mit den Hafengebühren eingezogen; die Verwalter legten den Schiffen einmal wöchentlich Rechnung ab, wobei ein kleiner Abzug für Auslagen gemacht wurde. Die Schiffer verteilten das Geld nach einem Ausgleichsabkommen untereinander.

Die Schiffe waren nicht verpflichtet, sich dieser Leute zu bedienen, aber tatsächlich geschah dies stets. Während die Leute ihre Arbeit versahen, waren kaum irgendwelche besonderen Anordnungen notwendig. Der Kapitän oder Lotse bestimmte, von welchem Ende des Schiffes das erste Seil auszuwerfen war, und wenn das Schiff längs des Quais lag, so pflegte der Hafenmeister oder sein Vertreter zu überprüfen, ob die Vertäuung in Ordnung war. Aber zwischen diesen beiden Vorgängen wussten die Schiffer allein, was sie zu tun hatten.

Hogarth & Söhne, Glasgower Reeder, wandten sich an das Schottische Gesundheitsamt mit der Bitte um Feststellung, ob die Beschäftigung eines gewissen David Alexander (eines der oben erwähnten Schiffer) in der dargestellten Weise Beschäftigung im Sinne des Krankenversicherungsgesetzes von 1924 sei. Das Schottische Gesundheitsamt entschied bejahend, und gegen diese Entscheidung war nun Berufung eingelegt worden.

Lord Constable sagte in seinem Urteil, es wäre ausgeführt worden, die Beschäftigung von David Alexander sei nicht Beschäftigung im Sinne des Versicherungsgesetzes, weil die Beweisaufnahme ergeben habe, dass er kein Arbeitnehmer, sondern ein Unternehmer sei, der seine eigene Ausrüstung in Form eines Motorboots gestellt habe und nicht durch gewöhnliche Löhne, sondern durch eine besondere Summe für jeden Teil seiner Arbeit entschädigt worden sei. Mit Rücksicht aber auf die Art der geleisteten Dienste und der Vorschriften, nach denen diese Leute arbeiteten, meinte er, würde es schwierig sein, zu entscheiden, dass die Schiffer Unternehmer und nicht Angestellte seien. Ihre Aufgaben stellten persönliche Leistungen dar, von denen die Vorschriften sagten, dass sie die Schiffer jederzeit, gegen eine bestimmte Gebühr, oder, sofern es sich um gemischte Arbeit handelte, gegen eine mit „dem Arbeitgeber“ zu vereinbarende Gebühr auszuführen hatten. Die von den Schiffen eingenommenen Beträge würden als deren „Verdienst“ bezeichnet; und die Vorschriften bestimmten weiter, dass „der Arbeitgeber“ Anrecht auf ordnungsmässige Arbeit hätte. Jeder Schiffer sollte ein Arbeitsbuch haben, das „sein Arbeitgeber“ unter eingehender Bezeichnung der „geleisteten Dienste“ zu zeichnen hatte; und die Einziehung des Verdienstes der Schiffer im Büro der Clyde-Verwalter

sei als lediglich der Bequemlichkeit der Schiffer und „Arbeitgeber“ dienend bezeichnet. All dies wiese durchaus auf einen Arbeitsvertrag hin. Hinzu komme, dass die Schiffer während der von ihnen geleisteten Arbeit unter Leitung und Aufsicht ständen.

Eine weitere Behauptung ging dahin, dass, selbst wenn die Schiffer auf Grund eines Arbeitsvertrags beschäftigt seien, die eigentlichen Arbeitgeber die Clyde-Verwalter seien. Hierzu sagte Lord Constable, das Verhältnis zwischen den Verwaltern und den Schiffen weise zweifellos gewisse Züge eines Arbeitsvertrags auf. Die Verwalter bezahlten jedoch die Schiffer nicht, auch übten sie über diese keine Aufsicht aus, ausser vielleicht in einem sehr begrenzten Masse durch den Hafenmeister beim Anlegen der Schiffe. Nach seiner Meinung könnten die Beziehungen zwischen den Verwaltern und den Schiffen nicht das Verhältnis von Dienstnehmer und Dienstherrn zwischen den Schiffen und dem Reeder betreffen.

Die Berufung wurde daher abgewiesen.

VERSCHIEDENES

- 34. Einkommenssteuerverpflichtung eines Arbeitnehmers. — Zahlung der von dem Arbeitnehmer zu zahlenden Einkommensteuer durch den Arbeitgeber. — Der auf diese Weise gezahlte Betrag muss bei Berechnung des gesamten Einkommens des Arbeitnehmers zu seinem Lohne geschlagen werden.**

House of Lords (vor dem Lord Chancellor und den Lords Atkinson und Shaw), 22. Januar 1925. — *Hartland und Digines*. (1926, Appeal Cases 289.)

Dies war ein Probefall, der eine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung enthielt. Hartland war Buchhalter einer Schiffahrtsgesellschaft mit einem Gehalt von £500 jährlich. Die Gesellschaft zahlte auch eine weitere Summe mit Rücksicht auf die von seinem Gehalt zu entrichtende Einkommensteuer. Sein Einkommen wurde nun für Einkommensteuerzwecke gemäss Formular E des Einkommensteuergesetzes von 1918 auf £580 5s. veranlagt, wobei £500 sein Gehalt und £80 5s. den Betrag darstellten, den die Gesellschaft mit Rücksicht auf die aus seinem Gehalt zu bezahlende Einkommensteuer zahlte. Hartland legte gegen die Entscheidung des Einkommensteuerausschusses (der die Veranlagung aufrecht erhalten hatte) Berufung bei dem hierfür zuständigen Richter ein. Dieser bestätigte die Entscheidung des Einkommensteuerausschusses. Auf weitere Berufung bestätigte der Court of Appeal die Entscheidung des Ausschusses von neuem und nunmehr kam

der Fall vor das House of Lords, wobei für Hartland angeführt wurde, dass sein Einkommen im Sinne der Einkommensteuer £500 und nicht mehr betrug.

Der Lord Chancellor sagte bei Abweisung der Berufung, das Einkommensteuergesetz schreibe vor, dass die nach Formular E pflichtige Steuer zu zahlen sei „von allen Gehältern, Gebühren, Löhnen, Nebeneinnahmen oder irgendwelchen Einkünften, die sich ergeben“ aus der von dem Betreffenden bekleideten Stellung, und dass nach Regel 4 der auf Formular E anwendbaren Einkommensteuerregeln als „Nebeneinnahmen“ gelten sollen „Einkünfte aus Stellungen und Vergütungen, die aus Gebühren oder anderen Vergütungen stammen“. Die Frage war also hier die, ob die zusätzlichen £80 5s. unter den Begriff „Einkünfte“, „Nebeneinkünfte“ oder „Vergütungen“ des Einkommensteuergesetzes fielen. In diesem Zusammenhang kam er zu dem Schluss, dass die Zahlung in der Tat ein Teil der Einkünfte und Vergütungen von Hartland als Angestellter der Schiffahrtsgesellschaft war, und dass folglich die Einkommensteuer auf Grund der Steuersumme von £580 5s. berechnet werden müsse. Die Berufung wurde daher abgewiesen.

35. Steuerpflicht eines Angestellten hinsichtlich einer Gratifikation, die keinen Teil seiner gewöhnlichen Bezahlung darstellte.

King's Bench Division (vor Richter Rowlatt), 4. März 1926. — *Reed* (Steuerinspektor) gegen *Seymour*. (1926, 1 King's Bench 588.)

In diesem Fall forderte die „Inland Revenue“ (die mit der Einziehung der Einkommensteuer befasste Behörde) Steuer von den Einnahmen aus einem Cricket-Wettbewerb, das der Cricket-Klub der Grafschaft Kent als Benefiz für den von dem Klub beschäftigten Berufsspieler James Seymour veranstaltet hatte. Es ist in England gebräuchlich, besondere Dienste, die hervorragende Cricketspieler geleistet haben, dadurch anzuerkennen, dass man ihnen die Einnahme aus einem Wettbewerb überweist, das als „benefit match“ „Benefiz“ bezeichnet und als zugunsten des Berufsspielers veranstaltet angekündigt wird. Solche Benefize werden während der Laufbahn eines Cricketspielers nur einmal bewilligt. In dem vorliegenden Fall gewährte der Cricket-Klub der Grafschaft Kent James Seymour das Benefiz in Canterbury, und aus dem von den Zuschauern bezahlten Eintrittsgeld wurde eine erhebliche Summe eingenommen. Die Steuerbehörden vertraten die Auffassung, dass diese Summe einen Teil der dem Berufsspieler für seine Dienstleistungen gemachten Zahlungen sei und daher als Einkommen und Gewinn aus einer Beschäftigung der Einkommensteuer gemäss dem Einkommensteuergesetz von 1918 unterläge. Dem wurde mit der Begründung widersprochen, dass es sich um ein ausserordentliches Geschenk handle, welches dem Spieler als

Ausdruck der Achtung, die er bei den Cricketfreunden genoss, gemacht worden war, und in keiner Weise einen Teil seiner gewöhnlichen Bezahlung als Berufscricketspieler darstelle.

Entschieden wurde, dass die fragliche Summe nicht der Steuer nach dem Einkommenssteuergesetz von 1918 als Gewinn oder Verdienst aus der Beschäftigung des Berufscricketspieler unterliege. Es sei eine Schenkung ausserordentlicher Art, die eine einem populären Cricketspieler als Ausdruck der Achtung, die er im Publikum geniesse, gemachte Gabe darstelle.

Anmerkung: Dieser Fall betrifft eine Frage, die häufig vor die englischen Gerichte gekommen ist. Man hat stets einen Unterschied zwischen Fällen gemacht, in welchen eine Gratifikation oder ein Geschenk wirklich einen Teil der Bezahlung des Empfängers darstellt, wie z. B. im Fall von Trinkgeldern an Kellner in Hotels und Restaurants, und Schenkungen ausserordentlicher Art, die die Natur einer persönlichen Gabe darstellen, wie sie z. B. einem Geistlichen von seinen Gemeindemitgliedern als Zeichen der Bewunderung und Achtung dargebracht werden. Gaben der letzteren Art unterliegen der Besteuerung nicht.

FRANKREICH

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES ARBEITSRECHTS

A. — EINSCHRÄNKUNGEN DER ARBEITSFREIHEIT DURCH EINZELVERTRAG

1. Arbeits- und Gewerbefreiheit. — Dienstvertrag. — Verpflichtung des Angestellten, beim Ausscheiden nicht in ein Konkurrenzunternehmen einzutreten. — Klausel gültig, doch einschränkend auszulegen. — Annahme eines Angestellten durch einen Konkurrenten unter wissentlicher Verletzung dieser Klausel. — Verantwortlichkeit dieses Dritten.

1. Fall: Handelsgericht (tribunal de Commerce) Marseille, 20. Februar 1924 (Journal de jurisprudence commerciale et maritime de Marseille, 1925, 350). — *2. Fall:* Handelsgericht (tribunal de Commerce) Villefranche, 19. Januar 1926 (Moniteur judiciaire de Lyon, 1926, 26).

Der Grundsatz der Handels- und Gewerbefreiheit verbietet nicht, dass der Arbeitgeber in einem Dienstvertrag dem Angestellten für den Fall, dass dieser aus seinen Diensten ausscheidet, die Verpflichtung auferlegt, in einem bestimmten Umkreis und während einer beschränkten Zeitdauer nicht bei seinen Konkurrenten zu arbeiten (1. und 2. Fall).

Doch müssen solche Vertragsbestimmungen, weil sie eben an den für die Wahrung der öffentlichen Ordnung wesentlichen Grundsatz der Handels- und Gewerbefreiheit rühren, förmlich und klar ausgesprochen sein, und sind in einschränkendem Sinne auszulegen; einem Angestellten, welcher sich nur verpflichtet hat, nicht in ein Konkurrenzunternehmen als Angestellter in Dienst zu treten, bleibt es daher unbenommen, einen Handelsbetrieb von derselben Gattung wie der seines früheren Arbeitgebers zu gründen oder käuflich zu erwerben (1. Fall).

Ein Gewerbetreibender, welcher in klarer Erkenntnis des Sachverhalts einen Werkmeister seines Konkurrenten anstellt, obwohl er weiss, dass dieser sich vertraglich verpflichtet hat, während

eines Zeitraumes von drei Jahren nicht in einem gewerblichen Unternehmen derselben Gattung in Dienst zu treten, handelt persönlich schuldhaft und macht sich gleichzeitig an dem Verschulden, welches der von ihm angenommene Angestellte begeht, mitschuldig. Bei der Festsetzung des Schadenersatzes, zu welchem der vertragsbrüchige Angestellte und sein neuer Arbeitgeber gemeinsam zu verurteilen sind, ist die Wichtigkeit der Stellung, welche der Werkmeister in dem früheren Betrieb bekleidete, und besonders auch der Vorteil zu berücksichtigen, den der neue Arbeitgeber von den „Kunstgriffen“ hat, die der Angestellte im Dienste des ersten Arbeitgebers erlernen konnte (2. Fall).

1. FALL

(Seux gegen Girodon)

Am 15. August 1920 war Girodon bei Seux, welcher in Marseille mit Möbeln und Einrichtungsgegenständen für Gasthäuser Handel trieb, als gewinnbeteiligter Angestellter für die Dauer von drei Jahren in Dienst getreten; dabei war er die Bedingung eingegangen, dass er im Falle seines Ausscheidens bei Seux zwei Jahre lang weder in Marseille noch anderswo eine Stelle in einem Konkurrenzunternehmen annehmen dürfte.

Girodon war am 27. Juli 1923, etwa vierzehn Tage vor Ablauf seines Vertrags, aus Gründen entlassen worden, die das Handelsgericht zu Marseille übrigens als durchaus rechtmässig anerkannte. Nachdem er das Haus unter diesen Umständen und in diesem Zeitpunkt verlassen hatte, übernahm Girodon am 9. Oktober 1923 eine Steingut-, Glaswaren- und Porzellanwarenhandlung in der Nähe des Seux'schen Geschäfts.

Seux erblickte hierin eine Verletzung der angeführten Vertragsklausel und stellte beim Handelsgericht zu Marseille den Klageantrag, Girodon unter Androhung von Zwangsmassnahmen zur Schliessung des Konkurrenzunternehmens zu verurteilen. Das Gericht beschloss, der Klage nicht stattzugeben, und zwar aus folgenden Gründen:

Wenn der zum Schutze der öffentlichen Ordnung aufgestellte Grundsatz der Handels- und Gewerbefreiheit auch nicht verbietet, dass die Vertragsparteien in ihrem persönlichen Interesse seine Anwendung beschränken, so müssen doch solche Vertragsbestimmungen, weil sie gerade das allgemeine Recht berühren, in förmlicher und klarer Weise ausgesprochen sein und sind in einschränkendem Sinne auszulegen. Girodon hat sich lediglich verpflichtet, keine Stelle anzunehmen, d. h. nicht als Angestellter in ein Konkurrenzunternehmen einzutreten, ohne jedoch diese Verpflichtung auf einen anderen Fall auszudehnen, besonders nicht auf die eigene Gründung oder den Erwerb eines Handelsbetriebes derselben Gattung wie der seines ehemaligen Arbeitgebers. Die übernommene Verpflichtung ist in dieser Hinsicht klar, genau und eindeutig bezeichnet, bedarf keiner Auslegung und kann daher nach den Regeln über die Handels- und Gewerbefreiheit nicht auf einen

möglichen Fall ausgedehnt werden, für welchen keine vertragliche Vorkehrung getroffen wurde. Es kann also keine Rede von der Schliessung des umstrittenen Handelsbetriebes sein, besonders wenn man berücksichtigt, dass dieser bereits mit demjenigen des Klägers in Wettbewerb stand, bevor Girodon seine Stelle bei Seux aufgab, und dass das Gericht, wenn es seine Schliessung anordnen und seine Wiedereröffnung in Marseille für die Dauer von zwei Jahren verbieten würde, dem Kläger eine Wiedergutmachung zubilligen würde, welche der Billigkeit widerspräche, da auf diese Weise ein wichtiges Konkurrenzunternehmen unterdrückt würde, auf dessen Beseitigung er ohne das Dazwischentreten seines früheren Angestellten keinen Rechtsanspruch gehabt hätte...

2. FALL

(Blanchisseries et Teintureries de Thaon gegen Provenat und Teintureries Nouvelles)

Am 2. Februar 1923 trat der Werkmeister des Färbereigewerbes Provenat in die Dienste der Zweigniederlassung Villefranche der Société des Blanchisseries et Teintureries de Thaon. Der Vertrag war auf sechs Jahre geschlossen worden, doch behielt sich die Gesellschaft das Recht vor, denselben jederzeit zu lösen, verpflichtete sich aber für diesen Fall, dem Provenat zwei Jahre lang vom Tage seines Ausscheidens an gerechnet, „sofern dasselbe nicht durch schweres Verschulden oder offenkundige Unfähigkeit in seiner Person verursacht war, als Gegenleistung für die Konkurrenzklausel“ eine jährliche Entschädigung von 7000 Fr. zu zahlen. Auch Provenat konnte, allerdings ohne Anspruch auf Entschädigung, seine Freiheit jederzeit unter Einhaltung einer sechsmonatlichen Kündigungsfrist wiedergewinnen, blieb jedoch an die Konkurrenzklausel gebunden, welche folgendermassen lautete:

In Anbetracht dieser Vorteile sowie des Umstandes, dass er vor seinem Eintritt in die Dienste der Blanchisseries et Teintureries de Thaon nichts von den Betriebsverfahren dieser Gesellschaft und ihrer Zweigniederlassungen kannte, soll es Provenat, welcher sich verpflichtet, sämtliche technischen und kaufmännischen Verfahren und Geheimnisse, welche für diesen Betrieb von Wichtigkeit sind, unter allen Umständen geheim zu halten, im Falle, dass der gegenwärtige Vertrag auf seinen Wunsch hin gelöst, sowie in dem Fall, dass er nach Ablauf nicht erneuert wird, auf die Dauer von drei Jahren vom Tage seiner Dienstbeendigung an verboten sein, in Frankreich, den französischen Kolonien oder den von Frankreich und Belgien besetzten Gebieten in irgendeinem Geschäft sich unmittelbar oder mittelbar auf irgendeine Weise mit dem Bleichen, Färben, Appretieren oder Bedrucken jeglicher Art von Baumwolle zu befassen...

Ende Juli 1924 hatte Provenat den Vertrag völlig eigenmächtig ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gebrochen, und am 1. September trat er in die Dienste der Société des Teintureries Nouvelles de Villefranche.

Bei dieser Sachlage unterrichteten die Blanchisseries et Teintureries de Thaon die Teintureries Nouvelles zweimal brieflich von dem Bestehen des zwischen ihnen und Provenat geschlossenen Vertrages und wiesen die Konkurrenzfirma darauf hin, dass Provenat seine vertraglich übernommene Verpflichtung, nicht bei Konkurrenten zu arbeiten, verletzt habe, und dass die Konkurrenzfirma, wenn sie die Arbeitskraft des Provenat in Anspruch nehme und ihn in seiner Stellung belasse, sich mitschuldig an seinem Vertragsbruch mache.

Da diese Schritte keinen Erfolg hatten, verklagten die Blanchisseries et Teintureries de Thaon sowohl den Provenat als auch die Teintureries Nouvelles auf Schadenersatz. Das Handelsgericht zu Villefranche gab dem Klageantrag statt unter folgender Begründung :

1. Bezüglich des Anspruchs gegen Provenat :

Der zwischen Provenat und den Blanchisseries et Teintureries de Thaon geschlossene Dienstvertrag enthält keine ungesetzlichen Vereinbarungen. Die Bestimmungen des Vertrags beruhen auf freiem Einverständnis und sollten seine getreuliche Einhaltung während der ganzen Vertragsdauer gewährleisten. Der Arbeitgeber überschreitet seine Befugnis nicht, wenn er sich darauf beschränkt, dem aus seinen Diensten ausscheidenden Angestellten die Verpflichtung aufzuerlegen, in einem bestimmten Umkreis und während einer bestimmten Zeitdauer nicht bei einem seiner Konkurrenten Arbeit anzunehmen. Anders wäre es, wenn dieses Verbot hinsichtlich der Zeit und des Ortes unbeschränkt ausgesprochen wäre. In vorliegendem Falle ist die Verbotsklausel zeitlich auf die Dauer von drei Jahren und in räumlicher Ausdehnung auf Frankreich, die französischen Kolonien, sowie die von Frankreich und Belgien besetzten Gebiete beschränkt und widerspricht nicht der Handels- und Gewerbefreiheit, da sie dem Provenat noch die Möglichkeit offen lässt, sein Gewerbe in der Woll- und Seidenfärberei ohne jegliche Beschränkung auszuüben.

2. Bezüglich des Anspruchs gegen die Société des Teintureries Nouvelles :

Die zu Lasten dieser Gesellschaft nachgewiesenen Tatsachen sind in höchstem Masse verwerflich und unvereinbar mit den Gepflogenheiten des Berufs... Die Société des Teintureries Nouvelles kann nicht einmal geltend machen, dass der zwischen der Société des Blanchisseries et Teintureries de Thaon und Provenat abgeschlossene Vertrag ihr unbekannt gewesen und dass sie infolgedessen nicht zu seiner Beobachtung verpflichtet gewesen wäre... Die näheren Umstände des Falles beweisen, dass die Société des Teintureries Nouvelles nicht nur ein Verschulden begangen hat, welches ihr persönlich zur Last fällt, sondern dass sie auch mitschuldig an einem Quasidelikt geworden ist.

Auch die Auffassung der Fachgelehrten sowie der Rechtsprechung geht dahin, dass ein Gewerbetreibender, welcher aus Gründen des persönlichen Vorteils bei voller Kenntnis der Sachlage einen Angestellten verleitet oder unterstützt, den Dienstvertrag, welcher ihn an einen seiner Konkurrenten bindet, zu brechen, schuldhaft handelt

und dafür haftpflichtig ist. Diese Haftpflicht entsteht nach Handelsgebrauch sowie nach der in Handelskreisen üblichen Auffassung von Treu und Glauben, sobald nachgewiesen ist, dass der Arbeitgeber diesen Vertragsbruch veranlasst oder gefördert hat. Es ist durchaus nicht notwendig, wie die Société des Teintureries Nouvelles geltend macht, dass der neue Arbeitgeber selbst den Arbeiter dazu gebracht hat, seine (frühere) Stelle aufzugeben, es genügt, dass er mit ihm verhandelt hat, obwohl er wusste, dass er durch einen Arbeitsvertrag an einen anderen Arbeitgeber gebunden war. Es ergibt sich aus den Gesamtumständen des Falles, aus der nahen Aufeinanderfolge des Tages, an dem Provenat in den Betrieb der Société des Teintureries Nouvelles eintrat auf den Tag seines Ausscheidens aus dem Betrieb der Société des Blanchisseries et Teintureries de Thaon, dass die Société des Teintureries Nouvelles den Provenat als Werkmeister für die Färberei in Dienst gestellt hat, um auf diese Weise das mit jeder geschäftlichen Neugründung verbundene Risiko zu vermeiden, obwohl sie Kenntnis von den vertraglichen Verpflichtungen hatte, welche ihn an die Blanchisseries et Teintureries de Thaon banden, und dass Provenat, wenn er den Betrieb der letzteren verliess, dies deshalb tat, weil er bei der Société des Teintureries Nouvelles eine Stelle gefunden hatte, ohne die er nicht daran gedacht hätte, den zwischen ihm und den Blanchisseries et Teintureries de Thaon auf bestimmte Dauer geschlossenen Vertrag zu brechen.

3. Bezüglich der Festsetzung des Entschädigungsbetrages :

Bei Abschätzung des den Blanchisseries et Teintureries de Thaon zugefügten Schadens ist die Störung zu berücksichtigen, welche das Ausscheiden des Provenat in dem Betriebe verursachte, für dessen glatten Gang er Sorge zu tragen hatte. Ferner ist zu berücksichtigen : 1. dass die Société des Teintureries Nouvelles durch den hervorragenden Anteil, den Provenat an der Organisation und technischen Einrichtung des Betriebes hatte, von dem mit jeder Neugründung verbundenen Risiko befreit wurde, 2. dass Provenat zwar keine Rezepte oder chemischen Formeln, deren Eigentumsrecht den Blanchisseries et Teintureries de Thaon zustand, wohl aber gewisse „Kunstgriffe“ mitbrachte, die er im Dienste dieser Gesellschaft erlernt hatte...

2. Arbeits- und Handelsfreiheit. — Geheime Zuwendungen an Arbeiter oder Angestellte von seiten Dritter, um sie zu verleiten, ihren Arbeitsvertrag zu brechen oder Betriebsgeheimnisse preiszugeben. — Einschreiten gegen solche Handlungen nach Art. 179 des Code pénal.

1. Fall: Strafkammer des Kassationshofes (Chambre criminelle de la Cour de Cassation), 12. November 1926 (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 548). — 2. Fall: Strafgericht (Tribunal correctionnel) des Seine-Departements, 22. Februar 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 659).

Ein Arbeitgeber, welcher Arbeitern oder Angestellten im Dienste eines seiner Konkurrenten unter irgendeiner Form geheime Vergütungen zuwendet, um sie zum Bruch ihres Arbeitsvertrags oder

zur Preisgabe von „Fabrikgeheimnissen“ zu verleiten, macht sich des Vergehens der „Bestechung“ im Sinne des Art. 179 des Code pénal schuldig und strafbar (1. und 2. Fall).

1. FALL

(Staatsanwaltschaft gegen Petitcolas)

Der Arbeiter Salzmann, welcher als Zeugdrucker in Moyennoutiers in einem Betriebe der Société des manufactures de Senones tätig war, war von einem gewissen Petitcolas zwei Unbekannten vorgestellt worden, welche ihm einen Betrag von 15.000 Fr. . . ., eine monatliche Lohnerhöhung von 200 Fr., sowie Ersatz der Umzugskosten versprochen für den Fall, dass er unverzüglich seine Stelle aufgab und in die Färberei zu Saint-Julien eintrat. Salzmann hatte das Anerbieten angenommen und seine Arbeitsstelle ohne Einhaltung der üblichen Kündigungsfrist verlassen. Die ihm zugesagte Geldsumme war ihm ausgezahlt und sämtliche Umzugskosten ersetzt worden.

Auf Grund dieses Sachverhalts hatte die Anklagekammer des Berufungsgerichts (Chambre des mises en accusation de la Cour d'appel) zu Nancy beschlossen, gegen Salzmann, Petitcolas und andere ein Untersuchungsverfahren wegen der geschilderten Vorgänge einzuleiten mit der Begründung, dass diese unter die durch das Gesetz vom 16. Februar 1919 in die Art. 177 und 179 des Code pénal aufgenommenen Bestimmungen fielen¹.

Zur Begründung führte die Anklagekammer an: „dass es zu den mit seiner Stelle verbundenen Verpflichtungen gehörte, dass Salzmann einen Dienstvertrag, den er mit unbestimmter Dauer abgeschlossen hatte, nicht ohne Einhaltung der Kündigungsfrist löste, zumal da seine persönliche Arbeitsniederlegung geeignet war, den Arbeitgeber in empfindlicher Weise zu schädigen“.

Die von Petitcolas eingelegte Kassationsbeschwerde wurde vom Kassationshof verworfen; dieser schloss sich der Entscheidung mit der Begründung an, dass die Anklagekammer durch ihre Stellungnahme das Gesetz in keiner Weise verletzt habe.

¹ Art. 177: Mit Gefängnis von einem bis zu drei Jahren und einer Geldstrafe von 500-3.000 Fr. oder einer dieser Strafen wird bestraft: jeder Handlungsgehilfe, Angestellter oder Vorgesetzter im Dienste eines Kaufmannes oder Gewerbetreibenden ohne Rücksicht auf die Art seiner Entlohnung oder Vergütung, welcher unmittelbar oder durch eine Zwischenperson ohne Wissen und Zustimmung seines Arbeitgebers sich um Anerbieten oder Versprechungen bemüht oder solchen zugestimmt hat oder sich um Gaben, Geschenke, Provisionen, Diskontbeträge oder Prämien bemüht oder solche angenommen hat, um eine mit seiner Stelle verbundene Handlung auszuführen oder eine Handlung zu unterlassen, zu welcher er verpflichtet war . . .

Art. 179: Wer durch Versprechungen, Anerbieten, Gaben, Geschenke, Provisionen, Diskontbeträge oder Prämien einen Handlungsgehilfen, Angestellten oder Vorgesetzten im Dienste eines Kaufmannes oder Gewerbetreibenden ohne Rücksicht auf die Art seiner Entlohnung oder Vergütung besticht oder zu bestechen versucht — mag dieser Versuch Erfolg haben oder nicht —, um ihn zu veranlassen, eine mit seiner Dienststelle verbundene Handlung auszuführen oder eine Handlung zu unterlassen, zu welcher er verpflichtet war, wird mit Gefängnis von einem bis zu drei Jahren und mit Geldstrafe von 3.000-10.000 Fr. oder mit einer dieser Strafen bestraft.

2. FALL

(Citroën gegen Deloire und Berliet)

In einem modernen gewerblichen Unternehmen muss das „Fabrikgeheimnis“ nicht unbedingt ein Patent sein; es kann ohne jede neue Erfindung in der zweckmässigen Betriebsführung, wie diese sich als Frucht der Erfahrung herausstellt, bestehen, und diese zweckmässige Betriebsführung, diese „Kunstgriffe“, welche zur Hebung des ganzen Betriebes beitragen, ergeben sich erst aus langen und kostspieligen Versuchen, welche die Produktionskosten vermehren.

Dies ist besonders beim Bau der Oberteile von Kraftwagen der Fall hinsichtlich gewisser Arbeitsmethoden, bestimmter Anstrichverfahren, der Verwendung gewisser Vorrichtungen bei der Herstellung der Wagenkasten, durch welche eine Genauigkeit erreicht wird, die das Auswechseln ermöglicht und besonders ausgebildete Arbeitskräfte entbehrlich macht.

Wenn der Leiter einer Karosserieabteilung einer Kraftwagenfabrik, der sich dem Arbeitgeber gegenüber durch den Arbeitsvertrag verpflichtet hat, die Verfahrensarten der Fabrik, in der er eine der wichtigsten Abteilungen leitet, streng geheimzuhalten, Fabrikationsmethoden, welche bei genanntem Arbeitgeber vervollkommenet wurden, einem Dritten, der mit letzterem in unmittelbarem Wettbewerb steht, preisgibt, so verringert er infolgedessen die Betriebslasten dieses Konkurrenten und schadet in demselben Masse dem Arbeitgeber, welcher ihn angestellt hat und bezahlt, damit er getreulich die mit seiner Stelle verbundenen Obliegenheiten versieht und sich in keiner Weise davon abbringen lässt.

Wenn er also einem Konkurrenten gegen geheime Vergütung Schriftstücke ausliefert, über die er nur kraft seiner Anstellung verfügte, so lässt er sich bestechen und von seinen dienstlichen Verpflichtungen abwendig machen, welche ihm besonders Verschwiegenheit über die ihm anvertrauten Fabrikgeheimnisse auferlegten und es ihm nicht gestatteten, das Vertrauen seines Arbeitgebers zu missbrauchen; daher sind die Art. 177 und 179 des Code pénal auf ihn anzuwenden (s. deren Wortlaut beim vorhergehenden Fall).

Endlich sind auch auf denjenigen, welcher den Angestellten bestach, um ihn auf diese Weise zu einer pflichtwidrigen Handlung zu verleiten, obwohl ihm die Herkunft der Schriftstücke, deren Auslieferung an einen gewerblichen Konkurrenten für den Angestellten, welcher sie verübte, einen regelrechten Verrat darstellte, bekannt war, dieselben Artikel des Code pénal anwendbar.

B. — EINSCHRÄNKUNGEN
DER ARBEITSFREIHEIT DURCH GEWERKSCHAFTLICHEN ZWANG

- 3. Arbeitsfreiheit und Koalitionsrecht. — Widerstreit dieser beiden Rechte. — Streik und Aussperrung. — Verpflichtung der Streikenden oder der organisierten Arbeitgeber, vor Beilegung des Streitfalles die Arbeit nicht wieder aufzunehmen oder die Betriebe nicht wieder in Gang zu setzen. — Vertragliche Strafbestimmungen zur Sicherung dieser Verpflichtungen. — Gültigkeit. — Ausübung und Missbrauch des Koalitionsrechts.**

Zivilkammer des Kassationshofes (Chambre civile de la Cour de Cassation), 17. November 1926. — *Zwei Fälle* (Gazette du Palais quotidienne, 23. Dezember 1926, Nr. 357).

Eine Bestimmung der Satzungen einer Arbeitgebergewerkschaft, wonach ein Mitglied, welches im Verlaufe eines Streiks ohne Ermächtigung die Arbeit wiederaufgenommen hat, verpflichtet ist, die empfangenen Streikgelder herauszugeben, verletzt weder den Grundsatz der Arbeitsfreiheit noch das Recht des Arbeiters, unter den in Art. 7 des Gesetzes vom 21. März 1884 niedergelegten Bedingungen aus dem Verband auszuschcheiden (1. Fall).

Die schriftlich eingegangene Verpflichtung der Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes, gegebenenfalls einer Weisung der Verbandsleitung zur Aussperrung nachzukommen und keinen Arbeiter während der Dauer des Streitfalles wieder einzustellen, ist zulässig, wenn sie durch die Sorge um die Wahrnehmung der Berufsinteressen und nicht lediglich durch den Wunsch verursacht ist, die Tätigkeit der gegenüberstehenden Arbeitergewerkschaft lahmzulegen (2. Fall).

Die zur Sicherung dieser Verpflichtung vereinbarte Strafbestimmung verletzt weder die Arbeitsfreiheit noch die Gewerbefreiheit (2. Fall).

1. FALL

(*Serrières gegen Syndicat des cuirs et peaux d'Annonay*)

Eine Kassationsbeschwerde gegen eine Entscheidung des Friedensrichters von Annonay — abgedruckt im ISAR 1925, Frankreich, „Arbeitskämpfe“, Nr. 3, S. 215. —, welche die Bestimmung einer Gewerkschaftssatzung, nach der die Mitglieder bei Ausbruch eines Streiks die Arbeit ohne Ermächtigung bei Strafe der Rückerstattung der Streikgelder nicht wieder aufnehmen durften, für zulässig erklärte, wurde vom Kassationshof mit folgender Begründung verworfen:

Während eines Arbeiterstreiks ... hat Serrières die Arbeit wieder aufgenommen, ohne von der Gewerkschaft, der er angehörte, dazu ermächtigt worden zu sein. Unter Berufung auf Art. 32 der Satzung, nach welcher jedes streikende Gewerkschaftsmitglied, welches ohne

Ermächtigung die Arbeit wieder aufnimmt, verpflichtet ist, dem Verband die während des Streiks empfangenen Gelder zurückzuzahlen, hat die Gewerkschaft Serrières zur Rückzahlung eines auf diese Weise empfangenen Betrages von 100 Fr. aufgefordert. Das angefochtene Urteil hat diesen Anspruch anerkannt . . .

Art. 32 der Satzung beeinträchtigt in keiner Weise die Arbeitsfreiheit, er gibt lediglich der Gewerkschaft das Recht, von Mitgliedern, welche bei einem Streik ohne Ermächtigung die Arbeit wiederaufgenommen haben, Rückzahlung der Gelder zu verlangen, welche sie nur wegen ihrer Teilnahme am Streik empfangen hatten. Die Arbeiter können keinen Anspruch auf die Vorteile erheben, welche ihnen die Gewerkschaft in Aussicht stellt, ohne gleichzeitig den Verpflichtungen nachzukommen, welche sie als Gegenleistung freiwillig übernommen haben. Endlich steht es ihnen nach Art. 7 des angeführten Gesetzes vom 21. März 1884 frei, durch Austreten das zwischen ihnen und dem Verband bestehende Vertragsverhältnis zu lösen und damit ihre volle Unabhängigkeit wiederzuerlangen.

Wenn also Serrières bei seinem Ausscheiden aus dem Verband nur zur Zahlung von sechs Monatsbeiträgen verpflichtet war, so konnte er zur Zahlung von Schadenersatz aus jedem anderen Grunde und besonders für die Nichtbeobachtung des mit einer Strafbestimmung versehenen Art. 32 der Satzung verurteilt werden.

2. FALL

(Chambre syndicale de la coutellerie de Thiers gegen Etablissement Sabatier et Société générale de coutellerie)

Das Gericht zu Riom hatte in zwei Entscheidungen vom 27. Mai 1922 (D. 1923, 2, 150 und Anmerkung H. L.) die in eine Vereinbarung zwischen den Mitgliedern eines Arbeitgeberverbandes zur Verhütung und Ahndung von Handlungen, welche das gemeinsame Vorgehen des Verbandes in Frage stellten, aufgenommenen Strafbestimmungen für nichtig erklärt. Der Kassationshof verwarf dieses Urteil aus folgenden Gründen :

Die von den Mitgliedern eines Arbeitgeberverbandes schriftlich eingegangene Verpflichtung, bei Streitigkeiten mit dem Arbeiterverband wegen der Festsetzung der Löhne auf Anweisung der Verbandsleitung ihre Betriebe zu schliessen und vor Beilegung des Streitfalles keine Arbeiter einzustellen, ist, wenn sie lediglich die Wahrung der Berufsinteressen bezweckt, zulässig und kann durch eine Strafbestimmung gesichert sein. Sie verstösst weder gegen den Grundsatz der Arbeitsfreiheit noch gegen den der Gewerbefreiheit. Tatsächlich ist das Verbot, obwohl für unbestimmte Dauer ausgesprochen, einerseits zeitlich beschränkt, andererseits steht es dem einzelnen Mitglied jederzeit frei, durch Austreten aus dem Verband seine Unabhängigkeit wiederzugewinnen, so dass es den Satzungen und Entscheidungen desselben künftig nicht mehr unterworfen ist.

Die angefochtenen Entscheidungen haben gleichwohl die Ansprüche auf Zahlung der für den Fall der Nichteinhaltung der Vereinbarung vorgesehenen Busse verworfen unter der irrigen Begründung, dass eine Verpflichtung, während einer unbestimmten Zeit nicht ohne Ermächtigung seitens des Berufsverbandes zu arbeiten, mit dem Grundsatz der Arbeitsfreiheit unvereinbar sei.

Die Entscheidungen führen keinen einzigen Umstand an, aus dem sich ergäbe, dass die Entscheidung der Verbandsleitung nicht von der Sorge um das Berufswohl, sondern von einer übelwollenden Gesinnung gegen die Arbeiter oder von dem Wunsche eingegeben war, die Tätigkeit des Arbeiterverbandes lahmzulegen . . .

Anmerkung: Die in dieser Entscheidung berührte Rechtsfrage — Rechtsgültigkeit von Strafbestimmungen zur Sicherung eines einheitlichen Vorgehens von Arbeitgebern gelegentlich einer Aussperrung — bildete genau in derselben Form den Gegenstand einer Reichsgerichtsentscheidung vom 2. Juli 1925, abgedruckt in ISAR 1925, Deutschland, „Koalitionsrecht“, Nr. 1, S. 23, und wurde daselbst auch in derselben Weise gelöst.

VEREINS- UND KOALITIONSRECHT¹

A. — BEAMTENGEWERKSCHAFTEN

4. Beamtengewerkschaften: Rechtswidrigkeit. — Unklagbarkeit ihrer Ansprüche. — Gleichstellung der Beamten der Landeswohlthätigkeitsanstalten sowie der Gemeindebeamten und -arbeiter mit den Staatsbeamten.

1. *Fall:* Staatsrat, 7. August 1926 (Recueil de la Gazette d'Etat du Palais, 1926, 1, 700).
2. *Fall:* Staatsrat, 18. Dezember 1925 (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 72).

Die öffentlichen Beamten haben nicht das Recht, Berufsvereinigungen zu bilden, da das Gesetz vom 21. März 1884 sich nur auf die Vertreter von Privatinteressen bezieht, welchen es freisteht, die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit zu beraten, nicht aber auf die Beamten, welche allgemeine Interessen wahrzunehmen haben und durch den Akt ihrer Anstellung allen Verpflichtungen unterworfen werden, welche sich aus den Erfordernissen des ihnen anvertrauten öffentlichen Amtes ergeben (Gesetz von 1884, Art. 1, 3, 5, 6) (1. und 2. Fall).

Das Gesetz vom 12. März 1920, welches das Gesetz von 1884 auf die freien Berufe ausdehnte, hat erneut den Willen des Gesetzgebers zum Ausdruck gebracht, den Beamten das berufliche Vereinigungsrecht zu versagen, indem es die Regelung ihrer Standesfragen für ein Sondergesetz zurückstellte (1. und 2. Fall).

¹ Ueber die Vereinbarung mehrerer Berufsverbände betreffend die Anwendung des Gesetzes über den wöchentlichen Ruhetag siehe unten, Nr. 25, S. 225.

Als Beamte gelten und den Staatsbeamten werden hinsichtlich des beruflichen Vereinigungsrechtes gleichgestellt sowohl die Beamten der staatlichen Anstalten, als auch die der Gemeindebetriebe, welche unmittelbar von der Gemeindeverwaltung abhängen, mit Ausnahme der Arbeiter im Dienste konzessionierter Gemeindebetriebe, welche dem allgemeinen Recht unterstehen (1. und 2. Fall).

Eine Vereinigung des Personals des untersten Dienstgrades der Landesbewahranstalten und ein Verband der Berufsarbeiter und Hilfskräfte der Pariser Stadtverwaltung können daher nicht vor Gericht auftreten und ganz besonders keine Rechtsmittel beim Staatsrat auf Ungültigkeitserklärung einer Ministerialentscheidung oder eines Präfekturerlasses, welche ihre Rechte in Frage stellen, einlegen (1. und 2. Fall).

1. FALL

(Syndicat du personnel non gradé des Asiles nationaux)

Der Verband des Personals des untersten Dienstgrades der Landesbewahranstalten (*Syndicat du personnel non gradé des Asiles nationaux*), hatte vor dem Staatsrat die Ungültigkeitserklärung einer Ministerialentscheidung beantragt, welche diesem Personal die Zahlung des den Staatsbeamten zustehenden Wohnungsgeldes versagt hatte. Doch wurde dieser Antrag aus folgenden Gründen als unzulässig abgewiesen :

Die genannte Vereinigung bildet nicht einen nach den Vorschriften des Gesetzes vom 1. Juli 1901 gegründeten Berufsverein, sondern eine Gewerkschaft, welche sich auf das Gesetz vom 21. März 1884 beruft.

Aus dem Gesetz vom 21. März 1884 sowie aus dem Gesetz vom 12. März 1920 geht nun hervor, dass nach geltendem Recht keine Beamtenvereinigung einen Berufsverband bilden darf, der als solcher berechtigt wäre, vor Gericht aufzutreten. Der dem Staatsrat vorgelegte Antrag wurde im Namen des Verbandes des Personals des untersten Dienstgrades der Landesbewahranstalten sowie der Herren Blanchet und anderer eingebracht, welche als Mitglieder genannten Verbandes handelten, und ist daher unzulässig.

Der Antrag einiger Beamten, welche glaubten, daneben noch persönlich vorgehen zu müssen, wurde zwar als zulässig anerkannt, jedoch als unbegründet abgewiesen.

Tatsächlich, erklärte der Staatsrat, gehören die Beamten der Landeswohlthätigkeitsanstalten zum Personal öffentlicher Anstalten, welche gegenüber dem Staat eine selbständige juristische Persönlichkeit besitzen. Daher sind sie nicht im Staatsdienst stehende Beamte und haben in Ermangelung einer Sondervorschrift keinen Anspruch auf das durch den Erlass vom 11. Dezember 1919 „dem Zivilpersonal des Staates“ zugestandene Wohnungsgeld. Die Herren Chinchante, Blanchet u. a. haben daher keinen Rechtsanspruch auf Nichtigkeitserklärung der Entscheidung des Ministers für das öffentliche Gesundheitswesen, welche ihnen die Zahlung des Wohnungsgeldes verweigerte.

2. FALL

*(Syndicat des ouvriers professionnels
et aides des services municipaux, assimilés ou concédés, de la Ville de Paris
et du département de la Seine)*

Nach dem Wortlaut des ersten Artikels der auf der Präfektur des Seine-Departements am 29. März 1920 hinterlegten Satzung dieser Vereinigung „wird vom Personal der städtischen Betriebe von Paris, welche dem Stadtrat und dem Bezirksrat (Conseil municipal et général) unterstehen, eine körperschaftliche Vereinigung gebildet unter der Bezeichnung ‚Syndicat des ouvriers professionnels des services municipaux, assimilés et concédés‘, (Verband der Berufsarbeiter der gleichgestellten und konzessionierten städtischen Betriebe)“. Dieser Verband beantragte vor dem Staatsrat die Nichtigkeitserklärung einer ihm ungünstigen Entscheidung des Präfekten des Seine-Departements wegen Amtsüberschreitung, doch wurde der Antrag unter folgender Begründung als unzulässig abgewiesen.

Die in Frage stehende Vereinigung konnte unter der im Gesetz von 1901 vorgesehenen Form errichtet werden; sie stellt jedoch eine Gewerkschaft dar, welche sich auf das Gesetz von 1884 beruft; sie nimmt nun nicht nur Arbeiter der konzessionierten städtischen Betriebe, sondern auch solche von Dienstzweigen auf, welche unmittelbar der Stadt Paris und dem Seine-Departement unterstehen.

In Anbetracht des Umstandes, dass die antragstellende Vereinigung auch diese Arbeiter aufnimmt, welche Beamteneigenschaft haben, kann sie sich nicht auf Art. 5 des Gesetzes von 1884, abgeändert durch das Gesetz vom 12. März 1920, welches den Berufsverbänden das Prozessrecht verleiht, berufen, da die einzigen Berufsvereinigungen, deren Bildung dieses Gesetz vorsieht oder gestattet, solche sind, welche sich im Einklang mit Art. 3 und 6 ausschliesslich mit der Prüfung und Verteidigung der wirtschaftlichen, gewerblichen, kaufmännischen und landwirtschaftlichen Berufsinteressen ihrer Mitglieder beschäftigen. Tatsächlich ergibt sich sowohl aus den Vorarbeiten wie aus dem einschränkenden Wortlaut dieser Artikel, dass sich die Gesetzgebung von 1884 und 1920 nur auf die Vertreter von Privatinteressen bezieht, welchen es freisteht, gemeinsam über die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit zu beraten, nicht aber auf die Beamten, welche allgemeine Interessen vertreten. Diese letzteren haben einen Rechtsstand, welcher völlig aus dem Privatrecht herausfällt. Als Nutzniesser aller Bürgschaften, welche sich aus der rechtlichen Regelung ihrer Laufbahn und ihrer Bezahlung ergeben, sowie der Aufsicht, welche das Parlament über den Gang der öffentlichen Verwaltung ausübt, haben sie sich vielmehr durch Annahme ihrer Stelle allen Verpflichtungen unterworfen, welche sich aus den Erfordernissen des öffentlichen Dienstes ergeben, und auf gewisse mit dem notwendig ununterbrochenen Gang des Dienstes und des staatlichen Lebens unvereinbaren Vorrechte, wie das in Art. 1 des Gesetzes von 1884 vorausgesetzte

Streikrecht¹, verzichtet. Übrigens hat das Parlament später noch ausdrücklich seine Absicht in dieser Richtung zu erkennen gegeben. Besonders das Gesetz vom 12. März 1920, welches bezweckte, die Befugnisse der Berufsverbände zu erweitern oder das Gesetz von 1884 auch auf die freien Berufe auszudehnen, erklärt, dass die Rechtsstellung der Beamten durch ein Sondergesetz geregelt werden solle; aus dieser Bestimmung sowie aus den vorausgegangenen Berichten ergibt sich, dass der Gesetzgeber den Beamtenvereinigungen das Recht, das Gesetz vom 21. März 1884 für sich in Anspruch zu nehmen, nicht zugestehen will.

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass nach geltendem Recht keine Beamtenvereinigung einen Berufsverband im Sinne des Gesetzes vom 21. März 1884, mit welchem die Prozessfähigkeit verbunden wäre, bilden darf. Wenn auch die antragstellende Vereinigung, wie bereits ausgeführt, neben den Arbeitern der Stadt Paris und des Seine-Departements solche der konzessionierten Betriebe umfasst, so kann dieser Umstand doch kein Abweichen von dem oben angeführten allgemeinen Grundsatz rechtfertigen. Der Antrag ist daher unzulässig.

Anmerkung: Wir haben vergangenes Jahr in dieser Sammlung (ISAR 1925, Frankreich, „Berufsvereinsrecht“, Anmerkung zu S. 161) eine kurze Darstellung der gegenwärtigen Haltung der französischen Gerichte gegenüber der in der Theorie sehr umstrittenen Frage des beruflichen Vereinigungsrechtes der Beamten gegeben: Gewerkschaften wurden für ungesetzlich erklärt, Vereinigungen dagegen zugelassen und in engen Grenzen als Prozesspartei anerkannt.

Wir gedenken nicht darauf zurückzukommen; bemerkenswert aber scheint uns die in den angeführten Gerichtsentscheidungen ausgesprochene Gleichstellung der Beamten, welche unmittelbar Gemeindeverwaltungen oder gewissen Staatsanstalten unterstehen (besonders den staatlichen Bewahranstalten), die dem Staat gegenüber eine selbständige juristische Persönlichkeit besitzen, mit den Staatsbeamten.

Obwohl die Gemeinden oder die öffentlichen Anstalten ein vom Staatseigentum unabhängiges Vermögen und eine selbständige Verwaltung besitzen, so werden doch selbst die unteren Beamten, wie die Gruppe der untersten Angestellten der Landesbewahranstalten oder die Berufsarbeiter der städtischen Betriebe von Paris vom Staatsrat als wirkliche Beamte angesehen, obwohl sie nach ihren Verrichtungen den Lohnempfängern der Privatindustrie viel näher stehen. Ihre Gewerkschaften werden infolgedessen für ungesetzlich und prozessunfähig erklärt.

Während also der Gesetzgeber sich anschickt, das berufliche Vereinigungsrecht ausdrücklich auf die Beamten auszudehnen und die Be-

¹ Dieser Artikel hat folgenden Wortlaut: „Die Gesetze vom 14.-17. Juni 1791 und Art. 416 des Code pénal werden aufgehoben. Art. 291, 292, 293, 294 des Code pénal und das Gesetz vom 18. April 1834 gelten nicht für die Berufsverbände.“ Indem der Gesetzgeber von 1884 den Art. 416 beseitigte und damit die Verrufserklärung für zulässig erklärte, deren Verbot als letzte Spur der im Code pénal gegen Koalition und Streik enthaltenen und durch das Gesetz vom 25. Mai 1864 aufgehobenen Strafvorschriften eine Einschränkung der Handlungsfreiheit der Berufsverbände bildete, hat er klar ausgesprochen, dass zwischen der Anerkennung des beruflichen Vereinigungsrechtes und derjenigen des Streikrechtes ein enger Zusammenhang besteht. Auf diesen stützt sich auch der Staatsrat, wenn er es ablehnt, auf die Beamten das Gewerkschaftsrecht anzuwenden, da diesen, nach fast einmütiger Auffassung, weder ein Koalitions- noch ein Streikrecht einzuräumen ist. (Vgl. Art. 123 des Code pénal, welcher die Koalitionen von Beamten verbietet.)

hörden auch tatsächlich deren Gewerkschaften anerkennen, scheint der Staatsrat eher dazu zu neigen, dieses selbe Recht sämtlichen Angestellten und Arbeitern, welche irgendeinem öffentlichen Verwaltungszweig unterstehen, selbst wenn dieser nicht staatlich ist, zu verweigern.

Die unter den Fachgelehrten, welche ein Recht der Beamten zum gewerkschaftlichen Zusammenschluss ablehnen, seit langem vorherrschende Lehrmeinung ist viel weniger streng. Nach ihrer Auffassung ist nicht jedem der sein Einkommen aus der Staats- oder Gemeindegasse bezieht, Beamteneigenschaft zuzuerkennen, sondern lediglich solchen Personen, welche mit der Wahrnehmung der öffentlichen Verwaltung betraut sind, im Unterschied zu den einfachen Lohnempfängern, Arbeitern der staatlichen Monopolbetriebe, Strassenwärtern und sonstigen Arbeitern in Gemeindediensten, welchen das berufliche Vereinigungsrecht in seinem vollen Umfang zukommt. So: Berthélémy, *Droit administratif*, S. 45, Barthou, *L'action syndicale*, S. 130, Pic, *Traité de Législation industrielle*, Nr. 368 usw. Zu bemerken ist, dass der Entwurf zu einem Beamtengesetz von 1920 ausdrücklich an dieser Unterscheidung von Beamten und Arbeitern festhält. Man kann übrigens die Frage aufwerfen, ob nicht ein gewisser Widerspruch darin liegt, dass der Staatsrat die Angestellten der Landesbewahranstalten den Beamten gleichstellt, um ihnen das Recht des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses zu versagen, und gleichzeitig den von diesen selben Angestellten persönlich vorgebrachten Antrag auf Gewährung des Wohnungsgeldes abweist mit der Begründung, dass sie im Dienste selbständiger Anstalten stehen und daher „nicht als Staatsbeamte anzusehen sind“.

B. — BERUFSVERBÄNDE ODER ANGEMELDETE VEREINIGUNGEN.
— PARTEIFÄHIGKEIT ZUR VERTEIDIGUNG GEMEINSAMER BERUFS-
INTERESSEN

5. Beamtenvereinigungen, ihre rechtliche Anerkennung: Parteifähigkeit, Grenzen dieses Rechts.

Staatsrat, 25. November 1925 (*Recueil hebdomadaire Dalloz*, 1926, 120).

Angemeldete Beamtenvereinigungen, deren Vereinsziel nicht gegen das Gesetz verstösst, sind rechtlich anerkannt und geniessen Parteifähigkeit. Eine solche Vereinigung kann besonders einen Diensterlass (z. B. eine Entscheidung des Präfekten), durch den ein Beamter in ordnungswidriger Weise in den Ruhestand versetzt werden sollte, dem Staatsrat zur Nachprüfung vorlegen.

Ferner ist sie befugt, bei einem Rechtsstreit, an dem eines ihrer Mitglieder als Partei beteiligt ist, für dieses einzutreten, sofern dieses Mitglied es im Verlauf des Rechtsganges nicht versäumt hat, eine Handlung innerhalb der gesetzlichen Frist vorzunehmen.

(Association amicale des employés des préfectures et des sous-préfectures de France et d'Algérie)

Der Präfekt des Departments Deux-Sèvres hatte durch Erlass vom 24. November 1924 den Amtsvorsteher N. der Präfektur in den Ruhestand versetzt. Der hieraus entstandene Rechtsstreit und

der Anspruch des N. auf Verbleiben im Dienst konnte nur persönlicher Natur sein. N. versäumte es nun, gegen den für ihn nachteiligen Erlass innerhalb der gesetzlichen Frist Einspruch zu erheben.

Hätte er es getan, so hätte die antragstellende Vereinigung unter Berufung auf die Bedeutung, welche die grundsätzliche Lösung dieser Rechtsfrage für viele ihrer Mitglieder hatte, im Verlauf des Prozesses intervenieren können (Gesetz vom 7.-14. Oktober 1790, 24. Mai 1872, 1. Juli 1901, Art. 6). Doch ging dieses Interesse nicht so weit, dass sie selbst vor dem Staatsrat die Ungültigkeitserklärung des Präfekturerlasses hätte beantragen können, nachdem N. dies versäumt hatte. Unter diesen Umständen war der Antrag der betreibenden Vereinigung unzulässig.

Anmerkung: Über die bezüglichen Grenzen der Parteifähigkeit zur Wahrnehmung gemeinsamer Berufsinteressen der Berufsverbände und der angemeldeten Vereinigungen vergleiche die Anmerkungen ISAR 1925, S. 161 und 170.

C. — BEEINTRÄCHTIGUNG DER BERUFLICHEN VEREINIGUNGSFREIHEIT

6. Gewerkschaftssekretär. — Ungerechtfertigte Entlassung. — Verantwortlichkeit des Arbeitgebers. — Organisierte Angestellte, Benachteiligung bei der Beförderung, Rechtsmissbrauch.

1. Fall: Gewerbegericht Avignon, 26. März 1926 (*Droit ouvrier*, 1926, 275). — 2. Fall: Staatsrat, 17. Juni 1925 (*Recueil périodique Dalloz*, 1926, 3, 9).

Ein Arbeitgeber, welcher einen Angestellten entlässt, weil er als Sekretär eines Berufsverbandes für diesen tätig war, handelt schuldhaft und ist dafür verantwortlich (1. Fall).

Für Einsprüche der Angestellten der Banque de France gegen Massnahmen der Leitung, welche ihre satzungsmässigen Rechte berühren, ist der Staatsrat zuständig (Gesetz vom 22. April 1806, Art. 21) (2. Fall).

Ein einfacher Brief des Gouverneurs der Bank an den Vorsitzenden des Berufsverbandes des Personals, in dem er ihm mitteilt, in welcher Weise er bei künftigen Beförderungen von seinen rechtmässigen Befugnissen Gebrauch zu machen und die Satzungen der Bank anzuwenden gedenkt, stellt keine eigentliche Entscheidung dar, welche dem Staatsrat als Akt des Amtsmissbrauchs zur Entscheidung vorgelegt werden könnte (2. Fall).

Stellt die Tatsache, dass der Leiter einer Privatanstalt (hier der Banque de France) den Berufsverband des Personals schriftlich benachrichtigt, dass die Funktionäre des Verbandes nicht zu Abteilungsvorstehern aufrücken können, einen Rechtsmissbrauch dar, mit dem eine Klage auf Schadenersatz zu begründen wäre (Frage gestellt, doch nicht gelöst)? (2. Fall).

1. FALL

(*Albert Jean gegen Comptoir d'Escompte*¹⁾)

2. FALL

(*Association amicale du personnel de la Banque de France*)

Bekanntlich ist die Banque de France ein selbständiges Unternehmen, welches jedoch unmittelbar der staatlichen Aufsicht untersteht. Nach den Bestimmungen des Gesetzes vom 22. April 1806, Art. 19 „erfolgt die Ernennung, Entlassung und Absetzung der Angestellten der Bank durch den Gouverneur“. Das am 11. November 1911 zwischen dem Staat und der Bank getroffene und durch Gesetz vom 29. November 1911 bestätigte Übereinkommen erklärt in Art. 8. : „Die Bestimmungen über die Einstellung, Beförderung und Disziplin des Personals sollen gemeinsam durch eine Satzung geregelt werden. Diese Satzung, sowie jede spätere Änderung derselben soll im Allgemeinen Rat (Conseil général) geprüft und vom Gouverneur dem Finanzminister zur Genehmigung vorgelegt werden...“

Die erwähnte Satzung kam tatsächlich zustande und erhielt im Jahre 1912 die Zustimmung des Finanzministers.

Der Gouverneur der Bank hatte nun durch zwei Briefe vom 18. Januar und 4. Mai 1921 die „Association amicale du personnel“ (Freundschaftsbund der Angestellten), welche eine Gewerkschaft im Sinne des Gesetzes von 1884 darstellt, benachrichtigt, dass er das Recht des Personals zum gewerkschaftlichen Zusammenschluss durchaus anerkenne, aber beschlossen habe, zu den höheren Posten nur solche Angestellte zu ernennen, welche ihre Mitgliedschaft im Verband aufgegeben hätten.

Die Vereinigung beschloss, diese Entscheidung dem Staatsrat als Akt des Amtsmissbrauchs und Beeinträchtigung des beruflichen Vereinigungsrechtes zur Nachprüfung vorzulegen. Der Staatsrat erklärte sich zwar für zuständig, enthielt sich aber einer Stellungnahme zu dem Inhalte des Antrages mit der Begründung, dass einfache Briefe keine Entscheidung darstellten, welche dem Staatsrat zur Nachprüfung vorgelegt werden könnten.

Regierungskommissar Berget hat sich in seinen Untersuchungen (wiedergegeben bei Dalloz, S. 26, 3, 9) gleichwohl mit der Frage selbst beschäftigt und unbedenklich die Rechtsgültigkeit der angefochtenen Entscheidung anerkannt, indem er sich auf die allerdings sehr weitgehende Befugnis stützt, welche die staatlich anerkannte Personalsatzung dem Gouverneur bei Ernennung der höheren Angestellten einräumt. Aus einer Heranziehung der Art. 12 und 14 ergibt sich tatsächlich, dass bei Gehalts- und Rangerhöhungen innerhalb desselben Grades in gewissem Umfang

¹ Dieses Urteil findet sich weiter unten, „Arbeitskämpfe“, Nr. 27, 3. Fall, S. 233.

das Dienstalter zu berücksichtigen ist, dass dagegen Beförderungen zu einem höheren Dienstgrad nach freier Auswahl erfolgen. „Berechtigt, bei Beförderungen zu einem höheren Dienstgrad unter den Beamten der Rangliste frei zu wählen, hat der Gouverneur seine Absicht zu erkennen gegeben, nur solche zu berücksichtigen, welche aus dem Berufsverband ausgeschieden wären. Er hat auf diese Weise nur von seinem freien Ernennungsrecht Gebrauch gemacht.“

Anmerkung: Das unter dem ersten Fall mitgeteilte Urteil stellt eine genaue Anwendung der Theorie vom Rechtsmissbruch im Zusammenhang mit der Kündigungsfrist dar. Die Rechtsprechung ist sich tatsächlich einig darüber, dass die Entlassung eines Arbeiters oder Angestellten aus dem einzigen Grund, weil er einer Gewerkschaft angehört, diesem als Rechtsmissbrauch Anspruch auf Schadenersatz gibt. Da das Recht zur beruflichen Vereinigung vom Gesetz als unverzichtbar (inaliénable) anerkannt ist, so stellen Einschüchterungshandlungen, durch die ein Arbeitgeber von ihm beschäftigte Arbeiter an der Ausübung dieses Rechtes zu verhindern sucht, in erster Linie einen Missbrauch der Autorität dar (Kass. 13. März 1905, D. 1906, 1, 113, und Anmerkung Planiol; 25. Mai 1910, D. 1911, 1, 223; Gericht zu Lille, 13. Nov. 1906, D. 1908, 2, 73, und Anmerkung Jossierand; Ch. Pic, Anmerkung unter D. 1909, 2, 121, und *Traité de législation industrielle*, Nr. 353 und 1197).

Es sei darauf hingewiesen, dass der Fall, mit dem sich das Gewerbegericht zu Avignon zu befassen hatte, jenem anderen Fall auffallend nahekommt, auf den sich die Entscheidung der Zivilkammer des Kassationshofes vom 27. Mai 1910 bezieht. Es handelt sich hier um einen Arbeiter, der nur deshalb entlassen worden war, weil er Gewerkschaftssekretär war, ohne dass ihm bei Ausübung seines Berufes irgendein Verschulden zur Last gefallen wäre. Es lag ganz klar ein Akt des Zwanges, ein unmittelbarer Eingriff in das berufliche Vereinigungsrecht, mithin ein Missbrauch des Kündigungsrechtes vor, der eine Verantwortlichkeit des Arbeitgebers begründete. — Siehe unten „Einzelarbeitsvertrag“.

Der 2. Fall ist viel schwieriger. Da der Arbeitgeber berechtigt ist, sein Personal frei zu wählen, so wurde dahin entschieden, dass es einem Gewerbetreibenden freisteht, nur Nichtorganisierte einzustellen und die Annahme von Arbeitern selbst davon abhängig zu machen, dass diese während der Vertragsdauer keinem Berufsverband beitreten. Ausschliessende Bedingungen und Vereinbarungen dieser Art wären nur dann gesetzwidrig, wenn sie durch eine feindselige Haltung gegenüber dem Berufsverband eingegeben wären. — Zivilkammer des Kassationshofes, 9. März 1915, D. 1916, 1, 25.

Diese Stellungnahme, welche in gewissen Fällen das Recht zur beruflichen Vereinigung wirkungslos zu machen droht, wurde von einem Teil der Fachgelehrten angefochten (Planiol, Anmerkung in D. P. 1916, 1, 25; Pic, *Lég. industrielle*, Nr. 1197). Doch scheint die durch die angeführte Entscheidung des Staatsrates mittelbar bekräftigte oder wenigstens in den Auslassungen des Regierungskommissars entwickelte These nicht auf denselben Widerspruch zu stossen. Einerseits geben die Bestimmungen der Satzung der Banque de France, nach denen jede Beförderung zu den höheren Stellen nach freier Auswahl erfolgt, dem Gouverneur die weitestgehenden Befugnisse. Andererseits muss auch in Privatbetrieben, welche der Aufsicht der Verwaltungsbehörden

nicht unterstehen, die Leitung das Recht haben, unruhige Elemente von den wichtigsten Posten fernzuhalten, ohne dem Personal darüber Rechenschaft zu schulden. Das Gegenteil würde Verzicht auf jede Autorität bedeuten. Befinden sich unter diesen zweifelhaften Elementen Gewerkschaftsmitglieder, so darf diese Eigenschaft für sie keine Vorzugsstellung begründen und sie gewissermassen unverletzlich machen (Vgl. Capitant, Anmerkung, in Dalloz périodique, 1926, 3, 9).

Allerdings muss der Leiter des Betriebes bei etwaigen Massnahmen darauf Bedacht nehmen, der Gewerkschaft als solcher nicht zu nahezutreten; denn diese könnte dann unter Berufung auf das allgemeine Recht nach Art. 1382 des Code civ. den Fall aufgreifen, um die ihr zur Wahrung anvertrauten gemeinsamen Interessen zu verteidigen, und Ersatz des nachgewiesenen Schadens beanspruchen.

D. — BEZIEHUNGEN DES BERUFSVERBANDES ZU SEINEN MITGLIEDERN ¹

7. Berufsverband; Beziehung zwischen dem Verband und seinen Mitgliedern. — Entschliessungsfreiheit des Verbandes bei der Aufnahme neuer Mitglieder. — Anrufung des Gerichtes, Unzulässigkeit der Klage. — Vorstandsmitglied, Beschluss der Generalversammlung auf Absetzung oder Zwangsrücktritt, Ausschluss aus dem Verband, Anerkennung des Verteidigungsrechtes, Rechtsgültigkeit.

1. Fall: Zivilkammer des Kassationshofes, 27. Oktober 1924 (Recueil périodique Dalloz 1926, 1, 104). — 2. Fall: Zivilgericht des Seine-Departements, 16. Februar 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 193).

Den Berufsverbänden steht es frei, die Zulassung neuer Mitglieder von einem vorherigen Aufnahmebeschluss abhängig zu machen (Gesetz vom 21. März 1884, Art. 2.) (1. Fall).

Die über einen Zulassungsantrag satzungsgemäss gefällte Entscheidung braucht nicht begründet zu sein und schliesst den Rechtsweg aus (1. Fall).

Wenn die Satzung eines Berufsverbandes keine Bestimmungen über die Absetzung eines Verwaltungsratsmitgliedes vor Ablauf seiner Amtszeit enthält, so kann die Generalversammlung dasselbe nur in unabweisbarer Form auffordern, sein Amt niederzulegen; diese Aufforderung kommt jedoch in ihrer Wirkung einer Absetzung gleich, besonders wenn die Satzung erklärt, dass ein Mitglied des Rates oder ein sonstiges Mitglied in gewissen Fällen seiner Eigenschaft verlustig erklärt werden kann (2. Fall).

Das einem Verwaltungsratsmitglied übertragene Amt ist streng persönlich und beruht auf gegenseitigem Vertrauen. Es kann daher ohne vorherige Kündigung abgesetzt werden, wenn die Generalversammlung während einer Sitzung unvermutet von verdächtigen Handlungen eines solchen Ratsmitgliedes, besonders einer geflissentlichen Ausserachtlassung eines früheren einmütig gefassten Beschlusses dieser selben Versammlung, den das betref-

¹ Über Satzungen Vorschriften der Berufsverbände zur Sicherstellung der Teilnahme ihrer Mitglieder an einem Streik oder einer Aussperrung, siehe oben, Nr. 3, S. 194.

fende Mitglied selbst unterstützt hatte, Kenntnis erhält (2. Fall).

Die Absetzung des schuldig befundenen Verwaltungsratsmitgliedes, sowie sein von der Generalversammlung im Verlauf einer ersten Zusammenkunft ausgesprochener und auf Betreiben des Rates selbst in einer zweiten Sitzung, auf der das Mitglied Gelegenheit zur Rechtfertigung hatte, bestätigter Ausschluss aus dem Verband sind daher rechtsgültig (2. Fall).

1. FALL

(Pantovero und andere gegen Gambarelli)

Nach Art. 12 der Satzung des Berufsverbandes des *Syndicat des représentants du commerce d'Ajaccio* (Berufsverband der Handelsvertreter von Ajaccio) „entscheidet der Verband über die Aufnahme neuer Mitglieder“. Ein gewisser Gambarelli, dessen Aufnahmegesuch abgelehnt worden war, liess die Mitglieder des Verbandes vorladen und stellte den Antrag, dieselben zu verurteilen, ihn als Mitglied mit allen damit verbundenen Rechten und Vorteilen zuzulassen. Das Gericht zu Bastia (Entscheidung vom 27. Juni 1921) gab der Klage statt unter der Begründung, dass Gambarelli als Handelsvertreter einen Rechtsanspruch auf Mitgliedschaft bei dem Berufsverband habe.

Die Zivilkammer verwarf jedoch diese Entscheidung unter folgender Begründung:

Wenn die Berufsverbände auch bei Aufnahme neuer Mitglieder an die gesetzlichen Vorschriften gebunden sind, so steht es ihnen doch frei, dieselbe von einem vorherigen Aufnahmebeschluss abhängig zu machen. Die über ein Aufnahmegesuch satzungsgemäss gefällte Entscheidung bedarf keiner Begründung und schliesst den Rechtsweg aus.

Indem sie der Klage des Gambarelli, trotz der ausdrücklichen Vorschrift der Satzung, unter der einzigen Begründung, dass Kläger Handelsvertreter sei, stattgab, hat die angefochtene Entscheidung also das Recht des Verbandes auf freie Auswahl seiner Mitglieder verkannt.

2. FALL

(Mesnil gegen Syndicat de la boucherie en gros)

Einem gewissen Mesnil, der gerade dem Verwaltungsrat seines Berufsverbandes angehörte, war die Ausserachtlassung eines Beschlusses nachgewiesen worden, den die Generalversammlung am 5. Oktober 1925 einstimmig, selbst mit Unterstützung des Mesnil, angenommen hatte. Nachdem seine Handlungsweise im Verlauf einer Sitzung vom 8. Oktober unvermutet bekannt geworden war, stellte ein Mitglied den Antrag, Mesnil zur Amtsniederlegung aufzufordern; der Antrag wurde von der Versammlung einstimmig angenommen.

Da sich Mesnil jedoch weigerte, dieser Aufforderung nachzukommen, so sah sich der Vorsitzende genötigt, ihm den Sitzungssaal zu verbieten, bis eine neue Versammlung seine Sache nachgeprüft und endgültig darüber befunden habe. Diese zweite Versammlung,

welche am 15. Dezember stattfand, beschränkte sich nicht darauf, die frühere Entscheidung zu bestätigen, sondern beschloss sogar mit allen gegen eine Stimme den Ausschluss Mesnils aus dem Verband.

Mesnil verklagte darauf den Verband auf Zurücknahme dieser Beschlüsse der Generalversammlung, da sie ungesetzlich, satzungswidrig und unbegründet seien. Die Klage wurde aber vom Zivilgericht des Seine-Departments mit folgender Begründung verworfen:

Da die Satzung keine Möglichkeit zur Absetzung eines Verwaltungsratsmitgliedes vor Ablauf seiner Amtszeit bietet, so konnte die Generalversammlung dasselbe nur in unabweisbarer Form durch Abstimmung zum Rücktritt auffordern; eine solche Aufforderung kam in ihrer Wirkung einer Absetzung gleich. Diese tatsächliche Absetzung war gerechtfertigt, weil der Amtsauftrag der Verwaltungsratsmitglieder streng persönlich ist und auf der Wahrung des notwendigen Vertrauens beruht.

Dieser Amtsauftrag, den die Satzung an keiner Stelle als unwiderruflich bezeichnet, kann also selbst ohne vorherige Kündigung zurückgezogen werden, wenn die Teilnehmer einer Generalversammlung im Verlauf einer Sitzung unvermutet gewahr werden, dass ein Ratsmitglied seine Amtspflicht verletzt hat... Wenn Mesnil glaubte, die infolge augenblicklicher Erregung gegen ihn ergangene Entscheidung nicht als endgültig anerkennen zu können, so stand es ihm frei, nach Art. 41, 3, der Satzung die Einberufung einer neuen Generalversammlung zu veranlassen; er zog es jedoch vor, diesen Weg nicht einzuschlagen... Um die Frage endgültig zu klären, hat der Rat selbst den entscheidenden Schritt getan, indem er sie vor die nächste Generalversammlung brachte: Am 15. Dezember 1925 stand der Fall Mesnil auf der Tagesordnung. Diesem war Gelegenheit geboten, sich zu verteidigen und alle seine Rechtfertigungsgründe vorzubringen. Er hat auch tatsächlich der Sitzung beigewohnt, das Wort ergriffen und seine Sache zu verteidigen gesucht; doch blieben seine Bemühungen erfolglos, und die Entscheidung der Generalversammlung vom 8. Oktober wurde in der gründlichsten Weise bestätigt, indem die neue Versammlung auf Antrag eines dritten Mitgliedes den völligen Ausschluss des Mesnil aus dem Verband beschloss...

Es hat also nicht den Anschein, dass der gegen den Kläger am 8. Oktober gefasste Beschluss aus einem der angeführten Gründe nichtig war.

Anmerkung: Diese beiden Entscheidungen entsprechen sowohl der Lehrmeinung wie der dauernden Rechtsprechung. Bei Abfassung der Satzung, besonders der Bestimmungen über die Zulassungsbedingungen, sowie die Beziehungen der Verwaltungsratsmitglieder zu den Verbandsmitgliedern (Höhe und Art der Vergütung, Belastung der Mitgliedsbeiträge und der Rückstellungen usw.) ist den Gründern eines Berufsverbandes weitestgehende Freiheit gelassen, unter der Bedingung jedoch, dass dieselben sich auf die gesetzlich zulässigen Vereinsziele beschränken und dass die Satzung keine Bestimmungen enthält, welche die öffentliche Ordnung bedrohen. — Friedensgericht, Paris, 25. Okt. 1907 (*Gazette du Palais*, 1907, 2, 627). Ebenso Dalloz, *Répertoire pratique*, zum Begriff „*Syndicat professionnel*“, (Berufsverband), Nr. 83; M. Leroy, *La coutume ouvrière*, I, S. 138 f.; Pic, *Traité de la législation industrielle*, Nr. 400 ff.

Aus den gleichen Gründen geht die einhellige Auffassung dahin, dass die Berufsverbände gegen ihre Mitglieder die Strafe des Ausschlusses verhängen können, obwohl das Gesetz ausdrücklich nur

die persönliche Austrittserklärung erwähnt (Gesetz von 1884, Art. 7). Die Gründer genossen unbeschränkte Freiheit bei Festsetzung der Fälle, Formen und des Verfahrens des Ausschlusses. Grundsätzlich sind die satzungsgemäss erfolgten Ausschlusserklärungen endgültig. Die Gerichte können nur einschreiten, wenn die Satzung zweifellos verletzt wurde und wenn der Verwaltungsrat oder die Generalversammlung ihre Zuständigkeit in offenkundiger Weise überschritten hat. Kass., 15. März 1910 (D. 1913, 5, 30); Zivilgericht Nizza, 4. Dez. 1912 (Gaz. Pal., Tab. für die Jahre 1912-1920, siehe „Syndicat professionnel“, (Berufsverband) Nr. 130); Zivilgericht Perpignan, 27. Febr. 1923 (Gaz. Pal., Tab. für die Jahre 1920-1925, a. a. O. Union 24).

Unter Anwendung des allgemeinen Vertragsrechtes hält man es sogar für zulässig, dass ein Verbandsmitglied, welches seine Verpflichtungen in schwerer Weise verletzt, selbst dann aus dem Verband ausgeschlossen werden kann, wenn dieser Fall nicht ausdrücklich in der Satzung vorgesehen ist. — Aix, 23. Nov. 1904 (D. 1905, 2, 121 u. Anmerkung, Planiol); Ziv.-Ger. des Seine-Dep., 10. Dez. 1909 (Gaz. Pal., Tab. für die Jahre 1907-1912, s. „Syndicat professionnel“, Nr. 184). Ein solcher Beschluss hätte selbstverständlich auch den Verlust von Vorstandsämtern im Gefolge, welche das schuldig befundene Mitglied etwa innehatte.

Da der Beschluss aber eine Strafe darstellt, so ist dabei der Grundsatz zu beachten, dass niemand verurteilt werden darf, ohne sich verteidigt oder die Gelegenheit zur Verteidigung gehabt zu haben (Gericht zu Douai, 26. März 1923, Recueil de Douai, 1923, S. 172).

Siehe hierzu die Entscheidung des Gerichtshofes für Nordirland, *Clarke gegen Ferrie* („England“, Nr. 16, S. 143).

MITWIRKUNG DER ARBEITERSCHAFT AM BETRIEB

8. Gewinnbeteiligung. — Rechte des beteiligten Angestellten. — Nachprüfung der von dem Arbeitgeber vorgenommenen Abschreibungen. — Einverständnis mit den Methoden und Gebräuchen des Hauses ausser Fällen des Betruges oder offenkundiger Schädigung.

1. *Fall*: Berufungsgericht Douai, 8. Oktober 1925. Jurisprudence Douai, November-Dezember 1895 (Recueil des sommaires, Sirey, 1926, Nr. 1217).

Der am Geschäftsgewinn beteiligte Angestellte ist berechtigt, die von seinem Arbeitgeber vorgenommenen Abschreibungen nachzuprüfen, wenn dieselben eine ungewöhnliche Höhe aufweisen: In diesem Falle sind sie in ihrer Wirkung als widerrechtliche Kürzung der Gewinnanteile zu betrachten.

2. *Fall*: Berufungsgericht zu Paris (7. Kammer), 7. Oktober 1925. — *Ehegatten Bouillon gegen Doucet* (Recueil de la Gazette des Tribunaux, 1926, 2, 265; Revue des Conseils de Prud'hommes, 1926, 172; Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 235).

Der Angestellte, dem eine proportionale Beteiligung am Gewinn zugestanden wird, verpflichtet sich stillschweigend zur Aner-

kennung der in seiner Firma üblichen Methoden und Gebräuche der Rechnungsführung, selbstverständlich mit Ausnahme des Betrugsfalles, sowie des Falles der Anwendung von Methoden, welche in offenkundiger Weise seine Rechte zu verletzen drohen.

Im vorliegenden Falle wandte sich der Angestellte, dem eine Zusatzvergütung von 6% des Rohgewinnes, d. h. des Unterschiedbetrages zwischen Gesteigungs- und Verkaufspreis zugestanden war, gegen die Art der Berechnung des Gesteigungspreises und besonders gegen die Einbeziehung der allgemeinen Betriebsunkosten in die bei Errechnung des Gesteigungspreises berücksichtigten Ausgaben sowie gegen den Abzug der Umsatzsteuer vom Verkaufserlös. Das Gericht war der Auffassung, dass diese Berechnungsweise durchaus einwandfrei sei und dem Angestellten umso weniger Anlass zur Beschwerde gebe, als dieser bereits seit 20 Jahren in dem betreffenden Haus tätig war und daher genau wusste, in welcher Weise der Rohgewinn, an dem er beteiligt war, berechnet wurde.

EINZELARBEITSVERTRÄGE¹

Die ersten drei Gruppen der folgenden Gerichtsentscheidungen beziehen sich auf die Begriffsbestimmung des Dienstvertrages und berühren folgende Fragen: Ist der Vertrag 1. der Handelsvertreter, 2. der am Gewinn beteiligten Arbeiter eines Unternehmens, 3. von Angehörigen der freien Berufe von derselben Rechtsbeschaffenheit wie der Vertrag zwischen Arbeiter und Arbeitgeber? (Vgl. die Bestimmungen des italienischen Gesetzes über den Privatangestelltenvertrag, ISAR 1925, Italien, „Arbeiterschutz und Arbeitsrecht für bestimmte Berufsgruppen“, S. 259.)

9. Begriffsbestimmung des Dienstvertrages. — Handelsvertreter. — Untergebenenverhältnis. — Handelsreisender im Dienst mehrerer Häuser. — Handelsvertreter auf Provision. — Unterscheidung zwischen Dienstvertrag und Auftrag. — Zuständigkeit des Gewerbegerichtes.

1. Fall: Zivilgericht Lyon (2. Kammer), 24. Juni 1925. — *Champly, Barraud und Peix gegen Diani* (Gazette du Palais, 1926, 1, 8); Zivilsenat des Kassationshofes, 9. Februar 1926 (Gazette du Palais, 1926, 1, 553; Dalloz, 1926, 1, 192; Sirey, 1926, 1, 176).

Wenn ein Handelsvertreter, der im Begriff steht, eine Geschäftsreise für mehrere Häuser zu unternehmen, sich einem Kaufmann anbietet, seine Waren mitzuführen und zu versuchen, sie neben

¹ Bez. der Rückbeförderungsklauseln im Arbeitsvertrag ausländischer Arbeiter siehe unten Nr. 53, S. 267. Bez. der Klauseln, welche die Arbeitsfreiheit beschränken, siehe oben Nr. 1, S. 187.

seinen übrigen Waren unterzubringen, seine Vergütung in Form von Provision für die getätigten Abschlüsse bezieht, die Reise nach eigenem Plan veranstaltet, ohne irgendwelche Aufträge oder Weisungen dafür entgegenzunehmen, und sich endlich in keinerlei Untergebenenverhältnis gegenüber der anderen Vertragspartei begibt, so entsprechen die in dieser Weise entstandenen Rechtsbeziehungen nicht den rechtlichen Folgen eines Dienstvertrages, sondern denen eines Auftrages. Unerheblich ist der Umstand, dass das vertretene Haus etwa einen Teil der Reisekosten trägt.

2. Fall: Zivilgericht Le Havre (I. Kammer), 17. Juli 1926. — *Le Troadec gegen Danet* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 657).

... Im Verlauf der Vorberatungen zu dem Gesetz vom 27. März 1907 wurde die Zuständigkeit der Gewerbegerichte für die Streitigkeiten zwischen Handelsvertretern und ihren Auftraggebern nicht nur von den Berichterstattern dieses Gesetzes im Senat und in der Kammer der Abgeordneten, sondern auch von Arbeitsminister Viviani ausdrücklich anerkannt; doch ist sie von der Voraussetzung abhängig, dass zwischen beiden ein Untergebenen- bzw. Vorgesetztenverhältnis besteht. Diese allgemeine Bedingung für die Zuständigkeit eines Gewerbegerichtes war übrigens stets, sowohl nach wie vor Erlass des Gesetzes von 1907, von den Fachgelehrten und der Rechtsprechung anerkannt worden.

... Im vorliegenden Falle ist es in keiner Weise nachgewiesen, dass Danet an Le Troadec durch andere Beziehungen als einen entgeltlichen Auftrag gebunden war, welcher für den Fall, dass zwischen Dritten und Le Troadec durch die Vermittlung des Danet Geschäfte zustande kämen, einen Anspruch auf Provision begründete. Unter diesen Umständen ist das Gewerbegericht durchaus unzuständig...

3. Fall: Zivilgericht des Seine-Departements (7. Kammer), 5. Dezember 1924. — *Firma Hersins gegen Aper* (Recueil de la Gazette du Palais, 1925, 1, 202, Recueil Dalloz périodique, 1926, 2, 141).

Die von einem Handelsvertreter vorgenommenen geschäftlichen Handlungen können in Ausführung eines Dienstvertrages oder eines Auftrages erfolgt sein.

Um zu bestreiten, dass es sich um einen Dienstvertrag handelt, genügt nicht die Feststellung, dass der Reisende mehrere Handeshäuser vertritt, oder dass er Provision bezieht, wenn andererseits feststeht, dass er sich einem dieser Häuser gegenüber in einem Abhängigkeits- und Untergebenenverhältnis befand und nicht als selbständiger Kaufmann auftrat. Dieses Untergebenenverhältnis muss anerkannt sein, wenn in einem Falle aus dem Briefwechsel ersichtlich ist, dass die Fabrikanten sich über das Auftreten des Reisenden im Verkehr mit der Kundschaft dem vertretenen Hause gegenüber beschwert haben.

Unter diesen Umständen fällt der Streit über diesen Dienstvertrag in die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes (Code du Travail, IV. Buch, Art. 1).

4. Fall: Zivilgericht Rouen (1. Kammer), 13. Oktober 1925. — *Begouin gegen Bion* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 24).

... Die Tätigkeit des Bion ist darauf beschränkt, den Kunden die Tagespreise mitzuteilen und ihre Aufträge an Begouin weiterzuleiten; Bion arbeitet für Rechnung und ausschliesslich zum Vorteil des Begouin und handelt nicht selbständig, da er für seinen Arbeitgeber weder Verträge abschliesst noch Zahlungen entgegennimmt oder Verhandlungen führt. Auf die Beziehungen zwischen Bion und Begouin sind also ausschliesslich die Regeln über den Dienstvertrag anwendbar...

Anmerkung: Sieht man von dieser letzten Entscheidung ab, welche das Wesen des Auftrages dahin festzulegen scheint, dass der Beauftragte berechtigt ist, nach eigenem Ermessen im Namen des Auftraggebers zu handeln (so Planiol, *Traité élémentaire de Droit civil*, II, Nr. 2231), so erblicken alle übrigen den Unterschied zwischen dem Dienstvertrag und dem Auftrag in dem Umstand, dass der erstere eine Unterordnung dessen, welcher seine Dienste vermietet, voraussetzt, während der Beauftragte dagegen seine Unabhängigkeit und Entscheidungsfreiheit bei Ausführung des übernommenen Auftrages bewahrt (so Colin und Capitant, *Cours élémentaire de Droit civil français*, Bd. II, S. 707).

Trifft diese Auffassung zu, so haben die Gerichte im Einzelfalle darüber zu befinden, ob der Handelsvertreter je nach seiner Abhängigkeit oder Unabhängigkeit gegenüber dem vertretenen Haus Dienstnehmer oder Beauftragter ist. In den meisten Fällen wird ein Dienstvertrag vorliegen. Jedenfalls kann der Umstand, dass der Vertreter seine Vergütung in Form einer anteiligen Provision empfängt, nicht zum Beweis dafür angeführt werden, dass er Beauftragter ist: Ein Gesetz vom 23. April 1924 hat diese Provisionen unter dem Gesichtspunkte der periodischen Auszahlung den Lohnzahlungen gleichgestellt. — Ebensowenig kann als massgebend der Umstand gelten, dass der Reisende gleichzeitig mehrere Häuser vertritt, nachdem ein Gesetz vom 17. Juni 1919 entschieden hat, dass den bevorrechtigten Lohngläubigern auch Handelsvertreter, welche für ein oder mehrere Häuser tätig sind, zuzurechnen sind. Die heute vorherrschende Neigung des Gesetzgebers, den Vertrag des Handelsvertreters als Dienstvertrag zu behandeln, kommt auch in einem Gesetz vom 30. Juni 1923 zum Ausdruck, welches neben den übrigen Lohnempfängern auch die Handelsvertreter von der Gewerbesteuer befreit.

Gleichwohl kann der Vertrag unter Umständen zum Auftrag werden, wenn nämlich der Handelsvertreter tatsächlich dem vertretenen Haus gegenüber als selbständiger Kaufmann auftritt (1. und 2. Fall).

Der praktische Wert dieser Unterscheidung lief in den vier angeführten Fällen darauf hinaus, die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes festzustellen, da diese nur für Streitigkeiten aus Dienstverträgen gegeben ist. Doch ist dieselbe noch in anderer Hinsicht bedeutsam, besonders für die Frage der Lösung des Vertrages. Der Auftrag ist grundsätzlich jederzeit mit sofortiger Wirkung widerruflich im Gegensatz zum Dienstvertrag, dessen Kündigung nur unter Berücksichtigung gewisser Einzelheiten möglich ist. (Vgl. zu dieser letzten Frage ISAR 1925, Frankreich, „Einzelarbeitsverträge“, Nr. 1, S. 176.)

**10. Angestellteigenschaft. — Am Gewinn beteiligter Direktor.
— Unterscheidung zwischen Dienst- und Gesellschaftsvertrag.
— Zuständigkeit des Gewerbegerichtes.**

Zivilkammer des Kassationshofes, 29. März 1926. — *Société Secrestat gegen Crozatier* (Recueil de la Gazette des Tribunaux, 1926, 1, 164; Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 59).

Der Direktor einer Aktiengesellschaft, welcher neben seinem festen Gehalt einen Hundertsatz von den Verkaufsgewinnen der Gesellschaft bezieht, bleibt gleichwohl Angestellter, selbst wenn dieser Anteil ein Zehntel des Reingewinnes beträgt, es sei denn, dass die Dividende aus den ihm gehörigen Aktien nicht mindestens denselben Betrag ausmacht.

Ein Rechtsstreit über diesen Anteil bezieht sich somit auf das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Angestellten, nicht aber auf das Verhältnis der Gesellschaft zu ihren Mitgliedern und fällt daher in die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes.

**11. Handlungen im Rahmen der Betätigung eines freien Berufes.
— Vertragliche Zusicherung von Dienstleistungen und deren Vergütung. — Leitung der Krankenabteilung eines Industriebetriebes. — Voraussetzungen für die Auflösung des Vertrages.**

Zivilkammer des Kassationshofes, 3. März 1926. — *Dr. Vaudey gegen Société des Etablissements Verminck* (Gazette du Palais, 1926, 1, 591; Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 221).

Handlungen im Rahmen der Betätigung eines freien Berufes kann die Gegenleistung zu einem Versprechen bilden, durch welches sich derjenige, zu dessen Vorteil sie ausgeübt wird, verpflichtet, eine Vergütung zu gewähren. Dieser Fall liegt vor, wenn ein Arzt gegen eine jährliche Vergütung einem Fabrikhaber gegenüber die Verpflichtung zur Wahrnehmung des Krankendienstes und besonders der Hilfeleistung bei Betriebsunfällen übernimmt.

Ist ein solcher Vertrag auf unbestimmte Dauer geschlossen, so steht es beiden Parteien jederzeit frei, ohne Entschädigungspflicht zurückzutreten, wenn nicht Herkommen oder Gebrauch die Einhaltung einer Kündigungsfrist vorschreiben oder der Abbruch des Vertragsverhältnisses infolge eines offenkundigen Verschuldens erfolgt.

Unbegründet ist der Einwand, dass dies die Vorschriften für die Lösung eines Dienstvertrages wären, während es sich unter den geschilderten Voraussetzungen nicht um ein Dienstverhältnis handelt, da die Art des abgeschlossenen Vertrages keinerlei Abhängigkeitsverhältnis begründe. Aus dem Umstand, dass der Arzt nicht unter die Arbeiter und Angestellten zu rechnen ist, welche durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und deren Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber daher in die Zuständigkeit

der Gewerbegerichte fallen, folgt keineswegs, dass der abgeschlossene Vertrag unter Bedingungen gelöst werden kann, welche entweder dem Herkommen oder dem Brauch widersprechen oder ein schuldhaftes Verhalten darstellen.

Anmerkung: Der Kassationshof hat keine Stellung zu der Frage genommen, um welche Art Vertrag es sich bei Verpflichtungen im Rahmen der Ausübung freier Berufe handelt: Einige erblicken darin einen Auftrag, andere einen Dienstvertrag, wieder andere endlich einen namenlosen Vertrag. Die wiedergegebene Entscheidung vermeidet es, sich in dieser Frage festzulegen; sie stellt lediglich fest, dass die in Rede stehenden Verpflichtungen den Gegenstand eines Vertrages bilden können, dass dieser Vertrag nicht unter unbilligen Bedingungen gelöst werden darf, und dass es sich dabei um dieselben Voraussetzungen handelt, welche auch bei Lösung eines Dienstverhältnisses gegeben sein müssen.

12. Nichtigkeit eines Vertrages wegen Zwanges. — Abschluss eines neuen Vertrages zwischen Kapitän und Mannschaft während einer Seereise. — Zusage einer Lohnerhöhung infolge angedrohter Desertion. — Fortbestand des ersten Vertrages.

Berufungsgericht Douai, 2. Februar 1926. — *Koukounas gegen Schiff Atlanticos* (Receuil Dor, Bd. 4, 1926, 210).

Wenn ein Kapitän einigen Leuten der Mannschaft, welche drohten, das Schiff zu verlassen, in einem amerikanischen Hafen eine Lohnerhöhung zugesagt und ihnen das Recht zugestanden hat, im ersten europäischen Anlaufhafen von Bord zu gehen, so ist diese Vereinbarung wegen Zwanges nichtig.

Infolgedessen ist der Kapitän durchaus berechtigt, sich an den ersten Vertrag, welcher allein in Kraft geblieben ist, zu halten und ihnen in diesem Hafen die Erlaubnis, an Land zu gehen, sowie die Auszahlung des Lohnes zu versagen, da die Mannschaft im ersten Vertrag bis zur Rückkehr nach England angeheuert war.

13. Relative Rechtswirkung eines Vertrages. — Rechtsnachfolger unter einschränkenden Bedingungen. — Vereinbarte Übertragung vom Vermögen der alten auf eine neue Gesellschaft. — Persönliche Natur der aus dem Arbeitsvertrag erwachsenden Rechtsbeziehungen.

Berufungsgericht Grenoble (1. Kammer), 30. November 1925. — *Plossu gegen Société d'électricité de Vinay* (Journal de la Cour de Grenoble, 31. Januar 1926, S. 26).

... Plossu verlangt von der Gesellschaft die Ausführung eines am 16. März 1894 zwischen ihm und den Geschäftsteilhabern Cerutti und Perret, welche damals die Konzession für die elektrische Beleuchtung von Vinay innehatten, abgeschlossenen Arbeitsvertrages, in dem ihm

für den Fall des Vertragsbruches die Zahlung einer Entschädigung von 5.000 Fr. zugesagt worden war.

... Diese rein persönlichen Verpflichtungen des Vertrages sind nicht auf die berufungsbeklagte Gesellschaft zu deren Lasten übergegangen, da diese nicht in die persönliche, sondern nur in die beschränkte Rechtsnachfolge der Vertragsschuldner eingetreten ist.

... Wenn sie auch durch Urkunde vom 20. November 1913 im Augenblick ihrer Gründung als Rechtsnachfolgerin des Perret die Grundstücke, Einrichtungsgegenstände und Rechtsvorteile aus allen Verträgen und Konzessionen der ehemaligen Gesellschaft Cerutti und Perret übernommen hat, so ist aus dem Wortlaut doch klar ersichtlich, dass sich diese Urkunde nur auf die Verträge über die Lieferung elektrischer Kraft und Beleuchtung bezieht. . . Man kann sie ohne missbräuchliche Auslegung nicht auf die verschiedenen Arbeitsverträge ausdehnen, die möglicherweise zwischen der früheren Gesellschaft und ihrem Personal bestanden haben und zu deren Einhaltung sich die neue Gesellschaft keineswegs verpflichtet hatte. . . Die Tatsache, dass sie Plossu in ihrem Dienst behielt, bedeutet durchaus nicht ihre Zustimmung zu dem Inhalt eines Vertrages, dessen Vorhandensein ihr selbst unbekannt war. . . Zwischen beiden ist in diesem Augenblick ein neuer Arbeitsvertrag zustandegekommen, der sich übrigens durch die Art der Plossu übertragenen Stellung wesentlich von dem früheren unterschied. Der Antrag des letzteren ist daher nicht begründet. . .

Anmerkung: Man vergleiche hierzu die entgegengesetzte, von der italienischen Rechtsprechung vertretene Auffassung, nach der ein Arbeiter seinen Vertrag mit dem Unternehmen abschliesst, so dass die Übertragung des letzteren auch die Übertragung der aus dem Arbeitsvertrag entstandenen Rechtsbeziehungen einschliesst, so in dem in ISAR 1925, Italien, „Einzelarbeitsverträge“, Nr. 2, S. 238 wiedergegebenen Fall.

14. Dienstvertrag auf bestimmte Dauer. - Kündigungsbedingungen. - Probeanstellung. - Gesetzlicher Entlassungsgrund. - Berechnung der Entschädigungssumme bei Lösung des Vertrages.

a) Ein Arbeitgeber, welcher einen Angestellten auf Probe für eine bestimmte Zeitdauer in Dienst stellt unter der Bedingung, dass derselbe nur dann vorzeitig entlassen werden darf, wenn seine Leistungen unbefriedigend sind, kann diesem Angestellten nicht im Verlauf eines Monats zum Monatsende kündigen unter der einzigen Begründung, dass er einem anderen Angestellten, welcher seine unterbrochene Tätigkeit wieder aufnimmt, weichen müsse. Man kann sich dabei nicht auf ein Gewohnheitsrecht berufen, nach dem der Arbeitgeber einen auf Probe angenommenen Angestellten nach Belieben jederzeit entlassen könne. Der zwischen den beiden Parteien abgeschlossene Vertrag hat diesen Brauch gerade ausgeschlossen, indem er die Bedingungen angibt, unter denen eine Lösung des Vertragsverhältnisses möglich sein sollte.

Zivilkammer des Kassationshofes, 25. Januar 1926 (Sirey, 1926, 1, 84).

b) Der in der Sache zuständige Richter entscheidet selbständig darüber, ob ein Verschulden durch seine Schwere die Lösung eines Vertrages rechtfertigt, ohne dass dadurch eine Entschädigungspflicht begründet würde. Gerät ein Angestellter mit einem Mitangestellten, welcher nicht sein Vorgesetzter ist, über einen Gegenstand, der sich übrigens in keiner Weise auf den Dienst bezieht, in einen Wortwechsel, so bildet dieser Streit nach Auffassung der Richter kein Verschulden, das durch seine Schwere die Einbehaltung der vertraglich ausbedungenen Entschädigungssumme rechtfertigen könnte.

Zivilkammer des Kassationshofes, 23. Februar 1926 (Gazette du Palais, 1926, 1, 703).

c) Zur Berechnung der Entschädigungssumme bei Lösung des Vertrages :

1. Fall : Berufungsgericht Paris (7. Kammer), 27. Oktober 1925. - *Ehegatten Bouillon gegen Doucet* (Gazette des Tribunaux, 1926, 2, 265 ; Revue des Conseils de Prud'hommes, 1926, 172 ; Gazette du Palais, 1926, 1, 235).

Der entlassene Angestellte hat keinen unbedingten Rechtsanspruch auf die ungekürzte Gehaltssumme, die ihm bis zum Ablauf seines Vertrages zugekommen wäre, da er nach Wiedergewinnung der Freiheit vom Vertrage in die Dienste eines anderen Hauses eintreten konnte.

2. Fall : Zivilgericht des Seine-Departements (7. Kammer), 25. März 1926. — *Soc. du Théâtre de l'Avenue gegen Frl. J. Renouard* (Gazette du Palais, 1926, 2, 200 ; Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 261).

Die bei fristlosem Vertragsbruch zu zahlende Entschädigung beläuft sich auf das volle Gehalt, welches der Angestellte bis zum Ablauf des Vertrages hätte beanspruchen können ; doch ist ein späterer Verdienst darauf anzurechnen.

15. Dienstvertrag auf unbestimmte Dauer. --- Rechtmässige Ausübung des Rücktrittsrechts. --- Verhaftung eines Angestellten auf 24 Stunden wegen Teilnahme an einer politischen Kundgebung.

Zivilkammer des Kassationshofes, 15. März 1926. — *Renard gegen Société du Palais de la Nouveauté* (Sirey, 1926, 1, 117 ; Gazette du Palais, 1926, 2, 43).

Ein Angestellter, welcher unter Auszahlung eines Monatsgehaltes als Entschädigung für eine nicht eingehaltene Kündigungsfrist entlassen wurde, weil er an einem Feiertag an einer politischen

Kundgebung im Freien teilgenommen, hierbei verhaftet und erst am Abend des folgenden Tages wieder freigelassen worden war, hat nur dann Anspruch auf weitergehende Entschädigung, wenn er einen Missbrauch des Kündigungsrechtes nachweist.

Wenn es sich aber herausstellt, dass der Arbeitgeber die politische Gesinnung dieses Angestellten zwar kannte, ihn aber lediglich nach seinen Leistungen wertete und letzten Endes nur in begründeter Rücksichtnahme auf die gute Führung seines Unternehmens handelte, so ist dem Kläger, der Beweis für einen Missbrauch des Kündigungsrechtes nicht gelungen.

16. Dienstvertrag auf unbestimmte Dauer. — Kündigungsfrist. — Nachweis von Bräuchen. — Zu fristloser Kündigung nicht ausreichendes Verschulden.

a) Zivilkammer des Kassationshofes, 23. Februar 1925: *Balahu de Noiron gegen Vanderzhamer* (Recueil périodique Dalloz, 1926, 1, 207; Sirey, 1925, 1, 30); 1. Februar 1926: *Frau Mainguy gegen Lochoux* (Gazette du Palais, 1926, 1, 628).

Ein auf unbestimmte Dauer geschlossener Dienstvertrag kann jederzeit von beiden Parteien einseitig gelöst werden; Herkommen und Brauch können indessen die Beobachtung einer gewissen Kündigungsfrist vorschreiben. Wird jedoch von einer Partei das Bestehen eines derartigen Brauches geltend gemacht, so hat der Richter nachzuprüfen, ob ein solcher tatsächlich vorliegt, um eine Verpflichtung daraus ableiten zu können.

b) Zivilgericht Le Havre, 19. November 1925. — *Bredaz und Ténard gegen Lejard* (Gazette du Palais, 1926, 1, 119; Revue des Conseils de Prud'hommes, 1926, 161).

Ein Kraftwagenführer, der im Dienst eines Gewerbe- und Handelsbetriebes Lastwagen fährt, wird einem Kutscher des Speditionsgewerbes gleichgeachtet und hat daher Anspruch auf Einhaltung einer achttägigen Kündigungsfrist. Unerheblich ist der Umstand, dass er etwa monatlich entlohnt wird, da diese Zahlungsweise nicht unbedingt eine Anstellung nach Monaten vermuten lässt und daher auch nicht ohne weiteres Anspruch auf Einhaltung einer monatlichen Kündigungsfrist gibt.

c) Zivilkammer des Kassationshofes, 16. Dezember 1925. — *Witwe Zappa gegen Mauger* (Gazette du Palais, 1926, 1, 272).

Sind in einem Fall kraft Vertrages oder nach Ortsgebrauch gewisse Kündigungsfristen einzuhalten, so kann der Vertrag fristlos und ohne vorherige Kündigung nur dann gelöst werden, wenn der in der Sache zuständige Richter feststellt, dass der davon betroffenen Partei ein entsprechend schweres Verschulden zur Last fällt. Die Tatsache, dass ein Angestellter von seinem

Arbeitgeber den missbräuchlichen Auftrag zu einer Arbeit erhielt, die sich wesentlich von der vertraglich ausbedungenen unterschied, bildet kein Verschulden dessen Schwere eine fristlose Kündigung rechtfertigen würde, wenn nach dem bestehenden Brauch eine Kündigungsfrist von einem Monat zu beobachten war.

17. Entschädigung für Entlassung. — Urlaub.

a) Zivilgericht des Seine-Departements, 17. September 1925. — *Pezou gegen Frau Poulain* (Le Droit ouvrier, November 1925); 22. September 1925. — *Société Renée gegen Frä. Ferluysen* (Le Droit ouvrier, November 1925).

Hat ein Angestellter in einem Jahr einen bezahlten Urlaub gehabt, so kann er diesen auch im nächsten Jahr beanspruchen, und wenn er zur Zeit, da er erneut in Urlaub gehen sollte, ohne hinreichenden Grund entlassen wird, so hat er Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung (1. Fall), besonders wenn gleichgestellte Berufsgenossen Anspruch auf bezahlten Urlaub haben und der entlassene Angestellte, wenn er in ein anderes Haus eintritt, zur selben Jahreszeit keinen Anspruch auf Urlaub erheben kann (2. Fall).

b) Zivilkammer des Kassationshofes, 13. Januar 1925 (Revue des Conseils de Prud'hommes, September 1925).

Nach der Personalordnung einer Eisenbahngesellschaft haben gewisse Angestellte ausser dem wöchentlichen Ruhetag Anspruch auf 14 Tage Urlaub. Dies bedeutet, dass diese Angestellten alljährlich während der Dauer desurlaubes Anspruch auf volles Gehalt wie an Arbeitstagen haben. Wenn aber einer der Berechtigten diesen Urlaub nicht während des seiner Entlassung vorausgegangenen Geschäftsjahres beansprucht hat, so kann er keinen Gebrauch mehr davon machen, statt dessen aber die Zahlung einer den entgangenen Urlaubstagen entsprechenden Geldsumme verlangen.

GESAMTARBEITSVERTRÄGE

A. — GESAMTVERTRÄGE IM BEREICH DES GESETZES
VOM 25. MÄRZ 1919

18. Beschränkung der Rechtswirkung des Gesamtarbeitsvertrages auf die den Berufsverbänden im Augenblick des Abschlusses angehörenden oder ihnen später beitretenden Mitglieder. — Pflicht des Richters, Zugehörigkeit oder Beitritt festzustellen.

Zivilkammer des Kassationshofes, 22. Februar 1926. — *Société des Chantiers et Ateliers de la Gironde gegen Constantin* (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 221; Revue des Conseils de Prud'hommes, 1926, 137).

Constantin, 64 Jahre alt, ist, nachdem er über 30 Jahre im Dienste der Société des Chantiers et Ateliers de la Gironde gestanden, von dieser gegen seinen Willen in den Ruhestand versetzt worden; das Ruhegehalt ist ihm ausgezahlt worden.

Die Gesellschaft machte in ihrer Schlussbegründung geltend, dass es nach der von Constantin durch Unterschrift anerkannten Satzung jeder Partei freistand, den Vertrag nach eigenem Gutdünken jederzeit zu lösen, und dass sie dabei nur eine Kündigungsfrist von zwei Monaten zu beobachten hatte, dass sie diese Frist eingehalten, ihrem ehemaligen Angestellten das ihm zustehende Ruhegehalt gezahlt habe, und somit ihren sämtlichen Verpflichtungen nachgekommen sei.

Das angefochtene Urteil hat diese Begründung nicht anerkannt und der Gesellschaft die Zahlung einer Entschädigung für die erfolgte Entlassung auferlegt mit der Begründung, dass ein unter der Bezeichnung „Rechtsgutachten“ zu Bordeaux zwischen verschiedenen Vereinigungen und Berufsverbänden der Arbeitgeber und Angestellten getroffenes Abkommen einen rechtsverbindlichen Brauch begründet hätte, nach welchem ein Anrecht auf Entschädigung für erfolgte Entlassung gegeben wäre.

Das Urteil stellt jedoch weder fest, dass die Société des Chantiers et Ateliers de la Gironde und Constantin den an diesem Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Vereinigungen und Berufsverbänden angehörten, noch dass sie denselben später beigetreten wären.

In Ermangelung dieser notwendigen Feststellung ist die Entscheidung nicht gesetzlich begründet.

Aus diesen Gründen kassiert. . .

Anmerkung: Hierzu vergleiche man den in ISAR 1925, Italien, „Gesamtarbeitsverträge“, Nr. 8, S. 252 angeführten Fall, der vom Gewerbegericht Mailand in entgegengesetztem Sinn entschieden wurde, obwohl die vor Erlass des Gesetzes vom 3. April 1926 geltenden Rechtsbestimmungen inhaltlich den Art. 1134 und 1135 des französischen Code civil entsprachen.

19. Konzession öffentlicher Betriebe. — Eine Gesellschaft, welche einer Stadt gegenüber in Form einer Verwaltung mit Gewinnbeteiligung die Lieferung von Gas und in einfacher Konzession die Lieferung von Elektrizität übernommen hat. — Zwingender Beschluss des Überwachungsausschusses der Verwaltung mit Gewinnbeteiligung auf Gewährung einer besonderen Gehaltszulage. — Gesamtarbeitsvertrag: Fehlen einer Bestimmung, welche die Ausdehnung der vom Überwachungsausschuss den Angestellten des Gaswerkes gewährten Vergütung auf das Personal des Elektrizitätswerkes vorschreibt. — Die Vergütung kommt den Gasarbeitern zu, nicht aber den Arbeitern des Elektrizitätswerkes.

Zivilkammer des Kassationshofes, 11. Januar 1926. — (*Société du gaz et de l'électricité de Marseille gegen Pietri* (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 133; Revue des Conseils de Prud'hommes, 1926, 138).

Zwischen der Société du gaz et de l'électricité de Marseille (Gas- und Elektrizitätsgesellschaft von Marseille) und der Stadt sind zustande gekommen: 1. ein Vertrag auf Verwaltung mit Gewinnbeteiligung über die Lieferung von Gas, 2. ein (einfacher) Konzessionsvertrag über die Lieferung von Elektrizität.

Der nach Art. 24 des Vertrages auf Verwaltung mit Gewinnbeteiligung zur Nachprüfung der Verwaltungshandlungen eingesetzte Ausschuss hat die Auszahlung einer sogenannten Krisenzulage an das Personal des Gaswerkes mit Wirkung vom 1. Januar 1924 ab angeordnet.

Der beim Elektrizitätswerk beschäftigte Arbeiter Pietri hat geltend gemacht, dass ein zwischen der Gesellschaft und den Arbeitern und Angestellten der beiden Werke in Form einer Personalordnung abgeschlossener Gesamtarbeitsvertrag eine unterschiedliche Behandlung des Personals des Gaswerkes und des Elektrizitätswerkes ausschliesse. Der Genannte hat daraus gefolgert, dass ihm dieselbe Lohnzulage zustehe, wie den Angestellten und Arbeitern des Gaswerkes.

Das angefochtene Urteil hat diesem Antrag stattgegeben mit der Begründung, dass die erwähnte Krisenzulage eine Erhöhung der Wohnungs- und Teuerungszulage darstelle, dass der Gesamtarbeitsvertrag diese letztgenannten Zulagen für sämtliche Gruppen des Personals nach einem einheitlichen Massstab festgesetzt habe, dass dieser Massstab nur für die nächste Zeit gelten sollte und je nach den Schwankungen der Indexziffern herauf- oder herabzusetzen war, dass das Personal beider Werke derselben Personalordnung unterstand und dass daher eine Erhöhung der Zulagen nicht auf die Arbeiter und Angestellten nur eines Werkes beschränkt bleiben durfte.

Der Gesamtarbeitsvertrag ist jedoch klar und eindeutig. Er enthält keine Bestimmung, nach der die Vorteile, welche dem Personal des Gaswerkes auf einen Beschluss des Überwachungsausschusses der Verwaltung mit Gewinnbeteiligung, der nur für diesen Betriebszweig zwingende Geltung hatte, zugestanden wurden, auch dem Personal des Elektrizitätswerkes zugute kommen mussten, welches der Verwaltungsform der Konzession untersteht. Indem das angefochtene Urteil in entgegengesetztem Sinne entschied, hat es einer Vorschrift stattgegeben, welche nicht in dem Vertrag enthalten ist und auf die derselbe weder ausdrücklich noch sinngemäss Bezug nimmt.

Es folgt hieraus, dass genanntes Urteil mit dem Wortlaut des Art. 1134 des Code civil (die in gesetzlicher Form abgeschlossenen Verträge haben für die abschliessenden Parteien Gesetzeskraft) nicht in Einklang steht. Aus diesen Gründen kassiert...

B. — ARBEITSORDNUNGEN UND VERSTECKTE GESAMTARBEITSVERTRÄGE

20. Arbeitsordnungen. — Vertragsbestimmungen über die Kündigungsfrist und vertraglicher Verzicht auf jegliche Kündigungsfrist. — Gültigkeit. — Bedingungen. — Bekanntmachung durch Aushang. — Kenntnis und Annahme der Vertragsbestimmungen. — Rechtsverbindlichkeit einer nach dem Eintritt eines einzelnen Arbeiters aufgestellten Arbeitsordnung. — Hinterlegung der Arbeitsordnung beim Gewerbegericht nicht erforderlich¹.

1. Fall: Berufungsgericht Rennes, 4. November 1925 (Revue des Conseils de Prud'hommes, 1926, 65).
2. Fall: Zivilkammer des Kassationshofes, 21. Juni 1926 (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 403).

Ein Angestellter, welcher beim Eintritt in ein Unternehmen eine bestehende allgemeine Arbeitsordnung schriftlich anerkennt, durch die der Arbeitgeber ermächtigt wird, seine Angestellten unter Einhaltung einer vierzehntägigen Kündigungsfrist ohne Angabe von Gründen zu entlassen, kann, wenn er später entlassen wird, aus diesem Anlass keine Entschädigung beanspruchen (1. Fall).

In einem Dienstvertrag auf unbestimmte Dauer kann vereinbart werden, dass keine der beiden Parteien eine Kündigungsfrist zu beobachten braucht. Eine solche Abmachung kann sich aus einer in den Werkstätten des Arbeiters ausgehängten Arbeitsordnung ergeben, selbst wenn dieser Beschluss erst nach dem Eintritt des Arbeiters gefasst wurde, diesem aber bekannt und von ihm angenommen war (2. Fall).

Eine Arbeitsordnung bedarf zu ihrem Inkrafttreten, im Gegensatz zum Gesamtarbeitsvertrag, nicht der Hinterlegung beim Gewerbegericht (2. Fall).

1. FALL

(Société des Automobiles Berliet gegen Bigeard)

Durch Entscheidung des Handelsgerichts zu Nantes vom 16. März 1925 war die Société des Automobiles Berliet verurteilt worden, einem gewissen Bigeard eine Entschädigung für fristlose

¹ Bezüglich der Vertragsbestimmungen über die Kündigungsfrist, welche sowohl in der Arbeitsordnung enthalten als auch in die Einzelarbeitsverträge aufgenommen sind, vgl. ISAR 1925, Frankreich, „Gesamtarbeitsverträge“. Nr. 6, 3. Fall, S. 194.

Entlassung zu zahlen. Dieses Urteil wurde von dem Berufungsgericht zu Rennes aus folgenden Gründen aufgehoben :

Bezüglich der aus Anlass der fristlosen Kündigung zu zahlenden Entschädigung : Bei seinem Eintritt in die Dienste der Société des Automobiles Berliet hat Bigeard die allgemeine Angestelltenordnung genannter Gesellschaft, welche in Art. 4 dem Arbeitgeber das Recht zugesteht, seine Angestellten unter Einhaltung einer vierzehntätigen Kündigungsfrist ohne Angabe von Gründen zu entlassen, durch Unterschrift anerkannt. Bigeard kann nicht seinem Einverständnis zuwiderhandeln. Rein gefühlsmässige Erwägungen, die der Kläger geltend macht, sind, so lehrreich sie an sich sein mögen, für das Gericht unerheblich ; es hat vielmehr dafür Sorge zu tragen, dass ein frei vereinbarter Vertrag eingehalten wird...

2. FALL

(Société Voillemain et Compagnie gegen Prestel)

Der Arbeiter Prestel, welcher auf Grund eines auf unbestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsvertrages im Dienste der Société Voillemain stand, war entlassen worden. Das Gewerbegericht zu Saint-Dizier hatte ihm eine Entschädigung für fristlose Entlassung zugestanden. Der Kassationshof verwarf diese Entscheidung aus folgenden Gründen :

In einem auf unbestimmte Dauer abgeschlossenen Dienstvertrag können die Parteien die Frist, welche von der Abgabe der Kündigungs-erklärung bis zum Ausscheiden aus dem Betriebe oder der tatsächlichen Beendigung der Arbeit verstreichen muss, nach freiem Ermessen festsetzen. Sie können sogar vereinbaren, dass von keiner Seite eine Kündigungsfrist zu beobachten ist, und damit entgegenstehende Rechtsgebräuche ausser Geltung setzen. Ein solches Übereinkommen kann sich aus einer in den Räumlichkeiten, in welchen der Arbeiter beschäftigt ist, ausgehängten Arbeitsordnung ergeben, und zwar nicht nur, wenn dieser sie bei seiner Einstellung als verbindlich anerkannt, sondern auch, wenn er erst später davon Kenntnis erhalten und sie ausdrücklich oder stillschweigend angenommen hat.

Die Gesellschaft hat dem Anspruch des Prestel auf Entschädigung die Bestimmungen der Arbeitsordnung entgegengehalten, welche beiden Parteien das Recht der fristlosen Kündigung des Vertragsverhältnisses zugesteht.

Das angefochtene Urteil gibt zu, dass Prestel die Bestimmungen dieser Arbeitsordnung, welche seit dem 1. März in seiner Werkstatt ausgehängt war, kannte ; doch leitet es keine Rechtsfolgen daraus ab, mit der irrigen Begründung, dass diese Arbeitsordnung erst nach Eintritt des Prestel in das Unternehmen aufgestellt und ausserdem nicht beim Gewerbegericht hinterlegt worden sei.

Da es sich eine einfache Arbeitsordnung, nicht aber um einen Gesamtarbeitsvertrag handelt, so waren die Bestimmungen der Art. 31 ff. des 1. Buches des Code du Travail nicht anwendbar. Es folgt daraus, dass das angefochtene Urteil mit dieser Entscheidung die Art. 1134 des Code civil (die in gesetzlicher Form abgeschlossenen Verträge haben für die abschliessenden Parteien Gesetzeskraft) und Art. 23 des 1. Buches

des Code du Travail (ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossener Dienstvertrag kann jederzeit nach dem freien Ermessen einer der beteiligten Parteien gelöst werden) verstösst...

21. Arbeitsordnung. — Änderungen dieser durch einen Betriebsleiter des Unternehmens. — Voraussetzung für eine rechtliche Bindung des Arbeitgebers durch solche Änderungen. — Befugnis des Betriebsleiters, den Arbeitgeber rechtlich zu verpflichten, oder Kenntnis des letzteren von dem den Arbeitern gegebenen Versprechen. — Bei Fehlen dieser Voraussetzungen fortwauernde Bindung der Arbeiter an die ursprüngliche Arbeitsordnung.

Zivilkammer des Kassationshofes, 3. Februar 1926. — *Société des Etablissements Métallurgiques de la Haute-Vienne gegen Gerrier, Rinaud und andere* (Revue des Conseils de Prud'hommes, 1926, 171).

Eine ordnungsgemäss ausgehängte Arbeitsordnung ist für die Arbeiter, welche sie ausdrücklich oder stillschweigend anerkannt haben, rechtsverbindlich; indes hat jeder Kläger in rechtsgültiger Form den Nachweis zu erbringen, dass die Tatsache, auf welche sich sein Antrag stützt, wirklich gegeben ist.

Die angefochtenen Entscheidungen stellen fest, dass nach einer in der Werkstatt ausgehängten Arbeitsordnung den darin beschäftigten Arbeitern, darunter auch Gerrier, Rinaud u. a., für die ihnen übertragene Arbeit Stücklohn zu zahlen war und dass ferner vereinbart war, dass ein Arbeiter, welcher aus irgendeinem Grunde seinen Arbeitstag nicht völlig mit der Ausführung der ihm übertragenen Arbeit hinbrachte, in keinem Falle Anspruch auf Vergütung dieses Zeitausfalles hatte.

Zur Begründung, dass diese Arbeitsordnung im gegebenen Falle ausser Kraft gesetzt und an Stelle des Stücklohnes der Stundenlohn eingeführt sei, stützt sich die angefochtene Entscheidung auf eine summarische Untersuchung, welche ergeben habe, dass dieser Stundenlohn genannten Arbeitern von einem Betriebsleiter zugesagt worden wäre, nachdem diese seine Einführung gefordert und dabei eine bedrohliche Haltung eingenommen hätten.

Die angefochtenen Entscheidungen stellen jedoch weder fest, dass dieser Betriebsleiter ermächtigt war, im Namen der Gesellschaft rechtsverbindlich zu handeln, noch dass diese von dem in ihrem Namen abgegebenen Versprechen Kenntnis hatte.

Wenn also das Gewerbegericht zu Limoges dahin entschieden hat, die Gesellschaft habe dadurch, dass sie zu dem in Frage stehenden Versprechen nicht ausdrücklich Stellung genommen habe, dieses stillschweigend gebilligt, so ist ein solches Urteil in keiner Weise rechtlich begründet.

In Anbetracht dieses Umstandes kassiert...

LÖHNE UND GEHÄLTER

22. Unpfändbarkeit der Löhne bis zu neun Zehnteln des Gesamtbetrages. — Keine Aufrechnungsmöglichkeit hinsichtlich des unpfändbaren Lohnanteiles.

Zivilkammer des Kassationshofes, 8. März 1926. — *Tobler gegen Société des Anciens Etablissements Dollfus* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 78).

Ausser den Fällen der Art. 50 und 51 des I. Buches des Code du Travail ist die gesetzliche Aufrechenbarkeit der Arbeiterlöhne auf das der Pfändung unterliegende Zehntel beschränkt, und diese Bestimmung ist öffentlich-rechtlicher Natur.

Daher ist ein Urteil, welches dem Arbeitgeber zwar die Zahlung der einem ausgeschiedenen Arbeiter geschuldeten Lohnsumme auferlegt, ihm aber das Recht zuspricht, gegen diesen vollen Betrag die ihm von dem Arbeiter wegen Vertragsbruches geschuldete Entschädigung aufzurechnen, statt diese Aufrechnung auf ein Zehntel zu beschränken, zu kassieren.

Einerseits lässt Art. 1293 des Code civil keine Aufrechnung zwischen zwei Schuldbeträgen zu, deren eine dem Lebensunterhalt des Schuldners dient und daher unpfändbar ist.

Andererseits sind nach Art. 61 des I. Buches des Code du Travail die Löhne der Arbeiter, ohne Rücksicht auf ihre Höhe, nur bis zu einem Zehntel pfändbar. Durch die in diesem Artikel ausgesprochene Unpfändbarkeit soll dem Arbeiter und seiner Familie der notwendige Lebensunterhalt gewährleistet werden.

Ausser den Fällen der Art. 50 und 51 desselben Gesetzes unterliegen daher die Löhne der Arbeiter grundsätzlich nur im Umfange des pfändbaren Zehntels den Regeln über die gesetzliche Aufrechnung, und diese Vorschriften sind öffentlich-rechtlicher Natur.

Nachdem das angefochtene Urteil festgestellt hat, dass die Firma Dollfus der Klägerin und ihren Töchtern an Löhnen 253 Fr. und diese letzteren umgekehrt einen gleichen Betrag als Entschädigung für Vertragsbruch schuldeten, hat es diese beiden Schulden gegeneinander aufgerechnet und damit den Hauptantrag der Klägerin abgewiesen. Mit dieser Entschädigung hat es die Rechtswirkungen der Aufrechnung nicht auf das pfändbare Zehntel der geschuldeten Lohnsumme beschränkt, obwohl keiner der in Art. 50 und 51 des Code du Travail genannten Ausnahmefälle vorlag, und damit gegen den Wortlaut der Art. 1293 des Code civil und 61 des I. Buches des Code du Travail verstossen.

Aus diesen Gründen kassiert...

ARBEITSZEIT

A. — ACHTSTUNDENTAG

23. Achtstundentag. — Zeitliche Berechnung der eigentlichen Arbeit.

Strafgericht Avesnes, 3. November 1925. — *Staatsanwaltschaft gegen Société Senelle-Maubeuge* (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 32).

Nachdem das Gesetz vom 23. April 1919 die tägliche Höchstdauer der wirklichen Arbeitszeit auf acht Stunden festgesetzt hat, liegt diese wirkliche Arbeitszeit zwischen den beiden Zeichen, welche in den einzelnen Betrieben und Arbeitsstätten Beginn und Beendigung der Arbeit ankündigen.

Um die von ihm gerügten Zuwiderhandlungen nachzuweisen, hat sich der Gewerbeaufsichtsbeamte ausschliesslich auf die Tatsache gestützt, dass die an den Fabrikatoren in Verbindung mit elektrischen Uhren befindlichen Kontrollkarten eine das gesetzliche Höchstmass überschreitende Arbeitsdauer auswiesen.

Diese Art der Feststellung entspricht nicht dem Gesetz. Tatsächlich bestimmt der Erlass vom 9. August 1920 über den gewerblichen Achtstundentag, ebenso wie das Gesetz selbst, dass sich die Begrenzung der Arbeitsdauer auf die wirkliche Arbeit bezieht.

Auch kann der Aufsichtsbeamte wegen einer Zuwiderhandlung nur dann verfolgen, wenn er persönlich festgestellt hat, dass der Arbeiter vor Beginn oder nach Beendigung der Arbeitszeit gearbeitet hat, und hierbei fällt ihm, nicht aber den Beschuldigten, die Beweislast zu.

Die Dauer der wirklichen Arbeit erstreckt sich zweifellos von dem für Werk- oder Arbeitsstätte zum Beginn der Arbeit gegebenen Zeichen bis zum Zeichen für ihre Beendigung.

Im vorliegenden Falle werden die Zeichen zum Beginn und zur Beendigung der Arbeit durch längere Sirenensignale gegeben. Der Umstand, dass die Arbeiter die Fabrik betreten haben, lässt an sich noch nicht den Schluss zu, dass sie in demselben Augenblick die eigentliche Arbeit aufgenommen haben, da diese von dem Zeichen an zu berechnen ist, welches für das ganze Unternehmen, oder wenigstens für die ganze Werkstatt, gleichzeitig gegeben wird, während die *Lochung der Karten* durch die elektrische Uhr für die einzelnen Arbeiter in verschiedenen Zeitpunkten erfolgt. Die wirkliche Dauer der Arbeit ist nur aus den in der Werkstatt selbst gelochten Kontrollheften (*carnets de pointage*) ersichtlich.

Die am Fabrikeingang befindlichen Karten (*fiches de contrôle*) dienen lediglich den Betriebsleitern und der Direktion zur Kontrolle der lochenden Arbeiter und sollen gleichzeitig verhüten, dass einzelne Arbeiter für abwesende oder verspätet eintreffende Arbeitskameraden lochen.

Der Aufsichtsbeamte führt zwar an, dass er von mehreren Arbeitern Klagen vernommen habe, stellt diese jedoch nicht zur Verhandlung ;

diese wären indes von wesentlicher Bedeutung gewesen, und das Gericht hätte sie in Gegenwart der Beteiligten auf ihre Begründung hin untersuchen müssen.

Aus diesen Gründen

erklärt das Gericht, dass die den Angeklagten zur Last gelegten Übertretungen nicht bewiesen sind, und setzt die Angeklagten daher, unter Übernahme der Kosten auf die Staatskasse, ausser Strafverfolgung.

24. Achtstundentag. — Verpflichtung des Arbeitgebers, bei durchgehendem Betrieb mit Schichtwechsel eine Namensliste der an jeder Schicht beteiligten Arbeiter auszuhängen oder dem Gewerbeaufsichtsbeamten ein entsprechendes Verzeichnis zur Verfügung zu stellen.

Strafkammer des Kassationshofes, 18. Mai 1926. — *Lepoutre* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 287).

Für Gewerbebetriebe, in denen durchgehend mit Schichtwechsel gearbeitet wird, schreiben die Gesetze und Verordnungen über die Dauer der täglichen Arbeitszeit die Aufstellung und Aushängung namentlicher Listen über die Zusammensetzung jeder Schicht oder die Anlegung eines besonderen Verzeichnisses vor, welches dem Gewerbeaufsichtsbeamten zur Verfügung zu stellen ist; ein Betriebsleiter, welcher diesen Bestimmungen nicht nachkommt, zieht sich für jeden vorschriftswidrig beschäftigten Arbeiter eine Geldstrafe zu.

In der Wirkwarenfabrik *Lepoutre* ist die Arbeit so eingeteilt, dass von zwei Schichten die eine von 5 Uhr morgens bis 1 Uhr mittags und die andere von 1 Uhr mittags bis 9 Uhr abends arbeitet. Ein Protokoll des Gewerbeaufsichtsbeamten hat festgestellt, dass am 6. März 1925 zwischen 6.30 Uhr und 7.15 Uhr abends trotz einer vorausgegangenen Verwarnung 120 Arbeiter beschäftigt waren, ohne dass das namentliche Verzeichnis der den einzelnen Schichten zugeteilten Arbeiter dem Beamten zur Verfügung gestellt worden wäre. Unter diesen Umständen wurden *Lepoutre* 120 Einzelübertretungen zur Last gelegt, und das Berufungsgericht zu Douai verurteilte ihn am 7. Januar 1926 zu 120 Geldstrafen von je 5 Fr. Gegen dieses Urteil legte *Lepoutre* Kassationsbeschwerde ein, indem er geltend machte, dass die unterlassene Übermittlung der namentlichen Liste der beiden Schichten an den Aufsichtsbeamten nur den Anlass zu einer einzigen Geldstrafe bilden könne. Der Kassationshof hat die Beschwerde aus folgenden Gründen verworfen:

Nach den Bestimmungen des Art. 8 des II. Buches des Code du Travail, abgeändert durch das Gesetz vom 23. April 1919, sollten Ausführungsbestimmungen der öffentlichen Verwaltung für die einzelnen Berufe und Gewerbe besonders die Massnahmen festsetzen, nach denen die Einhaltung der Arbeitsstunden, Ruhepausen, sowie der Gesamtarbeitsdauer nachzuprüfen wären; Art. 4 des öffentlichen Verwaltungserlasses vom 12. Dezember 1919, welcher die Durchführung des Gesetzes

vom 23. April 1919 in der Textilindustrie bezweckt, schreibt vor, dass in Fällen einer Arbeitseinteilung nach Schichten über die Zusammensetzung jeder einzelnen Schicht eine namentliche Liste aufzustellen und auszuhängen oder der Gewerbeaufsichtsbehörde ein besonderes Verzeichnis zur Verfügung zu stellen ist.

Nach Art. 165 und 166 des II. Buches des Code du Travail verfällt ein Betriebsleiter, welcher den Bestimmungen der Art. 6 und 8 und den dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen der Verwaltungsbehörden zuwiderhandelt, für jeden vorschriftswidrig beschäftigten Arbeiter einer Geldstrafe.

Wie sich aus dem Wortlaut des angeführten Gesetzes vom 23. April 1919 ergibt, wollte der Gesetzgeber die Arbeiter nicht nur dagegen schützen, dass sie täglich länger als acht Stunden zur Arbeit herangezogen werden, sondern die Durchführung dieser Vorschrift noch durch gewisse Bedingungen sicherstellen, welche die Tätigkeit der Gewerbeaufsichtsbeamten erleichtern und Zuwiderhandlungen vorbeugen sollten. Daher ist die Beschäftigung jedes Arbeiters, die unter Ausserachtlassung der in den Ausführungsbestimmungen der Verwaltungsbehörden zu Art. 2 des II. Buches des Code du Travail, abgeändert durch das Gesetz vom 23. April 1919, erfolgt, ungesetzlich. Wenn die angefochtene Entscheidung Lepoutre zu ebenso viel Geldstrafen verurteilte, als er Arbeiter in der Schicht beschäftigte, deren Namen für den Gewerbeaufsichtsbeamten weder aus einer ausgehängten Liste noch aus einem zu seiner Verfügung gestellten Verzeichnis ersichtlich waren, so hat sie die in Frage stehenden Gesetzesbestimmungen keineswegs verletzt, sondern im Gegenteil durchaus sinngemäss argewandt.

B. — WÖCHENTLICHER RUHETAG

25. Wöchentlicher Ruhetag. — Gesetz vom 13. Juli 1906, abgeändert durch das Gesetz vom 29. Dezember 1923 (Art. 43a des II. Buches des Code du Travail). — Vereinbarung mehrerer Berufsverbände über die gemeinsame Schliessung der Geschäfte desselben Berufes an Sonntagen. — Entsprechender Präfekturerlass, Voraussetzung der Gültigkeit. — Formen und Strafbestimmungen.

- a) Zivilkammer des Kassationshofes, 3 Fälle : 9. Januar 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 414) ; 13. Februar 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 510) ; 31. März 1926 (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 332).
- b) Staatsrat, 7 Fälle : 15. Januar, 5. und 20. März 1926 (Recueil périodique Dalloz, 1926, 3, 33, und Anmerkung Pic) ; 25. Juni 1926 (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 439) ; 30. Juli 1926 (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 504) ; 6. August 1926 (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 504) ; 5. November 1926 (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 551).

Die Bestimmungen des einzigen Artikels des Gesetzes vom 29. Dezember 1923, später als Art. 43 in das II. Buch des Code du Travail aufgenommen, welcher den Präfekten ermächtigt, nach vorausgegangener Einigung zwischen den Arbeitgeber- und

Arbeitnehmerverbänden über die Einhaltung des wöchentlichen Ruhetages die Schliessung der Geschäfte eines Gewerbezweiges oder einer bestimmten Gegend für das Publikum während der ganzen Dauer dieses Ruhetages anzuordnen, setzen nicht die einmütige Zustimmung sämtlicher Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände der betreffenden Gegend voraus (Zivilkammer des Kassationshofes, 2. Fall; Staatsrat 1., 2. und 3. Fall).

Der Präfekt hat unter Nachprüfungsrecht des Richters festzustellen, ob man annehmen darf, dass die an dem Übereinkommen beteiligten Berufsverbände tatsächlich sowohl auf der Arbeitgeber- wie auf der Arbeitnehmerseite den Willen der überwiegenden Mehrheit der Beteiligten zum Ausdruck bringen (Zivilkammer des Kassationshofes, 2. Fall; Staatsrat 1., 2. und 3. Fall).

Daher kann der einfache Polizeirichter die Durchführung eines Präfekturerlasses, welcher die Schliessung der Geschäfte eines bestimmten Berufes anordnet, nicht mit der Begründung verweigern, dass der am Abschluss des nach Art. 43 des Code du Travail erforderlichen Übereinkommens beteiligte Angestelltenverband noch andere Mitglieder umfasst, welche dem in Frage stehenden Gewerbe nicht angehören, wenn es feststeht, dass die unterzeichneten Verbände tatsächlich eine förmliche Willenskundgebung der Mehrzahl der Arbeitgeber und sämtlicher Angestellten zum Ausdruck brachten (Strafkammer des Kassationshofes, 2. Fall).

Ist dieser Voraussetzung durch ein Übereinkommen zwischen den Berufsverbänden entsprochen, so kann der Präfekt seine Massnahmen sowohl auf die sesshaften wie auf die umherziehenden Kaufleute desselben Handelszweiges (Kleinhandel in Kleidungsstücken, Schuhen) erstrecken, da die Unterscheidung von sesshaften und umherziehenden Kaufleute einem Unterschied in der Betriebsweise entspricht, jedoch keineswegs das Vorhandensein zweier selbständiger Berufe bedeutet, sofern alle dieselbe Warengattung führen (Staatsrat, 1. Fall).

Andererseits erstreckt sich ein für einen bestimmten Berufszweig ergangener Präfekturerlass auch auf die Geschäfte eines anderen Berufszweiges, in dem die unter den Erlass fallenden Warengattungen geführt werden. Ein Präfekturerlass, welcher für den gemeinsamen Ruhetag die Schliessung der Schweinemetzgereien anordnet und damit für diesen Tag für sämtliche Ladengeschäfte den Verkauf von Schweinefleisch verbietet, ist in diesem 2. Punkte auch von den Kolonialwarengeschäften, welche Schweinefleisch führen, zu beobachten (Strafkammer des Kassationshofes, 3. Fall).

Bringt dagegen das getroffene Übereinkommen nicht in einwandfreier Weise die Meinung der Mehrzahl der Berufsangehörigen zum Ausdruck, so ist diese Meinung durch Befragung der Beteiligten, mögen sie organisiert sein oder nicht und das betreffende Gewerbe im Haupt- oder im Nebenberufe ausüben, festzustellen (Staatsrat, 1. und 3. Fall).

Daher ist ein Präfekturerlass, welcher auf Grund eines Übereinkommens zwischen Berufsverbänden, an dem nur die sesshaften Kaufleute (Kleidungsstücke, Schuhe), ohne Zuziehung der umher-

ziehenden Kaufleute derselben Warengattung beteiligt waren, zustandekam, nichtig (Staatsrat, 1. Fall).

Der gesetzlichen Grundlage entbehrt ferner ein Präfekturerlass, welcher für den Montag die Schliessung der Rind- und Schweinemetzgereien, sowie der Eingeweidehandlungen des Departements anordnet und für denselben Tag für sämtliche Lager und Geschäfte des Gross- und Kleinhandels den Verkauf von Rind- und Schweinefleisch verbietet, wenn er sich nur auf eine Vereinbarung zwischen den Berufsverbänden der Rind- und Schweinemetzger stützt unter Ausschluss der Kolonialwarenhändler, welche neben anderen Waren auch Schweinefleisch und Pökelfleisch führen und daher zur Stellungnahme aufzufordern waren (Strafkammer des Kassationshofes, 3. Fall).

Ist ein Übereinkommen nur zwischen den Berufsverbänden der Brot- und Feinbäcker zustande gekommen, ohne dass die Konditoren daran beteiligt sind, so ist auch in diesem Falle ein Präfekturerlass, welcher für jeden Dienstag die Schliessung aller Geschäfte anordnet, in denen Feinbackwaren hergestellt werden, unwirksam, soweit die Konditoren in Frage kommen, deren Beruf nicht mit dem der Bäcker gleichzusetzen ist (Staatsrat, 2. und 7. Fall).

Doch ist ein kraft des Gesetzes vom 29. Dezember 1923 ergangener Präfekturerlass, welcher die Schliessung gewisser Geschäfte während des wöchentlichen Ruhetages anordnet, nicht deshalb unwirksam, weil er nicht das zwischen den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zustande gekommene Übereinkommen anführt. Eine Bezugnahme auf das Gesetz vom 29. Dezember 1923 genügt bereits, um die Vermutung zu begründen, dass die gesetzlichen Formvorschriften beobachtet wurden (Strafkammer des Kassationshofes, 1. Fall).

Gültig ist ferner ein Präfekturerlass, welcher für den Sonntag die gleichzeitige Schliessung sämtlicher Apotheken einer Stadt anordnet, obwohl sich die Tätigkeit der Berufsverbände, auf deren Übereinkommen der Erlass gegründet ist, über die das ausschliessliche Anwendungsgebiet bildende Gemeinde hinaus erstreckt (Staatsrat, 4. Fall).

Ein Präfekturerlass, welcher für eine Stadt die gleichzeitige Schliessung aller Apotheken anordnet, kann jedoch von dieser Vorschrift zwei Apotheken ausnehmen, welche entlegene Stadtteile versorgen, wenn diese Apotheken genügend weit entfernt liegen, um den übrigen keine Konkurrenz zu machen, und ihre Offenhaltung im öffentliche Interesse von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gewünscht wurde (Staatsrat, 6. Fall).

Ebenso kann ein Präfekt, welcher nach Herausgabe eines Erlasses, der für die Sonntage die Schliessung aller Geschäfte eines bestimmten Berufes vorschreibt, feststellt, dass die nach dem Gesetz von 1923 erforderliche Einigung zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden nicht zustande gekommen ist, den Erlass vorläufig ausser Kraft setzen, bis ein den Gesetzesbestimmungen entsprechendes Übereinkommen vorliegt (Staatsrat, 5. Fall).

a) Strafkammer des Kassationshofes

1. FALL

(Staatsanwaltschaft gegen Bassot)

Das einfache Polizeigericht zu Nevers hatte beschlossen, den Metzger Bassot, welchem Übertretung eines Präfekturerlasses, der auf Grund des Gesetzes vom 29. Dezember 1923 über den wöchentlichen Ruhetag die Schliessung sämtlicher Metzgereien angeordnet hatte, zur Last gelegt war, ausser Strafverfolgung zu setzen. Die angefochtene Entscheidung bezeichnete diesen Erlass als unwirksam, da in ihm das gesetzlich geforderte Übereinkommen zwischen den Berufsverbänden nicht erwähnt war.

Die Strafkammer hat diese Entscheidung aufgehoben mit der Begründung, dass der Erlass des Präfekten des Departments der Nièvre, welcher für jeden Montag die Schliessung der Rindmetzgereien anordnete, in der Überschrift auf das Gesetz vom 29. Dezember 1923 Bezug nahm und damit die Vermutung begründete, dass den gesetzlichen Formvorschriften Genüge geleistet war.

2. FALL

(Staatsanwaltschaft gegen Prudhomme)

Durch einen Erlass vom 10. Oktober 1924 hatte der Präfekt des Departments der Dordogne für das Gebiet der Gemeinde Périgucux angeordnet, dass während der Sonntagsruhe die Stoff- und Modenwarengeschäfte zu schliessen seien; dieser Erlass stützte sich auf ein Übereinkommen zwischen dem Arbeitgeberverband der Kaufleute der Stoff- und Modewarenbranche und dem Verband der Handelsangestellten zu Périgueux. Gegen den Tuchhändler Prudhomme war wegen Übertretung des Erlasses ein Protokoll aufgenommen worden, doch sprach ihn der Polizeirichter frei mit der Begründung, dass die Angestellten des Tuch- und Modewarengewerbes keinen eigenen Berufsverband bildeten, und dass daher das im Gesetz geforderte Übereinkommen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht zustande gekommen sei.

Gegen diese Entscheidung wurde Kassationsbeschwerde eingelegt, und die Strafkammer des Kassationshofes hob das erste Urteil mit der Begründung auf, dass nach dem Wortlaut des angefochtenen Erlasses selbst die an dem Übereinkommen beteiligten Berufsverbände tatsächlich die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber und sämtliche Angestellten verträten und dass damit die Vorschriften des Gesetzes erfüllt wären.

3. FALL

(Staatsanwaltschaft gegen X)

Ein in Übereinstimmung mit dem Gesetz ergangener Erlass gilt für alle Geschäfte desselben Berufszweiges, einschliesslich der Geschäfte gemischten Charakter, die, wenn sie offen bleiben, durch ihren

Wettbewerb die übrigen in empfindlicher Weise schädigen würden.

Ein Präfekturerlass, welcher für jeden Freitag die Schliessung sämtlicher Geschäfte oder Abteilungen von Geschäften anordnet, in denen Schweinefleisch und sonstige Waren der Schweinemetzgerei feilgeboten werden, gilt auch für die Kolonialwarenhandlungen bezüglich derjenigen Abteilungen, in denen Schweinefleisch verkauft wird.

Unerheblich ist der Einwand, dass die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände des Kolonialwarenhandels mit der Massnahme des Präfekten nicht in Beziehung stehen, wenn diese einem Ersuchen der Berufsverbände der Schweinemetzger entspricht.

b) Staatsrat

1. FALL

(Syndicats des marchands forains de Limoges)

Von den angefochtenen Entscheidungen des Präfekten des Departements Haute-Vienne betrifft die eine „die Geschäfte oder Abteilungen von Geschäften, in denen an einem festen Ort oder im Umherziehen der Kleinverkauf von Schuhen betrieben wird“, die zweite „die Geschäfte oder Abteilungen von Geschäften, in denen an einem festen Ort oder im Umherziehen der Kleinverkauf von Kleidungsstücken betrieben wird“. Diese Erlasse beziehen sich nicht allgemein einerseits auf die sesshaften Schuh- und Kleiderhändler oder andererseits auf die umherziehenden Händler, sondern sie ergingen für die Kleinhändler der Bekleidungs- (oder Schuh-) Branche, ohne Rücksicht darauf, ob dieselben ihr Gewerbe an einem festen Ort oder im Umherziehen ausüben; diese Scheidung der Kaufleute in zwei Gruppen entspricht einem Unterschied in der Betriebsweise, doch ist aus ihr nicht das Bestehen von zwei verschiedenen Berufszweigen abzuleiten.

Wenn aber das abgeschlossene Übereinkommen nicht in einwandfreier Weise die Meinung der Mehrheit der Berufsangehörigen zum Ausdruck bringt, so ist diese durch eine Befragung der Beteiligten, ohne Rücksicht darauf, ob sie organisiert sind oder nicht, festzustellen, und als Beteiligte kommen nicht nur die Kaufleute in Frage, welche ausschliesslich die in Frage stehende Warengattung vertreiben, sondern auch jene, die daneben noch andere Waren führen. Im vorliegenden Falle wären also auch die umherziehenden Händler zu befragen gewesen; da diese Befragung nicht erfolgt ist, bleibt der Wille der Mehrheit ungewiss, und der Erlass entbehrt, soweit er die umherziehenden Händler betrifft, der gesetzlichen Grundlage.

2. FALL

(Syndicat patronal des pâtisseries de Clermont-Ferrand)

Nach der Absicht des Gesetzgebers von 1923 sollte ein Präfekturerlass, der sich lediglich auf ein einziges Übereinkommen stützt, auch nur für einen einzigen genau bezeichneten Beruf

Geltung haben. Der Beruf der Konditoren ist nun von dem der Bäcker verschieden, da der letztere sich nicht auf die Herstellung von Süßigkeiten erstreckt und in erster Linie die Versorgung der Bevölkerung mit Brot betreibt, selbst wenn einige Bäcker daneben auch Feinbackwaren verkaufen.

Somit hat der Präfekt des Departements Puy-de-Dôme mit seinem Erlass vom 31. Oktober 1924, in dem er anordnete, dass im Gebiete der Gemeinden Clermont-Ferrand, Chamalières und Royat an jedem Dienstag sämtliche Betriebe, in denen Feinbackwaren hergestellt werden, zu schliessen seien, seine Amtsbefugnis überschritten. Wenn sein Erlass auch für die Brot- und Feinbäcker Gültigkeit hat, so ist er doch bezüglich der Konditoren, deren Berufsverband nicht an dem Übereinkommen beteiligt ist, rechtsunwirksam und in diesem Teile aufzuheben.

3. FALL

(Richard, Lefrand und andere)

Das unter mehreren Berufsverbänden geschlossene Übereinkommen, auf welches sich der Präfekturerlass stützt, muss, um gültig zu sein, den Willen der Mehrzahl der beteiligten Handelstreibenden zum Ausdruck bringen, ohne Rücksicht darauf, ob dieselben den betreffenden Handel im Haupt- oder Nebenberuf betreiben.

Der Präfekt des Departements Vaucluse hatte nun durch Erlass vom 27. Februar 1925 angeordnet, dass Montags die Rind- und Schweinemetzgereien, sowie die Eingeweidehandlungen zu schliessen seien, und für denselben Tag den Verkauf von Rind- und Schweinefleisch für sämtliche Lager und Geschäfte des Gross- und Kleinhandels verboten. Hierbei waren jedoch die Kolonialwarenhändler des Departements, welche neben ihren sonstigen Waren auch Schweine- und Pökelfleisch verkaufen, nicht zugezogen worden; da sie durch ihre Anzahl in der Lage sind, die Meinung der Mehrheit massgebend zu beeinflussen, so ist es nicht nachgewiesen, dass sich die Mehrheit der Beteiligten für den Ladenschluss ausgesprochen hat. Der Erlass entbehrt daher der gesetzlichen Grundlage und ist für ungültig zu erklären.

4. FALL

(Courtois)

Der Apothekerverband des Departements de la Manche und der Provisorenverband der Unteren Normandie haben gemeinsam beschlossen, sämtliche Apotheken von St. Hilaire-du-Harcouët Sonntags zu schliessen. Der Präfekt des Departements de la Manche hat daraufhin die Schliessung der Apotheken dieser Gemeinde angeordnet. Hiermit hat er seine Amtsbefugnis in keiner Weise

überschritten, obwohl sich die Tätigkeit der genannten Berufsverbände über die Grenzen der betreffenden Gemeinde hinaus erstreckt.

5. FALL

(Syndicat des employés de commerce, de l'industrie et des professions libérales de la région Lorientaise)

Der Präfekt des Departements Morbihan hatte durch Erlass angeordnet, dass sämtliche Uhren- und Juwelengeschäfte der Stadt Lorient Sonntags zu schliessen seien, und sich bei dieser Massnahme auf ein Übereinkommen zwischen Berufsverbänden gestützt, welches jedoch den gesetzlichen Vorschriften nicht entsprach. Nachdem aber die Berufskammer der Juwelen- und Uhrenhändler dieser Stadt den Nachweis erbracht hatte, dass die nach dem Gesetz erforderliche Mehrheit nicht zustande gekommen war, hat er seinen Erlass vorübergehend ausser Kraft gesetzt, bis den gesetzlichen Vorschriften Genüge geleistet wäre.

Diese aufschiebende Massnahme wurde vom Angestelltenverband als Amtsüberschreitung vor den Staatsrat gebracht; dieser aber entschied, dass der Präfekt durch sein Vorgehen seine Befugnisse in keiner Weise überschritten hatte, und wies den Aufhebungsantrag zurück.

6. FALL

(Emery)

Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände von St. Nazaire hatten im öffentlichen Interesse beantragt, dass die beiden Apotheken des Stadtteiles Mean-Penhoët von der allgemeinen Schliessung der Apotheken befreit würden, da sie vom Stadttinnern zu weit entfernt seien, um die dort gelegenen Apotheken geschäftlich zu schädigen. Indem der Präfekt des Departements der Unteren Loire, diesem Antrag stattgebend, die beiden in Frage stehenden Apotheken von der Schliessung ausnahm, hat er also nur für die Durchführung des zwischen den Berufsverbänden abgeschlossenen Übereinkommens Sorge getragen und in keiner Weise die Vorschriften des Art. 43a des Code du Travail verletzt.

7. FALL

(Villaret)

Auf Grund eines Übereinkommens zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden des Bäckereigewerbes zu Nîmes hatte der Präfekt des Departements du Gard durch Erlass angeordnet, dass im Stadtbezirk Nîmes: 1. die Bäckereien, 2. die Handelsniederlagen für gewöhnliches Brot, Wiener Gebäck oder Hörnchen Sonntags zu schliessen seien. Der Feinbäcker Villaret hat diesen Erlass wegen Amtsüberschreitung angefochten.

Der Staatsrat gab dem Antrag des Villaret statt und erklärte den Erlass aus folgenden Gründen für ungültig :

Wenn auch die Herstellung und der Verkauf gewisser Backwaren, wie die Hörnchen, sowohl von den Brot- wie von den Feinbäckern berufsmässig ausgeübt wird, so besteht doch ein Unterschied zwischen den Berufen der Brotbäcker und der Feinbäcker. Hieraus folgt, dass der Präfekt für das Feinbäckergewerbe keine Verordnung erlassen konnte und dass Antragsteller berechtigt ist, die Nichtigkeitserklärung des Präfekturerlasses, soweit er den Feinbäckern den Verkauf von Hörnchen verbietet, zu beantragen . . .

Anmerkung : Die vorausgegangenen Entscheidungen können die im Jahresband für 1925 (ISAR 1925, Nr. 5, Anmerkung zur 4. Staatsratsentscheidung, S. 211, vgl. Pic, Anmerkung unter D. 1925, 1, 217) enthaltenen Urteile nur bekräftigen und die darin zum Ausdruck kommende Rechtsauffassung schärfer zur Geltung bringen.

Weder die Strafkammer des Kassationshofes noch der Staatsrat machen die Anwendbarkeit des Gesetzes vom 29. Dezember 1923 über die allgemeine Schliessung der Geschäfte eines Berufes von der Zustimmung sämtlicher Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände des Berufes oder der betreffenden Gegend abhängig ; es genügt vielmehr, dass die einem Übereinkommen zustimmenden Verbände tatsächlich sowohl auf der Arbeitgeber- wie auf der Arbeitnehmerseite den Willen der Mehrheit der Beteiligten zum Ausdruck bringen und dass der Präfekturerlass feststellt, dass diese Mehrheit vorhanden ist.

Doch wie soll sich der Präfekt, wenn sich sein Erlass auch auf die Geschäfte erstreckt, welche den betreffenden Gewerbebezweig nur im Nebenberuf betreiben (Brotbäcker, welche Feinbackwaren verkaufen, Kolonialwarenhändler, welche Schweinefleisch führen), davon überzeugen, dass das von ihm bestätigte Übereinkommen tatsächlich den Willen der Mehrheit zum Ausdruck bringt ? — Über diese Frage gehen die Auffassungen des Staatsrats und der Strafkammer weit auseinander. Der Staatsrat verlangt, dass diese Handeltreibenden, welche den in Frage stehenden Gewerbebezweig nur im Nebenberuf ausüben, trotzdem aber unter den Erlass fallen, besonders befragt werden. Hat der Präfekt dies versäumt, so entbehrt sein Erlass der gesetzlichen Grundlage und ist für ungültig zu erklären.

Die Strafkammer scheint sich dagegen mit einer Befragung der Berufsverbände des betreffenden Gewerbebezweiges zu begnügen (Strafkammer des Kassationshofes, 31. März 1926, 3. Fall).

26. Wöchentlicher Ruhetag. — Amtsbefugnisse des Bürgermeisters, bzw. des Präfekten.

Entscheidung des Staatsrats vom 6. Februar 1925. — *Georgin* (Recueil périodique Dalloz, 1926, 3, 31).

Der Gesetzgeber hat dem Bürgermeister in der Frage des wöchentlichen Ruhetages nur die Befugnis zugestanden, diejenigen örtlichen Feiertage zu bezeichnen, an denen, wenn sie auf einen Sonntag fallen, für die Kleinverkaufsgeschäfte, welche Sonntags zu schliessen sind, eine Entbindung von dieser Vorschrift eintritt (Code du Travail, III. Buch, Art. 44).

Ein Erlass, durch den ein Bürgermeister im Hinblick auf das Allgemeinwohl und das Interesse der in Frage stehenden Geschäfte Ausnahmen zulässt und damit in die Befugnisse des Präfekten übergreift, bedeutet daher eine Überschreitung der Amtsbefugnis (Code du Travail, II. Buch, Art. 34, 35-44).

. . . Das II. Buch des Code du Travail, welches in seinem Art. 35 dem Präfekten die Befugnis zuspricht, nach vorausgegangener Befragung der beteiligten Gemeinderäte, Handelskammern und Berufsverbände über Anträge auf Befreiungen von der Vorschrift der allgemeinen Sonntagsruhe zu entscheiden . . ., hat in Art. 44 die Zuständigkeit des Bürgermeisters darauf beschränkt, den örtlichen Feiertag zu bezeichnen, an dem diese Ruhe unterbrochen werden darf. — Der Bürgermeister von Cherbourg hat sich nun herbeigelassen, im Hinblick auf das Allgemeinwohl und das Interesse der in Frage stehenden Geschäfte, Ausnahmen allgemeiner Art zu gestatten. Der Erlass, mit dem er in dieser Weise in die sachliche Zuständigkeit des Präfekten übergreifen hat, ist wegen Amtsüberschreitung für nichtig zu erklären.

ARBEITSKÄMPFE ¹

27. Streik. — Rückwirkungen auf den Arbeitsvertrag. — Klauseln über Wiedereinstellung und Nichtentlassung in der zur Beendigung des Streiks auf Grund eines Schiedsspruchs geschlossenen Vereinbarung.

1. *Fall*: Zivilkammer des Kassationshofes, 29. Dezember 1925 (Recueil Sirey, 1926, 1, 67; Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 166; Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 402). — 2. *Fall*: Gewerbegericht Montpellier, 26. März 1926 (Droit ouvrier, 1926, 174.) — 3. *Fall*: Gewerbegericht Avignon, 26. März 1926 (Droit ouvrier, 1926, 275). — 4. *Fall*: Paris, 18. Juli 1926 (Recueil périodique Dalloz, 1926, 2, 101, Anmerkung von Prof. Pic).

Grundsätzlich stellt der Streik einen fristlosen Bruch des Arbeitsvertrages dar; dies gilt besonders für Stückarbeiter, die vor Fertigstellung des Stücks in den Streik treten und ihre Mitarbeiter zu veranlassen suchen, sich der Bewegung anzuschließen; diese Arbeiter können zur Zahlung von Schadenersatz an den Arbeitgeber verurteilt werden (1. Fall).

Wenn der Streik nach strengem Recht auch einen fristlosen Bruch des Arbeitsvertrages darstellt, so ist doch im Einzelfalle

¹ Zu den Fällen, in denen der Grundsatz der Arbeitsfreiheit mit dem Koalitionsrecht in Widerstreit geraten kann (Streik und Aussperrung), siehe oben Nr. 2, S. 101.

zu prüfen, ob die gegebenen Umstände nicht geeignet sind, diesen Grundsatz abzuschwächen; besonders wenn die streikenden Arbeiter nach der Haltung, die der Arbeitgeber während des Ausstandes einnahm, annehmen durften, dass er im Streik nur eine einfache Unterbrechnug der Arbeit erblickte, so handelt dieser Arbeitgeber, wenn er nach Beendigung des Streitfalles es ablehnt, einen Angestellten, welcher seine Arbeit stets gewissenhaft ausgeführt hat, wieder einzustellen, schuldhaft und macht sich gegenüber dem abgewiesenen Angestellten schadenersatzpflichtig (2. Fall).

Verpflichten sich die Arbeitgeber in einer auf Grund eines Schiedsspruchs geschlossenen Vereinbarung, durch welche ein Streik beendet wird, das gesamte am Streik beteiligte Personal, mit Ausnahme solcher Angestellten, welche sich gegen den Beruf vergangen haben, wieder einzustellen, so befindet sich ein Unternehmen, welches die Wiedereinstellung eines Angestellten, dem keinerlei Verschulden zum Nachteil des Berufes zur Last fällt, verweigert, im Unrecht und schuldet diesem Angestellten Schadenersatz (3. Fall).

Eine zwischen dem oder den beteiligten Arbeitgeber(n) und der Arbeiter- oder Angestelltengewerkschaft, welche den Streik betrieben hat, auf Grund des Schiedsspruchs ordnungsgemäss geschlossene Vereinbarung, in der bestimmt wurde, dass wegen Streikhandlungen keine Kündigung ausgesprochen werden soll, verbietet den unterzeichneten Arbeitgebern jede Straf- oder Vergeltungsmassnahme gegenüber denjenigen Arbeitnehmern, welche aus Anlass des Streiks ihren Vertrag gebrochen haben (4. Fall).

I. FALL

(Sassi gegen Mangili)

Sassi, Vater und Sohn, welche bei Mangili arbeiteten, waren in den Streik getreten und hatten ihre Mitarbeiter zu überreden versucht, sich der Bewegung anzuschliessen. Das Zivilgericht des Seine-Departements hatte die beiden Sassi am 19. November 1924 zum Ersatz des Schadens verurteilt, den sie Mangili dadurch verursacht hatten, dass sie eine ihnen übertragene Stückarbeit unvollendet gelassen hatten. Die Verurteilten legten gegen dieses Urteil Kassationsbeschwerde ein, doch wurde ihr Antrag vom Kassationshof unter folgender Begründung abgewiesen:

Das angefochtene Urteil stellt fest, dass Sassi, Vater und Sohn, Arbeiter im Dienste des Mangili, für den Bruch des zwischen den beiden Parteien bestehenden Dienstvertrages verantwortlich sind, da sie in den Streik getreten sind und ihre Mitarbeiter zu veranlassen suchten, sich der Bewegung anzuschliessen. Aus diesen einwandfrei festgestellten Tatsachen ergibt sich als unbestreitbares Recht, dass der Anspruch des Gegenklägers auf Schadenersatz insofern begründet ist, als er die Vergütung des durch Nichtvollendung einer den beiden Sassi übertragenen Stückarbeit verursachten Schadens bezweckt.

Ein Arbeiter, welcher in den Streik tritt, macht durch eine bewusste und freiwillige Handlung die fortgesetzte Ausführung des Arbeitsver-

trages, welcher ihn an seinen Arbeitgeber band, unmöglich. Wenn diese Handlung auch nicht strafrechtlich verboten ist, so bildet sie doch für den Arbeiter, ohne Rücksicht auf seine Beweggründe, einen unverkennbaren Vertragsbruch und begründet, wenn sie, wie im vorliegenden Falle, vor Vollendung einer Arbeit, zu der sich der Arbeiter verpflichtet hatte, erfolgte, Anspruch auf Schadenersatz. Das angefochtene Urteil verstößt daher in keiner Weise gegen die gesetzlichen Vorschriften, auf welche sich die Kassationsbeschwerde stützt.

2. FALL

(André gegen Banque nationale de Crédit)

Wenn der Streik nach strengem Recht auch einen fristlosen Bruch des Arbeitsvertrages darstellt, so ist doch im Einzelfall zu prüfen, ob die gegebenen Umstände nicht geeignet sind, diesen Grundsatz abzuschwächen.

Wird im Falle eines Streikes von Bankangestellten festgestellt, dass vor Erklärung des Streiks Besprechungen zwischen dem Angestelltenverband und den Bankleitungen eingeleitet waren, ohne dass letztere ihre Angestellten auf die Folgen eines etwaigen Streikes aufmerksam machten, dass diese Besprechungen während des Streiks ihren Fortgang nahmen, ohne dass die Banken es für nötig erachteten, die Angestellten zur unverzüglichen Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern oder sie zu benachrichtigen, dass sie die Arbeitsverträge durch die Streikerklärung für gebrochen erachteten, so ist der Einwand berechtigt, dass die Banken ihren Angestellten Anlass zu der Vermutung gaben, dass sie den Streik nur als vorübergehende Einstellung der Arbeit, nicht aber als endgültigen Bruch des Arbeitsvertrages betrachteten.

Wenn unter diesen Voraussetzungen ein Angestellter, welcher seine Arbeit stets gewissenhaft verrichtete und sich nie dabei einen Tadel zuzog, erst 14 Tage nach dem Streikbeginn benachrichtigt wurde, dass die Bank, bei der er beschäftigt war, seinen Vertrag als gebrochen betrachtete, und tatsächlich nach Beendigung des Streikes, im Gegensatz zur überwiegenden Mehrheit der Ausständischen, nicht wieder eingestellt wurde, und wenn er nach den Bedingungen, welche die Bankleitungen den Vertretern der Streikenden gestellt hatten, an seinen Direktor persönlich einen Brief gerichtet hat, um den Zeitpunkt zu erfahren, an dem er die Arbeit wieder aufnehmen könne, so ist die Handlungsweise der Bank als willkürlich und unberechtigt zu erachten und festzustellen, dass sie den abgewiesenen Angestellten in empfindlicher Weise geschädigt hat und ihm dafür eine entsprechende Ersatzleistung schuldet.

3. FALL

(Albert Jean gegen Comptoir national d'Escompte)

Im Verlaufe des Streikes der Bankangestellten vom Sommer 1925 kam am 31. August 1925 zwischen dem Arbeitsminister und den Leitern der Bank- und Kreditanstalten ein Abkommen zustande, nach dem sich letztere verpflichteten, „das ganze Personal“ wieder einzustellen; nur solche Angestellte sollten ausgeschlossen

sein, welche sich ein „Vergehen am Beruf“ hatten zu schulden kommen lassen, und auch hier erklärten die Banken, dass sie „bereit seien, die einzelnen Fälle, in denen derartige Vergehen am Beruf vorgekommen waren, wohlwollend zu prüfen“.

Nachdem auf der Grundlage dieses Abkommens die Arbeit wieder aufgenommen war, wurde Albert Jean der Eintritt zu der Zweigstelle Avignon des Comptoir national d'Escompte, in dem er seit langen Jahren tätig gewesen, verwehrt. Die Bank weist diesem Angestellten keinerlei Vergehen am Beruf nach, erkennt im Gegenteil an, dass er ein tüchtiger Angestellter ist, vertritt jedoch den Standpunkt, dass sie über die Gründe, aus denen sie die Wiedereinstellung des Jean verweigerte keine Rechenschaft abzulegen habe.

Das Gewerbegericht zu Avignon verurteilte das Comptoir national d'Escompte zur Zahlung einer Entschädigung an den abgewiesenen Angestellten, und zwar unter folgender Begründung:

Der Beschluss des Comptoir national d'Escompte, den Jean nicht wieder einzustellen, ist nicht nur mit dem Abkommen unvereinbar, sondern lässt daneben die Vermutung zu, dass die eigentliche Absicht der Bank dahin ging, in der Person des Jean den Sekretär des Angestelltenverbandes und seine im Dienste des letzteren entfaltete Tätigkeit zu treffen. Dieses Verfahren stellt eine schuldhafte Handlung dar.

Obwohl festzustellen ist, dass Jean auf Grund des Art. 1780 des Code civil, welcher beiden Parteien des Arbeitsvertrages unter der einzigen Bedingung der Schadenersatzleistung das Recht zugesteht, denselben jederzeit zu lösen, von der Firma nicht verlangen kann, dass diese ihn wieder einstellt, hat er doch Anspruch auf Vergütung des ihm zugefügten Schadens.

Dieser Schaden ergibt sich für Jean zunächst daraus, dass ihm, nachdem er 22 Jahre im Dienste des Comptoir gestanden und regelmäßig seine Beiträge zur Pensionskasse geleistet hat, nunmehr das Ruhegehalt entgeht, auf welches er einen Rechtsanspruch hatte.

Ferner ergibt sich aus dem Umstand, dass nur jene Angestellten, denen ein Vergehen am Beruf zur Last fällt, von der Wiedereinstellung ausgeschlossen sein sollten, dass die zu seinem Nachteile gefällte Entscheidung ihm nach aussen hin ein Vergehen zur Last legt, welches er nicht begangen hat, und damit eine gewisse Schädigung seines guten Rufes bewirkt . . .

4. FALL

(Ricomini gegen Fontane)

Im Jahre 1919 war das gesamte Theaterpersonal des Pariser Bezirks in den Streik getreten. Daraufhin hatte Fontane, der Direktor des Théâtre du Châtelet, von Ricomini, der als Contrebassist an diesem Theater beschäftigt war und am Streik teilgenommen hatte, die Zahlung einer Vertragsstrafe von 5000 Fr. verlangt. Diese war in dem zwischen Fontane und Ricomini am 11. September 1911 abgeschlossenen Anstellungsvertrag vereinbart worden, und Fontane machte nun geltend, dass Ricomini durch Teilnahme am Streik seinen Dienstvertrag gebrochen hatte. Ein Urteil des Handelsgerichtes des Seine-Departements vom

19. August 1920 hatte dem Antrag des Fontane stattgegeben. Ricomini legte Berufung ein. Das Berufungsgericht zu Paris änderte das Urteil der ersten Instanz ab, wobei es etwa folgende Gründe entwickelte :

Wenn auch die Streikerklärung grundsätzlich einen Bruch des Arbeitsvertrages bedeutet, so hat doch eine zwischen dem oder den beteiligten Arbeitgeber(n) und dem Arbeiter- oder Angestelltenverband, welcher den Streik betrieben hatte, auf Grund eines Schiedsspruchs ordnungsgemäss abgeschlossene Vereinbarung, in der ausgemacht wurde, dass wegen Streikhandlungen keine Entlassung stattfinden dürfe, die Wirkung, dass die Arbeitgeber, welche die Vereinbarung unterzeichnet haben, gegen ihr Personal, soweit es aus Anlass des Streiks seinen Dienstvertrag gebrochen hatte, keine Vergeltungs- oder Strafmassnahmen ergreifen dürfen.

Im vorliegenden Falle ist die durch Vermittlung des Ministers für die Schönen Künste zwischen dem Vorsitzenden des Verbandes der Pariser Theaterrichtoren und dem Zentralausschuss der streikenden Künstlerverbände abgeschlossene Vereinbarung für sämtliche teilnehmenden Theaterrichtoren verbindlich, einschliesslich derjenigen, welche vor dem Schiedsspruch aus dem Verband der Theaterrichtoren ausgeschieden, aber einzeln der Vereinbarung persönlich oder durch Bevollmächtigte beigetreten waren.

Wenn daher einer dieser Direktoren gegen einen Künstler auf Grund des Dienstvertrages eine Klage auf Zahlung der Vertragsstrafe anzustrengen sucht, weil dieser Künstler durch Teilnahme am Streik seinen Vertrag gebrochen hat, so ist diese Klage unzulässig.

Anmerkung: Man vergleiche die unter dem 3. und 4. Fall gegebenen Entscheidungen des Gewerbegerichts zu Avignon und des Berufungsgerichts zu Paris mit den Rechtswirkungen der Wiedereinstellungsklausel, wie sie im Urteil des Reichsgerichts vom 30. Juni 1925, wiedergegeben in ISAR 1925, Deutschland, „Gesamtarbeitsverträge“, Nr. 9, S. 58, zum Ausdruck kommen.

28. Streik und Aussperrung als Fälle höherer Gewalt.

1. *Fall:* Berufungsgericht Paris, 15. Januar 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 390). -- 2. *Fall:* Handelsgericht Dünkirchen, 2. August 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 548).

Streik und Aussperrung stellen Fälle höherer Gewalt dar, wenn sie plötzlich und infolge von Umständen eintreten, welche dem Willensbereich und der persönlichen Einflussnahme dessen, der sich auf sie beruft, entzogen sind und wenn sie für die Partei, welche um eine Befreiung von übernommenen Verpflichtungen nachsucht, für deren Ausführung ein unüberwindliches Hindernis bildeten (1. und 2. Fall).

Der Streik der Eisenbahner des Netzes Paris-Lyon-Mitteländisches Meer ist nicht zugunsten der Gesellschaft P. L. M. als Fall höherer Gewalt zu betrachten (1. Fall).

Die im Juni 1926 von dem Ausschuss für die Wahrnehmung der Seefahrts- und Handelsinteressen des Dünkirchener Hafens verhängte Aussperrung kann von einem der Arbeitgebervereinigungen angehörigen Reeder, welche diese Aussperrung beschlossen hatte, als Fall höherer Gewalt geltend gemacht werden (2. Fall).

1. FALL

(Compagnie des Chemins de fer P. L. M. gegen Société française vinicole)

Eine Eisenbahngesellschaft kann einen Streik ihres Personals (im vorliegenden Falle der Streik des Personals der P. L. M. vom Mai 1920) nur dann als Fall höherer Gewalt, der sie von ihren Verpflichtungen befreit, geltend machen, wenn derselbe plötzlich, ausgebrochen ist und für die Beförderung ein unüberwindliches Hindernis bildete.

Besonders ist höhere Gewalt nicht anzunehmen, wenn die Gesellschaft geltend macht, dass der Wagen in einer Gegend von dem Streik überrascht wurde, wo 89 % des Personals am Ausstand beteiligt waren, sofern nicht der einwandfreie Nachweis erbracht wird, dass der strittige Wagen sich unter jenen befand, die durch die Arbeitsniederlegung des Personals auf der Strecke liegen blieben.

2. FALL

(Lentrebecq gegen Compagnie des bateaux à vapeur du Nord)

Aussperrung und Streik stellen Fälle höherer Gewalt dar, wenn sie infolge von Umständen eintreten, welche dem Willensbereich und der persönlichen Einflussnahme dessen, der sich auf sie beruft, entzogen sind und wenn sie für die Partei, welche um Befreiung von übernommenen Verpflichtungen nachsucht, für deren Ausführung ein unüberwindliches Hindernis bildeten.

Dies ist der Fall, wenn die Aussperrung (im vorliegenden Falle die im Juni 1926 vom Ausschuss für die Wahrnehmung der Seefahrts- und Handelsinteressen des Dünkirchener Hafens verhängte Aussperrung) von einem Arbeitgeberverband der Reeder als Abwehrmassnahme gegen das Vorgehen des Hafenarbeiterverbandes erfolgte, der mit rechtswidrigen Ansprüchen bezüglich der Beladung und Entladung der Schiffe nicht durchgedrungen war und infolgedessen einen passiven Widerstand organisiert hatte. Unter diesen Umständen kann ein diesem Arbeitgeberverband angehöriger Reeder die Aussperrung als Fall höherer Gewalt geltend machen, wenn er dadurch an der Entladung der Waren verhindert wurde.

Anmerkung: Bereits am 2. März 1915 hat die Zivilkammer des Kassationshofes eine Entscheidung über eine in Dünkirchen erfolgte Aussperrung gefällt (*Recueil de la Gazette du Palais*, 1915, 2, 280) und dabei die Grundsätze, auf welche sich die angefochtenen Entscheidungen stützten, herausgestellt: „Nach den Bestimmungen des Art. 1148 des Code civil ist der Schuldner, wenn er durch höhere Gewalt, d. h. durch Tatsachen oder Ereignisse, die durch Umstände verursacht

wurden, welche ihm nicht zur Last fallen, an der Ausführung der übernommenen Verpflichtungen verhindert wurde, nicht zur Leistung von Schadenersatz verpflichtet. Eine von den Arbeitgebern verhängte Aussperrung oder ein von den Arbeitern erklärter Streik tragen an sich nicht notwendigerweise diesen Charakter. Um festzustellen, ob diese Ereignisse Fälle höherer Gewalt bilden, ist in jedem einzelnen Falle durch Nachprüfung der näheren Umstände zu untersuchen, ob ihr Eintritt ausserhalb des Willensbereiches der Partei, welche sich auf ihn beruft, erfolgte, ob er von dieser verhindert oder aufgehalten werden konnte und ob er der Ausführung dieser Verpflichtungen ein unüberwindliches Hindernis entgegensetzte.“ Gelegentlich der grossen Eisenbahnerstreiks des Jahres 1920 haben sich in der Rechtsprechung ganz verschiedene Auffassungen ergeben, die sich übrigens aus den näheren Umständen der Einzelfälle erklären :

1. Entscheidungen, welche in diesen Streiks zugunsten der betroffenen Gesellschaften Fälle höherer Gewalt erblickten : Zivilgericht Nizza, Oktober 1922 und Kammer für Vorentscheidungen beim Kassationshof (Chambre des requêtes), 24. Juni 1925, Eisenbahnnetz der P. L. M. und Streik vom Februar 1920. Gaz. Pal., 1925, 2, 588 ; Montpellier, 26. Januar 1922, Netz der Südbahn und Streik vom Mai 1920, Gaz. Trib. vom 14. April 1922 ;

2. Entscheidungen, welche eine Auslegung dieser Streiks als höhere Gewalt ablehnten : Paris, 1. Oktober 1923, Netz der Südbahn und Streik vom Mai 1920, Gaz. Pal., 1923, 2, 627 ; Montpellier, 30. Juni 1923, Netz der Südbahn und Streik vom Mai 1920, Bulletin des transports, 1. September 1923.

Das Urteil des Handelsgerichts zu Dünkirchen wurde vom Berufungsgericht zu Douai verworfen. Die Entscheidung des letzteren ist in den Rechtsprechungssammlungen des Jahres 1926 noch nicht enthalten und wird im Jahresband 1927 der ISAR zum Abdruck gelangen.

ARBEITERSCHUTZ UND ARBEITSRECHT FÜR BESTIMMTE BERUFSGRUPPEN

A. — SEELEUTE ¹

29. Gefahren des Seemannsberufes. — Unfälle. — Anwendungsgebiet des Gesetzes vom 9. April 1898 und des Gesetzes vom 19. Dezember 1905 über die Fürsorgekasse der französischen Seeleute. — Unfall an Bord nach Beendigung der amtlichen Abtakelung aber im Verlauf der technischen Abtakelung : Anwendung des Gesetzes von 1905. — Unfall eines eingeschriebenen, als Tagesarbeiter angestellten Seemannes nach erfolgter Entlassung : Anwendung des Gesetzes von 1898.

1. *Fall* : Zivilgericht Dünkirchen, 23. Juli 1926 (Le droit maritime français, Ergänzung zu der Revue de droit maritime comparé). —
2. *Fall* : Zivilgericht Marseille, 3. Dezember 1925 (Recueil de la Gazette du Palais, 1916, 1, 175).

¹ Vergleiche ISAR 1925, Fussnote zu Seite 221.

1. FALL

(Etesse gegen Compagnie des Chargeurs Réunis)

Bleibt ein Seemann auch nach seiner Entlassung durch Schliessung der Musterrolle noch an Bord des Schiffes, mit dem er eine Seereise unternommen hat, um die technische Abtakelung vorzunehmen und wird dabei von einem Unfall betroffen, so findet das Gesetz vom 19. Dezember 1905 über die Fürsorgekasse der französischen Seeleute Anwendung, obwohl die Musterrolle nicht mehr besteht. Das Gesetz vom 9. April 1898 über die Arbeitsunfälle ist daher unanwendbar und, die Klage eines Seemannes, welche sich auf die Bestimmungen dieses Gesetzes stützt, fällt nicht in die Zuständigkeit des Zivilgerichtes.

2. FALL

(Pisticcini gegen Société générale des Transports à vapeur)

Der Schutz des Gesetzes vom 29. Dezember 1905 kommt eingeschriebenen Seeleuten, welche an Bord oder an Land von einem Arbeitsunfall betroffen werden, nur dann zugute, wenn sie sich auf ein Heuerverhältnis berufen können, welches soeben beendet wurde oder kurz vor seiner Beendigung steht; dagegen findet das Gesetz vom 9. April 1898 Anwendung, wenn ihnen ein Unfall ausserhalb ihres Heuervertrages, aber im Verlaufe der unter das Gesetz fallenden Arbeiten zustösst; dies ist besonders der Fall, wenn sie für die Werkstätten der Reederei als Tagesarbeiter angestellt wurden, nachdem das Schiff, auf dem sie zuletzt gefahren sind, abgetakelt wurde, so dass die Musterrolle nicht mehr besteht und die ehemaligen Mitglieder der Besatzung sich daher nicht mehr auf das Bestehen des Heuervertrages berufen können.

30. Tod eines Seemannes im Verlaufe der Rattenvertilgung auf einem Schiff. — Grobe Fahrlässigkeit des Reeders und des Kapitäns. — Haftung.

Berufungsgericht Rouen, 22. April 1926. — *Compagnie générale Transatlantique gegen Le Huerou u. a.* (Le droit maritime français, 1926, IV, 536.)

Der Reeder und der Kapitän haften als Gesamtschuldner für den bei der Rattenvertilgung auf einem Schiff eingetretenen Tod eines Seemannes, wenn einerseits der Reeder die grobe Fahrlässigkeit begangen hat, dass er, nachdem er von der Hafenbehörde die Erlaubnis eingeholt hatte, die an Bord befindlichen Personen vor Beendigung der vorgeschriebenen Desinfizierung des Schiffes nicht an Land zu lassen, den Befehlshabern des Schiffes keine Anweisungen bezüglich der beim Gebrauch eines stark wirkenden Giftgases unbedingt zu befolgenden Vorsichtsmassnahmen gegeben hat, obwohl diese Massnahmen umso notwendiger waren, als das Schiff bereits stark abgenutzt war und seine Dichte daher zu

wünschen übrig liess, und wenn andererseits der Kapitän die grobe Fahrlässigkeit begangen hat, dass er, obwohl ihm die seinem Reeder erteilte Erlaubnis bekannt war, versäumte, sich genau über die bei der angewandten Methode der Rattenvertilgung zu beachtenden Vorsichtsmassnahmen zu unterrichten.

Anmerkung: Die hier inhaltlich wiedergegebene Entscheidung stellt eine Bestätigung des Urteils des Handelsgerichts Le Havre vom 7. August 1925 (wiedergegeben in ISAR 1925, S. 223) durch die Berufungsinstanz dar.

B. — ARBEITER DES BÄCKERGEWERBES

31. Verbot der Nachtarbeit in den Bäckereien. — Unanwendbarkeit auf Arbeiter des Bäckergewerbes, welche einer Bäckereigenossenschaft angehören.

Einfaches Polizeigericht Saint-Etienne, 7. Mai 1925 (Moniteur des Juges de Paix, 1925, 256; Recueil de la Gazette du Palais, Übersicht über das erste Halbjahr 1926, Travail [protection du], Nr. 2).

Das im Code du Travail, II. Buch, T. I, Kapitel 3, Artikel 20 ausgesprochene Verbot der Nachtarbeit in den Bäckereien gilt nicht für die Arbeiter einer Bäckereigenossenschaft, welche selbst Mitglieder der Genossenschaft sind, da sie nicht zu den Lohnarbeitern gehören, auf die sich das in dem Gesetz vom 28. März 1919 enthaltene Verbot bezieht.

SCHUTZ DER FRAUEN UND KRIEGBESCHÄDIGTEN

A. — FRAUEN

32. Verheiratete weibliche Angestellte oder Arbeiterinnen. — In welchem Umfange ermöglicht das Gesetz vom 13. Juli 1907 über die freie Verwendung des Lohnes der Ehefrau dieser den Abschluss von Dienstverträgen oder anderen Vereinbarungen im Berufsleben?

1. Fall: Zivilgericht des Seine-Departements, 26. Dezember 1925 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 496). — 2. Fall: Berufungsgericht Paris, 8. März 1923 und Kammer für Vorentscheidungen beim Kassationshof, 3. November 1926 (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 513; Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 709). — 3. Fall: Zivilgericht Reims, 15. Dezember 1925 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 466).

Eine Ehefrau kann ohne Zustimmung Ihres Ehemannes keinen Dienstvertrag mit einem Theaterunternehmen abschliessen (1. Fall).

Eine verheiratete Lohnarbeiterin bedarf zum Abschluss eines Vertrages, durch den sie sich zu Dienst- oder Arbeitsleistungen

verpflichtet, nicht der Zustimmung ihres Ehemannes (2. Fall, Entscheidung des Berufungsgerichts). Jedenfalls kann sie, wenn sie mit Wissen ihres Ehemannes einem Lohnerwerb nachgeht, mit ihrem Vorbehaltsgut jede vertragliche Haftung über die Dauer und die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeit eingehen (2. Fall, Entscheidung des Kassationshofes).

Eine verheiratete Lohnarbeiterin kann sich gegen gewerbliche Unfälle versichern, ohne hierzu der Zustimmung ihres Ehemannes zu bedürfen (3. Fall).

1. FALL

(Frau Michaud gegen Carasso)

Schliesst eine Ehefrau ohne die förmliche Mitwirkung oder Zustimmung ihres Ehemannes einen Dienstvertrag mit einem Theaterunternehmen ab, so ist dieser Vertrag nichtig. Kommt sie ihrer Vertragspflicht nicht nach, so können daher keine Schadenersatzansprüche gegen sie geltend gemacht werden.

2. FALL

(Ehegatten Berdin gegen Lejonne und Frau Soudan)

Durch Vertrag vom 11. Oktober 1919 hatte sich Frau Berdin verpflichtet, ein Jahr lang gegen ein Monatsgehalt von 1000 Fr. und einen Monat bezahlten Urlaub bei Frau Lejonne als erste Putzmacherin in Dienst zu bleiben und bei früherem eigenmächtigen Ausscheiden eine Vertragsstrafe von 6000 Fr. zu zahlen. Bis Ende März 1920 war Frau Berdin regelmässig ihren Verpflichtungen nachgekommen; am 10. April 1920 hatte sie ihre Stelle zu Monatsende gekündigt und in diesem Zeitpunkt auch tatsächlich verlassen. Am 4. Juni 1921 verurteilte das Handelsgericht des Seine-Departements Frau Berdin, ihrer früheren Arbeitgeberin 6000 Fr. als Schadenersatz zu zahlen. Die Ehegatten Berdin legten hiergegen Berufung ein.

Entscheidung des Berufungsgerichts zu Paris:

Das Gericht stellt fest, dass das Gesetz vom 13. Juli 1907, auf welches die Ehegatten Lejonne ihren Gegenantrag stützen, der Ehefrau, welche einen andern Beruf als den ihres Ehemannes ausübt, in Erwägung der einfachen Tatsache, dass sie durch ihre persönliche Arbeit Güter erwirbt, das Recht gibt, mit diesen ein Vorbehaltsgut zu begründen. Ein Vertrag, durch den sich eine Ehefrau zu Dienst- oder Arbeitsleistungen verpflichtet, hat daher, auch wenn er ohne Zustimmung ihres Ehemannes abgeschlossen wurde, für sie selbst unbedingte Rechtsgültigkeit und kann sie mit ihrem Arbeitsverdienst haftbar machen. Da dieser Vertrag das gemeinsame Vermögen nicht berührt, so ist es unerheblich, ob der Ehemann von seinen Bestimmungen Kenntnis hatte.

Das Gericht stellt fest, dass im vorliegenden Falle Frau Berdin nach völlig freier Entschliessung und unter ganz normalen Umständen mit dem Putzmachergeschäft Lejonne einen festen Dienstvertrag auf ein Jahr abgeschlossen hat. An diese vertraglich übernommene Ver-

pflichtung war sie gebunden und konnte nicht unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 20 Tagen oder selbst von einem Monat davon zurücktreten.

Aus diesen Gründen

erklärt das Gericht, dass Frau Berdin berechtigt war, ohne Zustimmung ihres Ehemannes im Geschäft der Frau Lejonne die Stelle der ersten Putzmacherin zu übernehmen,

dass die von ihr für den Fall ihres Ausscheidens vor Ablauf eines Jahres eingegangene Verpflichtung zur Zahlung einer Vertragsstrafe von 6000 Fr. mit dem Gesetz vom 13. Juli 1907 vereinbar war,

dass diese Verpflichtung keine nachteiligen Rechtsfolgen für das gemeinsame Vermögen der Ehegatten haben konnte, da sich die Haftung für ihre Durchführung nur auf das persönliche Arbeitseinkommen der Frau Berdin erstreckte, dass keine Umstände vorliegen, aus denen sich eine Ungültigkeit ihrer Willenserklärung ergeben konnte,

dass das auf ein Jahr begründete Vertragsverhältnis nicht ohne vorherige Kündigung gelöst werden konnte, und

bestätigt das vorliegende Urteil.

Auf die Kassationsbeschwerde der Ehegatten Berdin entschied der Kassationshof :

Am 11. Oktober 1919 hat sich Frau Berdin der Frau Lejonne gegenüber durch schriftlichen Vertrag verpflichtet, derselben ein Jahr lang als erste Putzmacherin zu dienen ; nachdem jedoch Frau Berdin ihre Stelle fünf Monate vor Ablauf der Vertragsdauer aufgegeben hatte, hat die angefochtene Gerichtsentscheidung sie mit voller Rechtsbegründung persönlich dazu verurteilt, der Frau Lejonne aus ihrem Arbeitseinkommen die im genannten Vertrag für den Fall vorzeitigen Bruches ausbedungene Vertragsstrafe von 6000 Fr. zu zahlen.

Der in der Kassationsbeschwerde vorgebrachte Einwand, dass Frau Berdin diese vertragliche Verpflichtung ohne Mitwirkung oder Zustimmung ihres Ehemannes eingegangen war, ist unzulässig.

Tatsächlich ergibt sich aus der Begründung der angefochtenen Entscheidung, dass Frau Berdin am Tage des Vertragsabschlusses bereits seit mehreren Jahren mit Zustimmung ihres Ehemannes im Hause Lejonne angestellt war, dass sie befugt war, mit ihrem Vorbehaltsgut persönlich jede Haftung bezüglich der Dauer und der sonstigen Bedingungen ihrer Arbeit einzugehen.

Infolgedessen hat die angefochtene Entscheidung, welche mit einer Begründung versehen ist, die in der Kassationsbeschwerde angezogenen Gesetzestexte in keiner Weise verletzt, sondern im Gegenteil durchaus sinngemäss angewandt.

Aus diesen Gründen kassiert . . .

3. FALL

(Compagnie d'assurances „La Sécurité française“ gegen Frau Thibault)

Ohne zu bestreiten, dass sie ihrer Zahlungspflicht nicht nachgekommen sind, bringen die Antragsgegner gegen die Gültigkeit ihres Vertrages die Einrede vor, dass der Ehemann bei dessen Abschluss nicht mitgewirkt und auch nicht in anderer Form seine Zustimmung erteilt habe.

Durch privatschriftlichen Vertrag vom 18. Mai 1919 hatten die Sécurité française und die Ehefrau Thibault vereinbart, dass die Gesellschaft ihre Vertragsgegnerin gegen körperliche Unfälle versichert.

Die Versicherungsurkunde stellt fest, dass die Ehefrau Thibault Nieterin bei der Ostbahn ist. Durch diese Feststellung wird Artikel 1, Abs. 5 des Gesetzes vom 13. Juli 1907 Genüge geleistet.

Nach den Bestimmungen dieses Gesetzes kann eine Ehefrau über ihr Arbeitseinkommen verfügen.

Die Antragsgegner machen geltend, dass der Vertrag mit der Lohnarbeit der Ehefrau nicht in Beziehung stand.

Dieser Beweisgrund ist aber nicht stichhaltig. Tatsächlich erstreckt sich der Versicherungsbetrag auf alle Unfälle; hieraus folgt, dass Frau Thibault, wenn ihr bei Ausübung ihres Berufes ein Unfall zustiesse, neben der Entschädigungszahlung ihres Arbeitgebers eine weitere Entschädigung von seiten der *Sécurité française* beziehen würde, wodurch ihr Lohnausfall herabgemindert würde. Der Vertrag umfasst sogar Unfallgefahren, welche nicht mit ihrer Arbeit in Zusammenhang stehen, wenn Frau Thibault dadurch in die Unmöglichkeit versetzt werden könnte, durch Ausübung ihres Berufes ihren Lohn zu verdienen: Der Vertrag gewährleistet also unmittelbar und mittelbar das Lohn Einkommen der Frau Thibault und gehört somit zu jenen Verträgen, welche eine verheiratete Lohnarbeiterin nach dem Gesetz vom 13. Juli 1907 ohne Mitwirkung ihres Ehemannes abschliessen kann.

Aus diesen Gründen

hebt das Gericht das Urteil, gegen welches Berufung eingelegt wurde auf, erklärt den Antrag der Ehegatten Thibault auf Nichtigkeitserklärung für rechtlich unbegründet,

weist diesen Antrag ab und

verurteilt Frau Thibault, der *Sécurité française* aus oben genannten Gründen den Betrag von 315 Fr. 70 Cts. zu zahlen.

Anmerkung: Die erste der angeführten Gerichtsentscheidungen steht in Widerspruch mit den beiden übrigen; man sieht daraus, mit welchen Schwierigkeiten die französische Rechtsprechung zu kämpfen hat, um den allgemeinen Rechtsgrundsatz des Code civil (Art. 217 u. 1124), nach dem die Ehefrau persönlich handlungsunfähig ist und rechtsverbindlich nur mit Zustimmung ihres Ehemannes handeln kann, in Einklang zu bringen mit dem Gesetz vom 13. Juli 1907 „über die freie Verwendung des Lohnes der Ehefrau“, welches in Art. 1 erklärt: „Die Ehefrau hat bei Verwaltung ihres persönlichen Arbeitsverdienstes und der daraus erzielten Ersparnisse dieselben Rechte wie die in Gütertrennung lebende Ehefrau nach Art. 1449 des Code civil. Sie kann die Ersparnisse zum Erwerb beweglicher und unbeweglicher Wertgegenstände verwenden. Sie kann, ohne der Zustimmung ihres Ehemannes zu bedürfen, die in dieser Weise erworbenen Vermögensgegenstände entgeltlich veräußern“.

33. Schutz der verheirateten weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen während der Schwangerschaft sowie vor und nach der Niederkunft.

1. *Fall:* Zivilgericht des Seine-Departements, 18. Dezember 1925 (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 76; Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 416; Recueil de la Gazette des Tribunaux, 1926, 2, 603). — 2. *Fall:* Zivilkammer des Kassationshofes, 18. Januar 1926 (Recueil Sirey, 1926, 1, 115).

Nach dem Geist und dem Wortlaut des Art. 29 des I. Buches des Code du Travail über die vorübergehende Unterbrechung des Arbeitsvertrages von Frauen zur Zeit der Niederkunft ist

ein Arbeitgeber, welcher sich dazu herbeilässt, das Dienstverhältnis einer Angestellten, welche zur Zeit ihrer Niederkunft zwei Monate lang der Arbeitsstätte fern geblieben ist, einseitig und gegen ihren Willen in einer für dieselbe nachteiligen Weise abzuändern, zur Leistung von Schadenersatz zu verurteilen (1. Fall).

Die von einer Strassenbahngesellschaft gegen eine Angestellte, welche infolge einer Schwangerschaft entkräftet war und, nachdem sie in der vorhergehenden Woche um den ihr gesetzlich zustehenden wöchentlichen Ruhetag gekommen war, die ihr für den Sonntag aufgetragene Dienstverrichtung verweigerte, unter sofortiger Einstellung der Lohnzahlung ausgesprochene Kündigung stellt wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist einen missbräuchlichen Bruch des Dienstvertrages dar und gibt der entlassenen Angestellten einen Anspruch auf Schadenersatz wegen fristloser Entlassung (2. Fall).

I. FALL

(Société des Galeries Lafayette gegen Frau Blot)

Die Société des Galeries Lafayette hatte Berufung gegen ein Urteil des Gewerbegerichts des Seine-Departements vom 9. Juli 1925 eingelegt, welches ihr wegen fristlosen und missbräuchlichen Vertragsbruches die Zahlung einer Entschädigungssumme von 20.000 Fr. an die Abteilungsvorsteherin Blot auferlegte.

Das Zivilgericht des Seine-Departements bestätigte die Entscheidung des Gewerbegerichts unter folgender Begründung:

Es wird nicht bestritten, dass Frau Blot zuletzt, d. h. seit dem 1. August 1924, Vorsteherin der Kleider-, Woll- und Baumwollwarenabteilung Nr. 106 gewesen ist gegen ein festes Monatsgehalt von 400 Fr., eine Mittagsnahlzeit im Wert von 4 Fr., Beteiligung am Gewinn ihrer eigenen sowie der entsprechenden Abteilungen der Häuser zu Nizza und Lyon und Anteil an der Umsatzsteigerung des Pariser Geschäfts, so dass sie im Jahre 1924 an Bar- und Naturalvergütung insgesamt 53.634 Fr. 65 Cts. bezogen hat.

Aus keiner Stelle des Anstellungsvertrages ergibt sich, dass derselbe auf beschränkte Dauer geschlossen war, wenn auch die nach Hundertsätzen gerechnete Gewinnbeteiligung mitunter in gewissen, übrigens unregelmässigen Zeitabständen Schwankungen unterworfen war, so ist der Vertrag, welcher Frau Blot an die Galeries Lafayette band, tatsächlich ununterbrochen seit 1924 ausgeführt worden, und in keinem Augenblick wurde ein Zeitpunkt ins Auge gefasst, in dem er gelöst werden konnte.

Frau Blot war also bei den Galeries Lafayette auf unbestimmte Dauer angestellt und hat im letzten Volljahre ihres Dienstes an Gehalt und Gewinnbeteiligung monatlich 4.461 Fr. 22 Cts. bezogen.

Als Frau Blot im Jahre 1925 ihr zweites Kind erwartete, verliess sie die Galeries Lafayette am 14. Februar und kehrte nach ihrer Genesung vom Wochenbett am 16. April 1925 dahin zurück.

Die Galeries Lafayette behaupten nicht, von der Ursache des Fernbleibens der Frau Blot keine Kenntnis gehabt zu haben; daher waren die Bestimmungen des Art. 29 des I. Buches des Code du Travail anwendbar.

Hiernach hatte Frau Blot bei ihrer Rückkehr am 16. April 1925 Anspruch auf Wiedereinsetzung in ihre frühere Stelle als Vorsteherin der Kleider-, Woll- und Baumwollwarenabteilung Nr. 106.

Diese Stelle ist nicht abgeschafft worden, und die Galeries Lafayette erkennen an, dass ihre Abteilungsvorsteherin ihren Obliegenheiten stets in durchaus zufriedenstellender Weise nachgekommen ist.

Die Galeries Lafayette haben Frau Blot bei ihrer Rückkehr benachrichtigt, dass ihre Stelle in Abteilung 106 anderweitig besetzt worden sei, dass sie vom 1. August an in den Lagern zu Arcueil beschäftigt werde und bis dahin bei den Umzugsvorbereitungen in den in der Rue Blanche gelegenen Lagerräumen helfen solle.

Gleichzeitig teilten ihr die Galeries Lafayette mit, dass ihre monatliche Vergütung nach Aussage der Klägerin auf 2.000 Fr., nach Aussage der Beklagten auf 2.850 Fr. festgesetzt sei; während frühere Abmachungen in schriftlicher Form, und zwar unter eingehender Berücksichtigung aller Einzelheiten getroffen wurden, fällt es auf, dass diese neuen Vorschläge mündlich erfolgten und Anlass zu erwähnter Meinungsverschiedenheit gaben.

Frau Blot hat die erwähnten Angebote abgelehnt und scheint dabei in keiner Weise schuldhaft gehandelt zu haben.

Selbst wenn man die von den Galeries Lafayette genannten Zahlen gelten lässt, verlor Frau Blot tatsächlich monatlich 1.600 Fr.; die ihr angebotene Arbeit verursachte ihr höhere Werbungskosten, eine beschwerliche und kostspielige Fahrt nach Arcueil.

Zweifellos kann der Arbeitgeber die Arbeit seiner Angestellten nach freiem Ermessen regeln, doch darf er nicht plötzlich ohne angemessenen Grund und wegen einer Dienstverhinderung aus durchaus ehrbarer Veranlassung in so empfindlicher Weise die Lage seiner Untergebenen verschlechtern, besonders zu einer Zeit, da sich ein solcher Angestellter in Umständen befindet, welche nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers nicht zu einer Verschlechterung seiner Lage führen soll.

Der Arbeitsvertrag, welcher Frau Blot an die Galeries Lafayette band, ist daher durch das ausschliessliche Verschulden der Galeries Lafayette plötzlich und in missbräuchlicher Weise gebrochen worden. Im Falle eines missbräuchlichen Brauches des Arbeitsvertrages hat das Gericht sich nicht mit der Feststellung der Kündigungsfrist zu befassen.

Frau Blot hatte ursprünglich 28.500 Fr. Schadenersatz verlangt, und nachdem das Gewerbegericht ihr 20.000 Fr. zugesprochen, hat sie dagegen keine Berufung eingelegt.

Der in dieser Weise festgesetzte Entschädigungsbetrag entspricht nicht einmal fünf Monatsgehältern nach der Berechnungsgrundlage von 1924 und ist nicht übermässig hoch.

Aus diesen Gründen, denen schon die Richter der ersten Instanz stattgegeben haben,

bestätigt das Gericht das vorliegende Urteil.

2. FALL

(Compagnie des tramways électriques bisontins gegen Frau Besançon)

Frau Besançon war auf unbestimmte Dauer als Fahrkartenverkäuferin bei der Strassenbahngesellschaft zu Besançon (Compagnie des tramways électriques bisontins) angestellt. Jeden Dienstag stand ihr ein Ruhetag zu. Dieses wurde ihr am Dienstag,

dem 19. Mai 1925, vorenthalten, als Frau Besançon gerade einer nahe bevorstehenden Entbindung entgegensah. Sie bat, ihr als Ersatz für den Dienstag am Sonntag einen Ruhetag zu gewähren. Da man ihr diesen Ausgleich verweigerte, kündigte sie Freitag, den 22. Mai, auf den 1. Juni, indem sie sich an die übliche Kündigungsfrist hielt. Einer Tags darauf, nämlich Samstag, den 23. Mai, erhaltenen Weisung, am Sonntag zum Dienst zu erscheinen, weigerte sie sich nachzukommen. Darauf wurde sie fristlos entlassen unter sofortiger Einstellung der Lohnzahlung.

Bei diesem Sachverhalt hatte das Gewerbegericht zu Besançon der Frau Besançon eine Entschädigung für fristlose Entlassung zugesprochen.

Die von der Gesellschaft gegen diese Entscheidung eingelegte Kassationsbeschwerde wurde vom Kassationshof aus folgenden Gründen abgewiesen :

Die Kassationsbeschwerde stützt sich darauf, dass die angefochtene Entscheidung unter Ausserachtlassung der Arbeitsordnung erging, welche für die Parteien rechtsverbindlich war, dass Frau Besançon mit ihrer Weigerung, am Sonntag zu arbeiten, eine disziplinwidrige Handlung begangen hat, welche nach Art. 5 der Arbeitsordnung ihre fristlose Entlassung rechtfertigte, dass der Wortlaut dieser Arbeitsordnung diese Strafmassnahme für zulässig erklärt für den Fall, dass der Angestellte, welcher vor seinem Ausscheiden aus dem Dienste der Gesellschaft steht, während der Kündigungsfrist seine Obliegenheiten nicht gewissenhaft und in herkömmlicher Weise erfüllt, dass endlich, nach der Kassationsbeschwerde, Frau Besançon den Nachweis zu erbringen habe, dass sie das Opfer eines Rechtsmissbrauches geworden sei.

Das Urteil erklärt nun, dass die Genannte, welche in der vorausgegangenen Woche um ihren wöchentlichen Ruhetag gekommen und infolge ihrer Schwangerschaft sehr erschöpft war, mit vollem Recht die Arbeit am Sonntag unterbrechen durfte.

Mit dieser Entscheidung hat das Gewerbegericht von seiner Befugnis unter freier Würdigung der Umstände Gebrauch gemacht, festzustellen, ob das dem Angestellten zur Last gelegte Verschulden ausreicht, um eine Anwendung der Arbeitsordnung zu rechtfertigen.

Aus vorstehenden Ausführungen ergibt sich also, dass die Gesellschaft den Dienstvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gebrochen hat.

Anmerkung. Artikel 29 des I. Buches des Code du Travail bestimmt: „Der Umstand, dass eine Frau während acht aufeinanderfolgender Wochen unmittelbar vor und nach der Niederkunft ihre Arbeit unterbricht, kann vom Arbeitgeber nicht als Grund für den Bruch des Dienstvertrages benutzt werden. Der Arbeitgeber macht sich sonst der Frau gegenüber schadenersatzpflichtig. Diese muss den Arbeitgeber vom Grund ihres Fernbleibens benachrichtigen. Jede entgegenstehende Vereinbarung ist nichtig“. Die wiedergegebenen Entscheidungen, deren erste eine freie Auslegung der angeführten Bestimmungen des Code du Travail darstellt, während die zweite sich auf die Billigkeit gründet, verdienen wegen ihrer gegensätzlichen Auffassung dem Urteil des Reichsgerichts vom 17. Februar 1925 (ISAR 1925, Deutschland, „Einzelarbeitsverträge“, Nr. 5, S. 44) und des englischen Berufungsgerichts

im Falle *Short gegen Borough of Poole* (JSAR 1925, England, „Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechtes“, Nr. 3, S. 95), welche in der Verheiratung einer Arbeiterin oder Lehrerin einen ausreichenden Kündigungsgrund erblicken, gegenübergestellt zu werden.

B. — EINBERUFENE

34. Gesetz vom 22. November 1918. — Wiedereinstellung der Einberufenen in die Stellen, die sie vor dem Kriege bekleideten. — Verpflichtung der öffentlichen Verwaltungszweige und der Konzessionsinhaber öffentlicher Betriebe, Einberufenen, welche nicht imstande sind, die vor dem Krieg bekleidete Stelle wieder einzunehmen, eine ähnliche oder gleichwertige zu übertragen, ausser dem Falle der vom Arbeitgeber nachzuweisenden Unmöglichkeit.

Zivilkammer des Kassationshofes, 13. Januar 1926. — *Galy gegen Chemins de fer du Midi* (Recueil Sirey, 1926, 1, 30; Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 437; Recueil de la Gazette des Tribunaux, 1926, 1, 72).

Galy, welcher vor dem Krieg bei der Südbahn (Chemins de fer du Midi) als Bremser tätig gewesen war, hatte infolge von Kriegsverletzungen beide Beine verloren. Unter Berufung auf das Gesetz vom 22. November 1918, welches den Einberufenen die Möglichkeit einer Wiederaufnahme des Arbeitsvertrages gewährleistet, hatte er seine Wiedereinreihung in das Personal der Gesellschaft beantragt. Eine Entscheidung des Berufungsgerichts zu Toulouse vom 22. März 1922 wies die Klage ab. Das Gericht führte in der Begründung zwar an, dass Galy körperlich nicht mehr in der Lage wäre, seine frühere Stelle auszufüllen, versäumte jedoch festzustellen, dass bei der Gesellschaft nicht die Möglichkeit bestand, ihn in anderer Weise zu beschäftigen. Der Kassationshof kassierte die Entscheidung des Berufungsgerichts zu Toulouse.

Artikel 3 und 4 des Gesetzes vom 22. November 1918 sollen das Recht solcher Einberufenen, deren Arbeitsfähigkeit durch Krankheit oder Verstümmelung herabgemindert wurde, auf Wiedereinreihung in das Personal der öffentlichen Verwaltungszweige und öffentlichen Konzessionsbetriebe regeln. Ausser dem Fall der Unmöglichkeit, welcher von den den genannten Gruppen angehörigen Arbeitgebern nachzuweisen ist, ist den Einberufenen, wenn sie nicht in der Lage sind, ihre Vorkriegsbeschäftigung wieder aufzunehmen, eine ähnliche oder gleichwertige Tätigkeit anzubieten.

Aus diesen Vorschriften ergibt sich, dass einem kriegsbeschädigten Angestellten unbedingt eine Beschäftigung zu gewähren ist, es sei denn, dass er nachweisbar völlig arbeitsunfähig oder nicht in der Lage ist, in einem andern Dienstzweig solche Stellen zu bekleiden, die im übrigen Personen, welche sich in derselben körperlichen Verfassung befinden, zugänglich sind.

Galy, der als Bremser bei der Südbahn beschäftigt gewesen war, verlor infolge von Verletzungen beide Beine.

Die angefochtene Entscheidung hat erklärt, dass genannte Gesellschaft nicht verpflichtet sei, ihm eine Stelle zuzuweisen, und sich lediglich darauf gestützt, dass die Bedürfnisse des öffentlichen Dienstes, welche die Gesellschaft wahrzunehmen hat, Erwägungen der Menschlichkeit ausschliessen und Angestellte erfordern, welche sich körperlich wenigstens im Besitze der gewöhnlichen Fähigkeiten befinden.

Indem das Urteil den Antrag des Galy abwies, ohne festzustellen, dass die Gesellschaft den ihr nach den zwingenden Vorschriften des Gesetzes vom 22. November 1918 zur Last fallenden Nachweis (der Unmöglichkeit) erbracht hat, war die darin getroffene Entscheidung nicht gesetzlich begründet und hat infolgedessen die erwähnten Gesetzesbestimmungen verletzt.

Anmerkung: Die in dieser Entscheidung angezogenen Bestimmungen der Artikel 3 und 4 des Gesetzes vom 22. November 1918 lauten: „Wenn bei den Verwaltungsstellen und Betrieben des Staates, der Departements und der Gemeinden, sowie in den konzessionierten öffentlichen Arbeitsbetrieben . . . die Arbeitsfähigkeit gewisser Personen durch Krankheit oder Verstümmelung herabgemindert ist oder wenn die innere Betriebsorganisation derart verändert wurde, dass es unmöglich wäre, jedem dieselbe Stelle wiederzugeben, die er vor seiner Einberufung innehatte, so sind, sofern dies nicht unmöglich ist, den in Frage stehenden Personen ähnliche oder gleichwertige Stellen anzubieten. Den Beweis, dass der Wiederabschluss des Arbeitsvertrages unmöglich ist, hat der Arbeitgeber zu führen. Wird dieser Beweis nicht erbracht, so ist unter den in Artikel 23 des I. Buches des Code du Travail vorgesehenen Bedingungen Schadenersatz zu gewähren“.

VERSICHERUNGSWESEN

A. — ARBEITSUNFÄLLE

35. Der Gesetzgebung über die Berufsgefahr unterstehende Betriebe. — Krankenhäuser und Heilanstalten. — Verfolgung eines wohltätigen Zweckes. — Anstaltskrankenverpflegung ohne Gewinnabsicht. — Ausnahme von der Anwendung der Gesetzgebung.

1. *Fall*: Kammer für Vorentscheidungen beim Kassationshof, 16. Dezember 1925 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 267; Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 21). — 2. *Fall*: Berufungsgericht Douai, 2. März 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1, 765).

Die kaufmännische oder gewerbliche Natur eines Unternehmens ergibt sich, soweit es sich um die Anwendung des Gesetzes über die Berufsgefahr handelt, ausschliesslich aus dem Zweck,

welches das betreffende Unternehmen verfolgt. Ein Krankenhaus, welches lediglich im Dienste der gemeinnützigen Wohltätigkeit steht, stellt daher kein Unternehmen dar, welches unter das Gesetz vom 9. April 1898 fällt (1. und 2. Fall).

1. FALL

(*Lecomte gegen Société „La Mutuelle Générale Française“*)

Bourgault, der als Ökonom im Dienste der Hospices Civils (Bürgerkrankenhäuser) zu Mayenne stand, war durch einen Kohlenwagen, den er für Rechnung der Verwaltung fuhr, welche ihn beschäftigte, zu Fall gebracht worden und erlag seinen Verletzungen. Seine Witwe beanspruchte darauf von der „Mutuelle Générale Française“, welche für die Krankenhausverwaltung eingetreten war, die in der Unfallgesetzgebung vorgeschriebene Rente. — Das Berufungsgericht zu Angers und später der Kassationshof verwarfen diesen Antrag aus folgenden Gründen:

Ein Krankenhaus, welches zu rein wohlthätigen und gemeinnützigen Zwecken für seinen laufenden Bedarf einen Kohlentransport veranlasst, übt damit keine Tätigkeit aus, welche unter das Gesetz vom 9. April 1898 fiel.

2. FALL

(*Frank gegen Hospice de Béthune*)

Frank, Arbeiter im Dienste des Krankenhauses zu Béthune, geriet, als er gerade damit beschäftigt war, die in Gang befindliche Teigknetmaschine dieser Anstalt zu reinigen, mit der rechten Hand in das Getriebe. Daraufhin beanspruchte er von der Verwaltung des Krankenhauses eine Rente wegen dauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit. Das Gericht zu Béthune wies eine hierauf gerichtete Klage ab, und das Berufungsgericht zu Douai schloss sich diesem Urteil mit folgender Begründung an:

Die Herstellung von Brot durch das Krankenhaus zu Béthune für die Kranken und das Personal entspricht den regelmässigen Bedürfnissen dieser Anstalt. Die kaufmännische oder gewerbliche Natur eines Unternehmens ergibt sich ausschliesslich aus dem von ihm verfolgten Zweck. Wenn das Krankenhaus zu Béthune im Rahmen seines eigenen Bedarfs und zu einem ausschliesslich wohlthätigen und gemeinnützigen Zweck ohne jede Gewinnabsicht Brot herstellte, so fällt diese Tätigkeit nicht unter die Gesetze vom 9. April 1898 und vom 12. April 1906.

Anmerkung: Mit vorstehenden Urteilen vergleiche man die Entscheidung der Zivilkammer des Kassationshofes vom 12. November 1925, wiedergegeben in ISAR 1925, Frankreich, „Versicherungswesen“, Nr. 1, Seite 227, in der nach der ständigen Auffassung der Gerichte der Standpunkt vertreten wird, dass medizinische oder chirurgische Kliniken und Anstalten, welche Kranke entgeltlich aufnehmen und ihnen ausser der Heilbehandlung auch Unterkunft und Verköstigung gewähren, wohl als kaufmännische Unternehmen zu betrachten sind, auf welche die Gesetzgebung über die Berufsgefahr Anwendung findet.

36. Anwendung der Gesetzgebung über die Berufsgefahr auf Unfälle von Angestellten und Arbeitern im Dienste des Staates, der Departements und der Gemeinden. — Grenzen. — Unfall eines Feuerwehrmannes. — Ausschluss des allgemeinen Rechts. — Anwendung eines Sondergesetzes, Gesetz vom 5. April 1851.

Zivilkammer des Kassationshofes, 29. Juni 1926. — *Stadt Calais gegen Minet* (Recueil Sirey, 1926, 1, 265; Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 437; Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 473).

Der Grundsatz, dass der Staat, das Departement und die Gemeinden grundsätzlich unter denselben Bedingungen wie die Leiter von Privatunternehmen für Arbeitsunfälle ihrer Arbeiter und Angestellten haftpflichtig sind, findet keine Anwendung auf Feuerwehrleute, die bei Ausübung ihres Dienstes von einem Unfall betroffen werden, der für sie eine dauernde oder vorübergehende Arbeitsunfähigkeit im Gefolge hat, da sie weder Arbeiter noch Angestellte sind. Ihre Rechtsansprüche gegenüber den Gemeinden werden vielmehr durch das Gesetz vom 5. April 1851 und die späteren, zu demselben Gegenstand ergangenen Gesetze und Ausführungsbestimmungen geregelt.

Dieser gesetzliche Schutz ist nicht auf jene Verletzungen und Krankheiten beschränkt, welche den Feuerwehrleuten infolge von Bränden zutossen können, sondern erstreckt sich nach dem Gesetz vom 5. April 1851 unter der einzigen Voraussetzung, dass sie bei Ausübung des Dienstes entstanden sind, auch auf Unfälle, die „nicht während eines Brandes vorgekommen sind“, d. h., die sich bei Ausführung der Nebenarbeiten, welche Feuerwehrleute gewöhnlich zu verrichten haben, ereignet haben.

Minet, Gruppenführer der städtischen Feuerwehr zu Calais, kam, während er sich im Auftrag der Stadt mit einer Pumpe des Zuges, dem er dauernd angehörte, nach Guines begab, um einen Behälter des Wasserwerkes zu entleeren, infolge eines Stosses zu Fall, geriet unter die Räder seines Wagens und erlitt einen Bruch des rechten Oberschenkels. Er verklagte die Stadt unter Berufung auf das Gesetz vom 9. April 1898 auf Zahlung einer lebenslänglichen Rente. Die angefochtene Entscheidung hat seinem Antrag stattgegeben und die Stadt Calais dazu verurteilt, ihm auf Lebenszeit eine Jahresrente von 1455 Fr. zu zahlen, mit der Begründung, dass Minet, wie die übrigen Mitglieder der ständigen Feuerwache, mit verschiedenen Strassen- und Bauarbeiten beschäftigt war, die nicht zum Feuerwehrdienst gehörten, und dass er am Tage des Unfalls für ein gewerbliches und kaufmännisches Unternehmen eine Arbeit ausführte, welche die Zuleitung des Gebrauchswassers für die Ortsbevölkerung sicherstellen sollte. Mit dieser vermeintlichen Feststellung hat sie den angezogenen Wortlaut des Gesetzes falsch angewendet und somit verletzt.

Aus diesen Gründen kassiert . . .

Anmerkung: Für die Anwendung der Gesetzgebung über die Berufsgefahr auf die Angestellten und Arbeiter der Gemeinden vergleiche auch den zweiten Fall der nächsten Nummer.

37. Unter die Gesetzgebung über die Berufsgefahr fallende Personen. — Notwendigkeit des Bestehens eines Arbeitsvertrages, durch den der Verunglückte der Befehlsgewalt und Aufsicht des Arbeitgebers unterstellt wird.

1. Fall : Zivilgericht Grenoble, 22. Dezember 1925 (Journal de Grenoble, 1926, 105). — 2. Fall : Berufungsgericht Dijon, 25. Mai 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 326).

Das Gesetz vom 9. April 1898 über die Arbeitsunfälle gilt nur für solche Angestellte und Arbeiter, welche durch einen eigentlichen Dienstvertrag mit einer gewissen Stetigkeit an den Arbeitgeber gebunden sind. Es gilt nicht für den Kundenbesucher einer Finanzierungsgesellschaft (1. Fall).

Ein Baumausschneider, welcher im Auftrag einer Gemeinde das Ausschneiden einer bestimmten Anzahl Bäume gegen einen festen Preis für jeden bearbeiteten Baum übernommen hat, nach freier Zeiteinteilung mit seinen eigenen Werkzeugen arbeitet und dabei die Unterstützung eines von ihm ausgewählten und bezahlten Arbeiters zu Hilfe nimmt, kann den Schutz des Gesetzes vom 9. April 1898 nicht anrufen (2. Fall).

1. FALL

(Witwe Bletton gegen Société française de Participation)

Herr Bletton, Kundenbesucher der Société Française de Participation, war bei einer Geschäftsfahrt, die er in Begleitung eines Aufsichtsbeamten der Gesellschaft unternommen hatte, durch einen Autounfall ums Leben gekommen. Das Gericht zu Grenoble hat seiner Witwe die von ihr beanspruchte Rente unter folgender Begründung versagt: Das Rechtsverhältnis zwischen einer Gesellschaft und einem Kundenbesucher, der nicht ausschliesslich im Dienste dieser Gesellschaft steht, nicht einmal zur Einhaltung einer bestimmten Arbeitsdauer verpflichtet ist und dessen Vergütung ausschliesslich nach dem Erfolg seiner Tätigkeit bemessen wird, kann nicht als Arbeitsvertrag angesehen werden.

2. FALL

(Stadt Saint-Dizier gegen Petitpas)

Herr Petitpas hatte sich beim Ausschneiden von Platanen, das er für Rechnung der Stadt Saint-Dizier übernommen hatte, eine Verletzung zugezogen. Daraufhin hatte er gegenüber der Stadt die Anwendung der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle in Anspruch genommen, und das Zivilgericht zu Wassy hatte mit Urteil vom 25. November 1925 seinem Antrag stattgegeben. Dasselbe wurde jedoch vom Berufungsgericht zu Dijon aus folgenden Gründen umgestossen:

Es wird von allen Streitparteien zugegeben, dass Petitpas am 10. November 1924, als er für Rechnung der Stadt Saint-Dizier mit dem Ausschneiden der Platanen auf der rue Berthelot beschäftigt war, durch Reißen des Tragriemens, in dem er an dem Baum eingehakt war, aus einer Höhe von etwa fünf Metern zu Boden fiel und sich dabei den linken Fuss verletzte. Petitpas machte geltend, dass sein Unfall unter jene Arbeitsunfälle zu rechnen sei, für die das Gesetz vom 9. April 1898 gelte, während die Berufungskläger dies bestreiten.

Es erhebt sich die Frage, ob Petitpas Arbeiter im Dienste der Stadt war, der er sowohl seine Zeit wie seine Arbeit vermietet hatte, oder vielmehr ein Unternehmer, der die selbständige Ausführung eines Werkes übernommen hatte. Bei Lösung dieser Frage ist nicht die soziale Stellung des Verunglückten, sondern ausschliesslich der Vertrag zu berücksichtigen, der ihn an die Stadt Saint-Dizier band. Aus den vorgebrachten Tatsachen und den Prozessurkunden ergibt sich, dass Petitpas nicht als Baumausschneider der Stadt Saint-Dizier angestellt worden war, sondern dass er von ihr das Ausschneiden einer bestimmten Anzahl Platanen gegen eine Vergütung von 28 Fr. für jeden Baum bei freier Verfügung über seine Arbeitszeit übernommen hatte, dass er mit seinen eigenen Werkzeugen arbeitete und dabei einen von ihm selbst ausgewählten und von ihm bezahlten Arbeiter zu Hilfe nahm, ohne in einem Abhängigkeits- oder Untergebenenverhältnis zur Stadt zu stehen, welche in keiner Weise sein Arbeitgeber war. Die Richter der ersten Instanz haben daher mit Unrecht angenommen, dass auf diesen Unfall die Gesetze über die Arbeitsunfälle anwendbar seien.

38. Jeder Unfall, der sich an der Arbeitsstätte und im Verlaufe der Arbeit zuträgt, gilt als Arbeitsunfall.

1. Fall: Zivilkammer des Kassationshofes, 2. Juli 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 373). — 2. Fall: Berufungsgericht Limoges, 10. Februar 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 713; Recueil de la Gazette des Tribunaux, 1926, 2, 392).

1. FALL

(Seale gegen Naceur Amar Benkcaci)

Jeder Unfall, der sich an der Arbeitsstätte und im Verlaufe der Arbeit zuträgt, ist ein Arbeitsunfall, selbst wenn er von einem Dritten vorsätzlich verursacht wurde.

Im vorliegenden Fall war ein Arbeiter von einem Stellvertreter des Betriebsinhabers, dem leitenden Ingenieur der Arbeitsstätte, Seale, geschlagen worden, als er nach erfolgter Kündigung von letzterem die Auszahlung seines Lohnes verlangte.

Der Kassationshof kassierte eine Entscheidung des Gerichts zu Algier und stellte fest, dass es sich um einen Unfall handelte, auf den die Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle anwendbar sei.

Anmerkung: Die ständige Auffassung der Gerichte (Entscheidung der Zivilkammer des Kassationshofes vom 20. April 1912, Recueil périodique Dalloz, 1913, 1, 64) geht dahin, dass ein Unfall, welcher sich am Orte und zur Zeit der Arbeit im Verlaufe eines Streites zuträgt, als Arbeitsunfall anzusehen ist.

2. FALL

(Legoux gegen Witwe Lemerle)

Jeder Unfall, von dem ein Arbeiter während der Arbeitszeit und an der Arbeitsstätte betroffen wird, ist ein Arbeitsunfall im Sinne des Gesetzes vom 9. April 1898; als Arbeitsstätte gilt jeder Ort, an den sich ein Arbeiter zur Ausübung der ihm übertragenen Verrichtung begeben muss und an dem der Leiter des Unternehmens ihn beaufsichtigen kann.

Ein Unfall, von dem ein Arbeiter auf dem Wege zur Bedürfnisanstalt der Fabrik betroffen wurde, ist daher ein Arbeitsunfall. Diese Lösung ist umso weniger zweifelhaft, als die Leiter von Unternehmen durch mehrere arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen verpflichtet sind, ihrem Personal Bedürfnisanstalten zur Verfügung zu stellen.

39. Unfall eines Arbeiters während der Heimfahrt nach Beendigung der Arbeit. — Keine Anwendung des Gesetzes über die Arbeitsunfälle.

1. Fall: Zivilkammer des Kassationshofes, 7. Dezember 1925 (Recueil hebdomadaire Dalloz, 196, 19; Recueil de la Gazette du Palais, 1926, I, 140). — 2. Fall: Berufungsgericht Paris, 8. März 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, I, 712).

1. FALL

(Witwe Rouge gegen Compagnie des Chemins de fer de l'Est)

Am 15. März 1920, 6 Uhr morgens hat Rouge, der als Lagerbeamter (pointeur de matériel) im Dienste der Ostbahn (Chemins de fer de l'Est) stand, nach Beendigung des Dienstes seine Arbeitsstätte verlassen, um sich zu dem Bahnsteig zu begeben, auf dem der Zug nach Paris, wo er wohnte, abgehen sollte. Statt die Überführung zu benutzen, welche die beiden Bahnsteige verbindet und Gewähr für volle Sicherheit bietet, hat er unter Missachtung einer ausdrücklichen Dienstvorschrift versucht, die Geleise der Hauptlinie zu überschreiten, und ist dabei von einem durchfahrenden Zug getötet worden.

Aus diesen einwandfrei festgestellten Tatsachen hat die angefochtene Entscheidung gefolgert, dass sich der Unfall, von dem Rouge betroffen wurde, weder an der Arbeitsstätte noch zur Arbeitszeit ereignete und daher auch keinen Anspruch auf Schadenersatz nach dem Gesetz vom 9. April 1898 begründete.

Tatsächlich kann die Nebenanlage eines Betriebes, besonders die Schienenwege, als wesentlicher Teil der Arbeitsstätte auch solcher Arbeiter, welche in einem andern Teil des Unternehmens beschäftigt sind, angesehen werden, vorausgesetzt, dass diese Arbeiter die Geleise auf dem Wege zu oder von der Arbeitsstätte überschreiten müssen. Wenn ihnen nun für das Überschreiten dieser Nebenanlage die Einhaltung eines bestimmten Weges vorgeschrieben ist, so ist die Arbeitsstätte auf diesen Weg beschränkt.

2. FALL

(*Witwe Chausse gegen Compagnie des Chemins de fer de l'Est*)

Ein Angestellter, welcher sich nicht mehr unter der Aufsicht seines Arbeitgebers befindet, kann nicht den Schutz des Gesetzes vom 9. April 1898 anrufen. Dies gilt besonders für einen Eisenbahnangestellten, der nach Beendigung seines Dienstes mit einem Zuge der Gesellschaft, bei der er in Dienst steht und die ihm für diesen Zweck freie Fahrt gewährt, nach Hause fährt.

Wenn sich nun unter diesen Umständen ein tödlicher Unfall ereignet, so kann nach der Auffassung des Pariser Berufungsgerichts die Witwe des davon betroffenen Angestellten nicht den Schutz der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle für sich in Anspruch nehmen, weil diesem die Wahl des Verkehrsmittels für die Heimfahrt völlig frei stand. Ausserdem hatte sich die Gesellschaft nicht zu seiner Beförderung verpflichtet, und endlich kann auch die Zeit, welche ein Arbeiter zur Heimkehr verwendet, nicht als Fortsetzung der Arbeitszeit betrachtet werden.

Anmerkung: Ständige Auffassung der Rechtsprechung bezüglich der Fahrt eines Arbeiters zu und von der Arbeitsstätte. Hätte dagegen das Unternehmen seinen Angestellten Fahrzeuge zu dem ausschliesslichen Zweck zur Verfügung gestellt, dieselben zur Arbeitsstätte und von dort zurückzubringen, so fände die Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle Anwendung auf Unfälle, welche den Arbeitern während einer solchen Fahrt etwa zustossen (Kammer für Vorentscheidungen beim Kassationshof, 7. Juni 1910, D. 1911, 1, 91; Zivilkammer des Kassationshofes, 30. Juli 1919, D. 1920, 1, 81). Man vergleiche auch die in ISAR 1925, England, „Versicherungswesen“, Nr. 3, S. 136, Italien, „Versicherungswesen“, Nr. 12, S. 274, Nr. 25, S. 279, wiedergegebenen Entscheidungen.

40. Arbeitsunfall. — Das Betreten der Betriebsstätte bezeichnet den Arbeitsbeginn und macht den Arbeitgeber haftbar für Berufsgefahr.

Berufungsgericht Toulouse, 27. Mai 1926. — *Witwe Gouroux gegen La Participation* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 366).

Die Arbeitszeit beginnt mit dem Betreten der Betriebsstätte durch den Arbeiter, und die Haftpflicht des Arbeitgebers entsteht in dem Augenblick, in dem der Arbeiter zur Arbeitsstätte zugelassen wird.

Der Arbeiter Gouroux war beim Spiel mit einem Mitarbeiter, während er sich vor Arbeitsbeginn auf der Arbeitsstätte befand, verletzt worden; nach der Betriebsordnung waren aber die Eingänge des Betriebes für die Arbeiter eine Viertelstunde vor dem Zeitpunkt des Arbeitsbeginnes zu öffnen, und während dieser Zeitspanne war der Unfall eingetreten.

Das Berufungsgericht zu Toulouse hielt die gegebenen Umstände für ausreichend, um eine Anwendung des Gesetzes vom 9. April 1898 zu rechtfertigen.

41. Berufsgefahr. — Beziehung von Ursache und Wirkung zwischen der Arbeit und dem Unfall und seinen Folgen.

1. Fall: Berufungsgericht Paris, 21. Juni 1926 (*Recueil de la Gazette du Palais*, 1926, 2, 405). — 2. Fall: Zivilkammer des Kassationshofes, 6. Juli 1926 (*Recueil de la Gazette du Palais*, 1926, 2, 571). — 3. Fall: Entscheidung der Kammer für Vorentscheidungen beim Kassationshof (*Chambre des Requêtes*), 20. Juli 1926 (*Recueil de la Gazette du Palais*, 1926, 2, 531).

Jeder Unfall, der sich zur Arbeitszeit und an der Arbeitsstätte zuträgt, ist sowohl hinsichtlich seiner unmittelbaren oder mittelbaren Folgen wie hinsichtlich seiner Ursachen als Arbeitsunfall zu beurteilen.

1. FALL

(*Witwe Ménétrat gegen den französischen Staat [Postministerium]*)

Der Briefträger Ménétrat kam zu Fall, als er gerade auf einem Fahrrad dienstlich unterwegs war. Er starb an den Folgen eines Blutergusses im Gehirn, ohne dass festgestellt wurde, ob dieser die Ursache oder die Folge des Sturzes war. Das Berufungsgericht zu Paris gewährte seiner Witwe eine Rente wegen Arbeitsunfalles, obwohl sich dieselbe geweigert hatte, die Leiche ihres Mannes öffnen zu lassen; denn sie hatte lediglich zu beweisen, dass derselbe während der Ausübung seines Berufes und an der Arbeitsstätte einen Unfall erlitten hatte.

2. FALL

(*Gilibert gegen Société Anonyme des Drogueries du Centre*)

Gilibert hatte bei Ausübung seines Berufes plötzlich einen Leistenbruch erlitten. Obwohl das Gericht der ersten Instanz festgestellt hatte, dass dieser Bruch im Verlaufe einer Anstrengung eingetreten war, welche den durchschnittlichen Kraftaufwand des Arbeiters nicht überstieg, und dass derselbe auf einer körperlichen Veranlagung beruhte, hat der Kassationshof entschieden, dass der Bruch einen Arbeitsunfall darstellte, weil er sich im Verlaufe der Arbeit ereignet hatte.

3. FALL

(*Ehegatten Lafargue gegen Dupont & Cie. d'Assurances : La Paternelle Accident*)

Eine einfache Quetschung des linken Beines, die der Verunglückte, ein Jugendlicher von 14 Jahren, bei einem Fall erlitten hatte, führte zu einer tuberkulösen Erkrankung der Hüfte; die Erkrankung

war jedoch nach Aussage der Ärzte aus einer latenten Tuberkulose hervorgegangen. Nichtsdestoweniger hat der oberste Gerichtshof erklärt, dass diese Krankheit als Arbeitsunfall zu gelten habe; denn wenn der Sturz auch nicht die unmittelbare Ursache der Erkrankung war, so hat er doch ihren Ausbruch beschleunigt und ihren Verlauf beeinflusst, und die Symptome einer Verschlimmerung waren alsbald nach dem Wundstarrkrampf zutage getreten.

Anmerkung: Zahlreiche — übrigens nicht durchweg übereinstimmende — Gerichtsentscheidungen beschäftigen sich mit der praktischen Durchführung des Grundsatzes, dass zwischen einer nachgewiesenen körperlichen Schädigung eines Arbeiters und seiner Arbeit die Beziehungen von Wirkung und Ursache bestehen müssen. Besonders beim Leistenbruch sind die meisten Gerichte der Auffassung, dass er nicht als Arbeitsunfall gelten kann, wenn er hauptsächlich auf einer angeborenen Veranlagung beruht, wohl aber dann, wenn er durch Überanstrengung verursacht wurde, selbst wenn eine gewisse körperliche Schwäche als Nebenursache mitspielte (Kammer für Vorentscheidungen beim Kassationshof (Chambre des Requêtes), 1. Mai 1911, D. p. 1911, 562; Zivilkammer des Kassationshofes, 22. Dezember 1909, D. p. 1910, 1, 312).

Zu der Frage, ob zwischen der Arbeit und einer aus einem Beinbruch entstandenen Tuberkulose die Beziehungen von Ursache und Wirkung entstehen, siehe Zivilkammer des Kassationshofes, 21. Februar 1912, D. 1913, 1, 294, und auf Rückweisung Gerichtshof Grenoble, 18. Dezember 1912, D. 1913, 2, 197.

42. Fehlen einer Begriffsbestimmung des „Unfalles“ in der Gesetzgebung über die Berufsgefahr. — Der Unfall ist ein aussergewöhnliches, meist plötzliches Ereignis, welches die körperliche Unversehrtheit und die Gesundheit nachteilig beeinflusst. — Hausangestellte. — Gefahr der Ansteckung durch einen tollwütigen Hund. — Vorbeugende Behandlung gegen Tollwut. — Pflicht der Versicherungsgesellschaft, dem Dienstherrn die Kosten der Behandlung zu ersetzen.

Zivilgericht Perpignan, 3. Juni 1926. — *Suzanne gegen Compagnie d'Assurances „La Winterthur“* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 604).

Herr Suzanne, welcher an seinem Hund Symptome eines anormalen Zustandes festgestellt hatte, liess denselben seit dem 16. Juni 1925 beobachten. Das Tier starb am 19. Juni an der Tollwut. Bereits vor seinem Tod war angeordnet worden, dass sich sämtliche Personen, bei denen eine erfolgte Ansteckung zu befürchten war, besonders solche, welche unverdeckte Wunden trugen — mochten diese auch noch so klein sein —, die leicht von dem Geifer des Hundes getroffen werden konnten, einer vorbeugenden Behandlung gegen Tollwut unterzogen.

Die Köchin und die Haushälterin des Dr. Suzanne standen in täglicher Berührung mit dem Hund, streichelten ihn, pflegten ihn,

bereiteten ihm sein Futter und reinigten das Futtergeschirr. Da es fast unmöglich ist, dass die Hände einer Köchin oder einer Haushälterin frei von jeder kleinen Verletzung oder Hautabschürfung sind, schickte Dr. Suzanne seine Köchin und seine Haushälterin nach Montpellier, damit sie sich in dem dortigen Institut Pasteur einer vorbeugenden Behandlung unterzögen.

Da weder das Gesetz vom 9. April 1898 über die Arbeitsunfälle, noch das Gesetz vom 2. August 1923, welches das erstere auf die Hausangestellten und entlohnnten Dienstboten ausdehnte, eine Begriffsbestimmung des Unfalles enthält, obliegt es den Gerichten, falls auch der Versicherungsvertrag nicht auf diese Frage eingeht, zu entscheiden, was unter dieser Bezeichnung zu verstehen ist, indem sie berücksichtigen, dass ein „Unfall“ ein ungewöhnliches, meist plötzliches Ereignis, oder wenigstens ein solches von kurzer und beschränkter Dauer ist, welches die körperliche Unversehrtheit oder die Gesundheit eines Menschen nachteilig beeinflusst und als einfache Tatsache auf Grund einfacher Vermutungen der Wahrscheinlichkeit nachweisbar ist.

Als Opfer eines Arbeitsunfalles sind daher die Köchin und die Haushälterin zu betrachten, welche unter den geschilderten Umständen eine vorbeugende Behandlung gegen Tollwut durchzumachen hatten. Wenn der Arbeitgeber, welcher beiden aufgetragen hat, sich derselben zu unterziehen, den Unfall ordnungsgemäss angezeigt hat, wenn er den wissenschaftlichen Nachweis erbracht hat, dass der Hund drei Tage nach seiner Einlieferung in die Klinik an Tollwut gestorben ist, und daneben glaubhaft nachweist, dass seine Hausangestellten mit dem Ansteckungsstoffe in Berührung kamen, so ist er berechtigt, von der Versicherungsgesellschaft den Ersatz der Behandlungskosten, sowie des den Opfern des Unfalles gezahlten Schmerzensgeldes zu beanspruchen.

Anmerkung: Bezüglich der Bedeutung des Merkmales der „Plötzlichkeit“ bei der Begriffsbestimmung des Unfalles vergleiche ISAR 1925, Deutschland, „Versicherungswesen“, Nr. 1, S. 86.

43. Unfallentschädigung. — Berechnung des Tagegeldes. — Veränderliche Lohnhöhe. — Nach Stunden bezahlter Arbeiter.

Kammer für Vorentscheidungen beim Kassationshof (Chambre des Requêtes), 13. Juli 1926. — *Bezier gegen Grin* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 563).

Artikel 3 des Gesetzes vom 9. April 1898 bestimmt, dass ein Arbeiter bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalles Anspruch hat auf eine Entschädigung in Höhe des halben Lohnes, den er im Augenblicke des Unfalles verdiente, sofern der Lohn nicht veränderlich war; in letzterem Falle entspricht die Entschädigung dem halben Durchschnittslohn des dem Unfall vorausgehenden Monats.

In vorliegendem Falle entschied der Kassationshof, dass der Lohn eines Arbeiters, der zwar nach Stunden bezahlt wird, aber täglich während derselben Stundenzahl beschäftigt ist, nicht als veränderlich anzusehen ist.

Anmerkung: Bisher hatte der Kassationshof grundsätzlich entschieden, dass der Lohn eines Arbeiters mit Stundenlohn einen veränderlichen Lohn darstellt. Vergleiche Kammer für Vorentscheidungen beim Kassationshof (Chambre des Requêtes), 21. Januar 1914, D. 1917, 1, 1; Zivilkammer des Kassationshofes, 16. März 1915, D. a. a. O.

44. Unfallentschädigung. — Grundlohn. — Aussergewöhnliche und unfreiwillige Arbeitslosigkeit.

Zivilkammer des Kassationshofes, 26. Juli 1926. — *Bourriquet gegen Farenc* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 658).

Nach den Bestimmungen des Artikels 10 des Gesetzes von 1898 ist der Berechnung der Rente die tatsächliche Entlohnung zugrunde zu legen, die der Arbeiter in den zwölf dem Unfall vorausgehenden Monaten bezogen hat. Wenn der Arbeiter während dieser Monate von einer unfreiwilligen und aussergewöhnlichen Arbeitslosigkeit betroffen wurde, so ist bei Berechnung der Rente der mittlere Lohn, welcher dieser Zeit der Arbeitslosigkeit entsprechen würde, der tatsächlichen Lohnsumme zuzurechnen.

Im vorliegenden Falle hatte der Arbeiter wegen Auftragsmangels und Absatzstockung seine Arbeit unterbrechen müssen. Der oberste Gerichtshof hat hierin einen Fall unfreiwilliger und aussergewöhnlicher Arbeitslosigkeit erblickt, der unter den angezogenen Gesetzestext fällt, indem er sich auf die Tatsache stützte, „dass die Krise in der betreffenden Gegend eine ganze Industrie in Mitleidenschaft gezogen hat“.

Anmerkung: Die Rechtsprechung hat schon Fälle unfreiwilliger und aussergewöhnlicher Arbeitslosigkeit in einem Fabrikbrand (Zivilgericht Lorient, 29. Mai 1900, D. 1900, 2, 449) oder einer längeren ersten Krankheit des Arbeiters oder eines seiner Angehörigen (Berufungsgericht Dijon, 3. Juli 1900, D. 1901, 2, 178; Berufungsgericht Riom, 14. Februar 1908, D. 1911, 1, 163) erblickt. Auf die Anrechnung des Heeresdienstes bezieht sich folgender Fall:

45. Unfallentschädigung. — Grundlohn. — Arbeitslosigkeit. — Berufverschulden eines Arbeiters.

Kammer für Vorentscheidungen beim Kassationshof (Chambre des Requêtes), 21. Juni 1926. — *Défeyer gegen Rose und andere* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 489; Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 470).

Défeyer hatte einen Arbeitsunfall erlitten und beantragte nun, dass bei Berechnung der ihm zukommenden Rente der tatsächliche Lohnbetrag, den er bei der Firma Rose bezogen hatte, um die

mittlere Lohnsumme erhöht würde, die ihm während einer Zeit, die er im Heeresdienst verbracht hatte, zugestanden hätte. Aus den Umständen des Falles ergab sich jedoch, dass die Entlassung des Défeyer durch seine Verurteilung zu einer dreijährigen Gefängnisstrafe wegen Fahnenflucht verzögert worden war. Nachdem die Klage des Défeyer bereits in erster Instanz abgewiesen worden war, wurde dieselbe auch vom obersten Gerichtshof verworfen, indem dieser aus der geschilderten Sachlage den Schluss zog, „dass die Arbeitslosigkeit, auf die sich der Kläger berief, keineswegs eine unfreiwillige, sondern durch sein persönliches Verschulden verursacht war“.

Anmerkung. Der unter normalen Umständen geleistete Heeresdienst wird von der Rechtsprechung als unfreiwillige und aussergewöhnliche Arbeitslosigkeit im Sinne des Artikels 10 anerkannt (Zivilgericht Valenciennes, 17. November 1899, D. 1900, 2, 495).

46. Unfallentschädigung. — Grobes Verschulden des Arbeitgebers. — Erhöhung der Rente.

1. *Fall* : Zivilgericht Bordeaux, 22. Februar 1926 (*Recueil de la Gazette du Palais*, 1926, 1, 665).
2. *Fall* : Berufungsgericht Riom, 29. Oktober 1926 (*Recueil hebdomadaire Dalloz*, 1926, 28).

Artikel 20 des Gesetzes vom 9. April 1898 schreibt eine Erhöhung der Rente vor für den Fall, dass der Unfall durch grobe Fahrlässigkeit des Arbeitgebers (*faute inexcusable*) oder eines seiner Stellvertreter verursacht wurde. — Die Rechtsprechung hat in folgenden beiden Fällen das Vorliegen grober Fahrlässigkeit anerkannt.

1. FALL

(*Grandcoin gegen Druon und Cie. d'Assurance Mutuelle d'Alimentation*)

Der Inhaber des Unternehmens hatte unter Verletzung des Erlasses vom 21. März 1914 einen Minderjährigen von 14 Jahren an einer Fleischhackmaschine mit geschliffenen, mechanisch beweglichen Klingen beschäftigt, die überdies nicht mit einer ausreichenden Schutzvorrichtung versehen war, um die Verletzung einer Kinderhand auszuschliessen.

Der Gerichtshof entschied, dass der Arbeitgeber Druon ein Verschulden begangen hat, welches von grober Fahrlässigkeit und Leichtsinne zeugte, da er den minderjährigen Grandcoin ohne hinreichenden Grund einer offenbaren und beträchtlichen Gefahr aussetzte.

2. FALL

(*Witwe Duhême gegen Cie. des Chemins de fer P. L. M.*)

In diesem Falle wurde die grobe Fahrlässigkeit einem Vertreter des Arbeitgebers zur Last gelegt. Es handelte sich um einen Unfall, der den Tod eines Eisenbahnangestellten zur Folge hatte. Gelegentlich einer mit der Hand bewerkstelligten Umstellung von

Wagen war dieser bei Ausführung eines voreilig erteilten Befehles des stellvertretenden Leiters der Rangierabteilung erfasst und zwischen zwei Wagen erdrückt worden.

Das Berufungsgericht zu Riom glaubte, in diesem Falle Artikel 20 anwenden zu können, und führte in der Begründung aus, dass

... das grobe Verschulden, welches der Verunglückte oder seine Rechtsnachfolger gegen den Arbeitgeber oder seine Stellvertreter geltend machen können, in einer Handlung oder Unterlassung besteht, welche den Betriebsvorschriften oder Gebräuchen zuwiderläuft, jedenfalls aber der erforderlichen Sorge um die Erhaltung des menschlichen Lebens nicht entspricht und die Berufsgefahr erhöht, indem sie den Arbeiter einer ungewöhnlichen Gefährdung aussetzt.

47. Antrag auf Revision. — Verschlimmerung des Zustandes. — Erhöhung der Rente.

Zivilkammer des Kassationshofes, 4. Januar 1926. — *Bien gegen Cie. „L'Europe“ et Allara* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 332).

Das Gesetz vom 9. April 1898 gibt sowohl dem Arbeitgeber wie dem Arbeitnehmer nach Festsetzung einer Rente wegen dauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Recht, wegen Verschlimmerung oder Besserung des Zustandes des Verunglückten eine Revision zu beantragen.

Der Zustand des Arbeiters Bien, welcher im Verlaufe seiner Arbeit verletzt worden war, hatte zu zweimaliger Revision Anlass gegeben. Bei der in der zweiten Instanz angeordneten Untersuchung mit Röntgendurchleuchtung war eine Knochenverletzung des Rückgrates festgestellt worden, welche man bei der ersten Untersuchung trotz Abtastung mit der Hand und Röntgendurchleuchtung nicht gefunden hatte. Die Versicherungsgesellschaft „L'Europe“ machte nun geltend, dass aus der Entdeckung dieser älteren Verletzung kein Anspruch auf Erhöhung des Rentensatzes abzuleiten sei, weil man lediglich einen Zustand festgestellt hatte, der schon vorher gegeben war. Das Berufungsgericht zu Paris hatte ihren Antrag jedoch mit Urteil vom 15. Februar 1924 verworfen. Der Kassationshof entschied in demselben Sinne, indem er erklärte, dass die Richter der zweiten Revisionsinstanz einen Rentenbetrag zwar grundsätzlich nur heraufsetzen dürfen, wenn seit dem Urteil der ersten Revisionsinstanz eine Verschlimmerung im Zustande des Verletzten eingetreten ist, dass diese Regel jedoch eine Ausnahme erleidet, wenn die Verletzung, auf welche die Verschlimmerung zurückzuführen ist, bereits in dem Augenblick, als die frühere Instanz sich mit der Sache befasste, zwar bestand, aber nicht berücksichtigt werden konnte, weil sie mit den gewöhnlichen Hilfsmitteln der Untersuchung weder zu beobachten noch festzustellen war. Eine solche Verschlimmerung ist daher als eine neu hinzutretende zu betrachten, welche eine entsprechende Erhöhung der Rente begründet.

B. — BERUFSKRANKHEITEN

48. Berufskrankheit. — Gesetz vom 25. Oktober 1919. — Anwendung.

Zivilkammer des Kassationshofes, 2. Dezember 1925. — *Cie. de l'Etablissement thermal de Vichy gegen Witwe Guillaumin* (Recueil hebdomadaire Dalloz, 1926, 120).

Das Gesetz vom 25. Oktober 1919 hat die Rechtswohltaten der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle mit gewissen Änderungen auf einige Berufskrankheiten ausgedehnt, und sein Artikel 13 bestimmte, dass das Gesetz fünfzehn Monate nach Verkündung in Kraft treten sollte.

Guillaumin, der als Maler im Dienste der Brunnenverwaltung zu Vichy stand, hatte seine Arbeit am 14. Februar 1921 aufgeben müssen und war am 1. Juli 1921 an den Folgen einer Bleivergiftung gestorben. Die ersten Anzeichen seiner Krankheit waren aber bereits im Jahre 1912 in Form einer leichten Bleikolik aufgetreten.

Das Berufungsgericht zu Riom hatte indes das Gesetz vom 25. Oktober 1919 für anwendbar gehalten; hiergegen wurde Kassationsbeschwerde eingelegt mit der Begründung, dass eine in diesem Sinne gefällte Entscheidung einer Rückwirkung des Gesetzes gleichkomme.

Der Kassationshof verwarf jedoch die Beschwerde unter folgenden Gründen:

Indem das Gesetz vom 25. Oktober 1919 in Art. 5 bestimmte, dass von jeder Berufskrankheit, für die das Opfer eine Entschädigung beansprucht, auf die Veranlassung des Betroffenen binnen zwei Wochen von der Niederlegung der Arbeit an gerechnet auf der Bürgermeisterei Anzeige zu erstatten ist, hat es den Anspruch des Arbeiters auf die in diesem, sowie in dem Gesetz vom 9. April 1898 angesetzte Entschädigung am Tage der Arbeitseinstellung entstehen lassen. Um also einem Arbeiter oder einem Angestellten den Schutz des Gesetzes vom 25. Oktober 1919 zuzubilligen, genügt die Feststellung, dass die durch die Berufskrankheit, für welche er Entschädigung beansprucht, verursachte Arbeitseinstellung nach Inkrafttreten des Gesetzes erfolgte.

49. Berufskrankheiten. — Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit. — Tagegelder.

Kammer für Vorentscheidungen beim Kassationshof (Chambre des Requêtes), 12. Juli 1926. — *Allaire gegen Martin* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 514).

Nach Artikel 3 des Gesetzes vom 9. April 1898 hat der Arbeiter bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf ein Tagegeld in Höhe des halben Lohnes, den er im Augenblick des Unfalles

verdiente, falls es sich um einen festen Lohn handelt, und in Höhe des halben mittleren Tagelohnes während des dem Unfall vorausgegangenen Monates, falls es sich um einen veränderlichen Lohn handelt. Diese Bestimmung findet in Ermangelung entgegenstehender Vorschriften vorbehalt- und ausnahmslose Anwendung auf Fälle, in denen durch eine unter das Gesetz vom 25. Oktober 1919 fallende Berufskrankheit eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit verursacht wurde.

C. — UNTERSCHIED ZWISCHEN BERUFSKRANKHEIT UND ARBEITSUNFALL

50. Die Berufskrankheit ist eine Beeinträchtigung der Gesundheit, für welche eine bestimmte Ursache oder Entstehungszeit nicht anzugeben ist, die aber eine natürliche Folge der beruflichen Tätigkeit bildet. Wird dieselbe Beeinträchtigung der Gesundheit im Zusammenhang mit einer gewerblichen Verrichtung festgestellt und nachgewiesen, dass dieselbe als Folgewirkung eines bestimmten ungewöhnlichen Ereignisses eintrat, so liegt ein Unfall vor. Die durch Milben, welche sich in Getreidekörnern befanden, verursachten Stiche, die bei einem mit der Abladung dieses Getreides beschäftigten Arbeiter Krätze hervorriefen, stellen einen Unfall dar.

Zivilgericht Le Havre, 5. Februar 1926. — *Société maritime de manutention gegen Simon* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 1, 693).

Das Gericht erklärt, dass es genau zu ermitteln hat, ob die Tatsachen, auf welche sich der Anspruch des Arbeiters stützt, eine Berufskrankheit oder einen einfachen Arbeitsunfall darstellen, um nicht nur festzustellen, welche Art von Anspruch derselbe erheben kann, sondern auch, welche Stelle zuständig ist darüber zu befinden.

Seit langen Jahren vertreten Rechtslehrer und Rechtsprechung einmütig die Auffassung, dass als Berufskrankheiten pathologische Erscheinungen zu gelten haben, für welche eine bestimmte Ursache oder Entstehungszeit nicht anzugeben ist, die aber eine natürliche Folge der beruflichen Tätigkeit bilden, während dieselben Erscheinungen als einfache Arbeitsunfälle anzusprechen sind, wenn sie im Verlaufe einer gewerblichen Verrichtung als Folgeerscheinung eines bestimmten Ereignisses auftreten, welches nicht unter die normalen Bedingungen dieses Berufes fällt. So bildet eine Lungenentzündung, die sich ein Brunnengräber infolge längeren Aufenthalts in den Brunnengruben zuzieht, eine Berufskrankheit, während die Milzbrandkrankung eines Gerbereiarbeiters, der im Betriebe seines Arbeitgebers mit infizierten Häuten umzugehen hatte, einen Arbeitsunfall darstellt.

Es genügt, darauf hinzuweisen, dass Simon von der in Frage stehenden Krätze befallen wurde, als er auf dem *Nimbo* mit Getreide umzugehen hatte, um festzustellen, dass, bis auf die Schwere, eine unverkennbare Ähnlichkeit zwischen unserem Falle und der erwähnten Milzbrandkrankung besteht. Ausserdem hat sich die Rechtsprechung bereits dahin festgelegt, dass eine Krätze, die sich ein Arbeiter durch Umgang

mit milbenhaltigem Getreide zuzog, keine Berufskrankheit, sondern eine als Unfall anzusehende pathologische Erscheinung bildet (Gericht zu Amiens, 16. November 1921).

Es ist daher festzustellen, dass Simon berechtigt ist, in den durch Artikel 3 des Gesetzes vom 9. April 1898 gezogenen Grenzen vor dem Friedensrichter eine Wiedergutmachung des ihm durch den Arbeitsunfall verursachten Schadens zu beanspruchen.

Anmerkung: Die durch dieses Urteil nach der bereits feststehenden Meinung der Gerichte getroffene Unterscheidung zwischen der Berufskrankheit im eigentlichen Sinne und dem Arbeitsunfall (vergleiche besonders Kammer für Vorentscheidungen beim Kassationshof, [Chambre des Requêtes], 30. Mai 1921, Gaz. Pal. 1921, 2, 90) ist angesichts des geltenden französischen Rechts von besonderer Bedeutung, da dieses die Gesetzgebung über die Berufsgefahr bisher nur auf einige durch Blei (Bleivergiftung als Berufskrankheit) und Quecksilber (Quecksilbervergiftung als Berufskrankheit) verursachte Berufskrankheiten, die allein in den dem Gesetz vom 25. Oktober 1919 beigegebenen Tabellen aufgeführt waren, ausgedehnt hat.

Siehe hierzu die Entscheidung des Berufungshofes in England, *Williams gegen Guest, Keen and Nettletons* (England, „Versicherungswesen“, Nr. 31, S. 180).

ARBEITSVERMITTLUNG UND ARBEITSLOSIGKEIT

Anmerkung: Über die Berücksichtigung der Arbeitslosigkeit bei Berechnung der einem Arbeiter von dem Arbeitgeber geschuldeten Unfallentschädigung siehe oben Nr. 44 und 45, S. 259.

ARBEITSAUFSICHT

Anmerkung: Über die Aufgabe der Gewerbeaufsichtsbeamten und der von ihnen vorzunehmenden Feststellungen siehe oben Nr. 24, S. 224.

Über die Folgen des Fehlens oder der unzureichenden Bereitstellung gesetzlich vorgeschriebener Schutzvorrichtungen für die Unfallhaftung des Arbeitgebers siehe oben Nr. 46, S. 260.

VERSCHIEDENES

51. Runderlasse des Generalgouverneurs von Algerien des Inhalts, dass Eingeborene, welche sich nach Frankreich begeben, im Besitz von Ausweiskarten sein müssen, und dass jene, die sich in die Hauptstadt begeben, um dort zu arbeiten, ausserdem ein ärztliches Zeugnis und einen Nachweis über ihre Anstellung besitzen müssen. — Feststellung einer Überschreitung der Amtsbefugnis, da diese Massnahmen einen zu weitgehenden Eingriff in die persönliche Freiheit der algerischen Eingeborenen darstellen. — Nichtigkeitserklärung durch den Staatsrat.

Staatsrat, 18. Juni 1926. — *Belkacem und andere* (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, 2, 490).

In den gesamten Verwaltungsmassnahmen zur Regelung der Ausreise eingeborener algerischer Arbeiter nach Paris, welche am 1. Oktober 1924 in Kraft traten, erblickten die Eingeborenen Belkacem Bentami, Deham Larbi ben Belaïd und Sadi Achmed ben Ali eine Überschreitung der Amtsbefugnis und strengten deshalb ein Verfahren vor dem Staatsrat an.

Es handelte sich hauptsächlich um drei Runderlasse des Generalgouverneurs von Algerien.

Der Staatsrat erklärte diese Massnahmen und besonders die in Frage stehenden Erlasse aus folgenden Gründen für ungültig :

In den erwähnten Runderlassen hat der Generalgouverneur angeordnet, dass sämtliche Eingeborenen, die sich nach Frankreich begeben, mit einer Ausweiskarte versehen sein müssen und dass jene, die nach der Hauptstadt reisen, ausserdem im Besitz eines ärztlichen Zeugnisses und einer Anstellungsbescheinigung sein müssen.

Obwohl diese Massnahmen zur Erhaltung der Volksgesundheit und aus Gründen der öffentlichen Sicherheit erfolgten, so war für ihren Erlass wegen der damit verbundenen weitgehenden Beschränkung der persönlichen Freiheit der algerischen Eingeborenen doch nur das Staatsoberhaupt auf Grund der ihm für Algerien zustehenden gesetzgeberischen Vollmachten zuständig ; deshalb sind die genannten Runderlasse des Generalgouverneurs ohne Rücksicht auf ihre sachliche Zweckmässigkeit wegen Überschreitung der Amtsbefugnis für nichtig zu erklären.

Im übrigen ist es Sache der Verwaltung, sowohl in Algerien wie in der Hauptstadt die für die öffentliche Sicherheit und Volksgesundheit jeweils erforderlichen Notmassnahmen zu treffen.

52. Ausländische Seeleute. — Berufsgefahr. — Secunfall: Unanwendbarkeit der Gesetze vom 9. April 1898 und 29. Dezember 1905, Anwendbarkeit des allgemeinen Rechts (Art. 1382 ff. des Code civil). — Unfälle ausserhalb der Seereise: Gesetz vom 9. April 1898 anwendbar.

1. Fall: Berufungsgericht Poitiers, 2. Dezember 1925 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, I, 184). — 2. Fall: Zivilgericht Marseille, 14. Januar 1926 (Recueil de la Gazette du Palais, 1926, I, 385).

1. FALL

(Société de Chalutage de la Méditerranée und Kapitän Roustic gegen Sarranz)

Sarranz, spanischer Staatsangehöriger, angeheuert an Bord des Fischdampfers „Emile Duire“, wurde, als er gerade im Hafen von la Rochelle im Flussboot des Schiffes ein Ankertau an Land brachte, von der Schiffsschraube erfasst.

Über diesen Unfall erklärt das Berufungsgericht:

Auf den Unfall eines ausländischen Seemannes sind anwendbar: das Gesetz vom 9. April 1898 über die Arbeitsunfälle, welches sich zwar auf sämtliche einheimischen und ausländischen Arbeiter erstreckt, aber nicht für Seeleute gilt; das Gesetz vom 12. April 1906, welches das Gesetz über die Arbeitsunfälle auf kaufmännische Unternehmen ausdehnt, da im vorliegenden Falle das leitende Unternehmen — eine Fischereigesellschaft — keineswegs ein kaufmännisches Unternehmen darstellt und Spanien überdies mit dem französischen Staat kein diplomatisches Abkommen über die Gleichbehandlung französischer Arbeitnehmer in spanischen Unternehmen getroffen hat, so dass der Verletzte in keiner Weise das Gesetz von 1906 anrufen kann, sowie endlich das Gesetz vom 29. Dezember 1905 über die Fürsorgekasse der französischen Seeleute, da diese zur Zahlung von Unfallentschädigungen an Seeleute gegründete Kasse ausschliesslich aus Beiträgen der französischen Reeder und Seeleute, sowie des französischen Staates besteht.

Ein im Schiffsdienst verletzter Seemann fremder Staatsangehörigkeit kann daher gegebenenfalls nur den Art. 1382 des Code civil (Haftung für Delikte und deliktähnliche Handlungen nach allgemeinem Recht) anrufen.

2. FALL

(Mohamed Tabet gegen Compagnie Transatlantique)

Die in dem Gesetz vom 29. Dezember 1905 vorgesehenen lebenslänglichen Renten und Tagegelder stehen nur eingeschriebenen französischen Seeleuten zu, welche Mitglieder der Fürsorgekasse der Seeleute sind.

Ein Seemann, welcher diese Bedingungen nicht erfüllt (im vorliegenden Falle eine auf Weisung des Gouverneurs der Somaliküste in die Mannschaftsrolle eingetragene Persönlichkeit), kann das genannte Gesetz nicht anrufen; wenn er aber im Verlaufe von Ausbesserungsarbeiten, die er als Tagesarbeiter an Bord eines vor Anker liegenden Schiffes vornahm, von einem Unfall betroffen wurde, so finden die Vorschriften des Gesetzes vom 9. April 1898 über die Berufsgefahr Anwendung.

Anmerkung: Man vergleiche dieses Urteil mit der im ISAR 1925, England, „Versicherungswesen“, Nr. 8, S. 141 angeführten Entscheidung, um den in diesem Punkte bestehenden Gegensatz zwischen der französischen und englischen Gesetzgebung festzustellen.

53. Ausländische Arbeiter. — Arbeitsvertrag auf bestimmte Dauer mit einem französischen Arbeitgeber. — Heimbeförderungsklausel. — Bedeutung und Tragweite derselben.

Zivilkammer des Kassationshofes, 22. Dezember 1925. — *Boer gegen Soc. des Chantiers et Ateliers de la Capelette* (Recueil Sirey, 1926, I, 15).

Bei Vorliegen eines Dienstvertrages auf bestimmte Dauer steht es nicht im freien Ermessen einer der beiden Parteien, vor Ablauf der vereinbarten Frist das Vertragsverhältnis zu lösen, und Art. 23 des I. Buches des Code du Travail erklärt Vereinbarungen für ungültig, in denen für den Fall vorzeitigen willkürlichen Vertragsbruches eine der beiden Parteien offen oder verschleiert auf Schadenersatzansprüche verzichtet hat.

Wird in einen Arbeitsvertrag zwischen einem französischen Arbeitgeber und einem ausländischen Arbeiter die Bestimmung aufgenommen, dass sich der Arbeitgeber verpflichtet, bei vorzeitiger Entlassung des Arbeiters aus einer ausserhalb des Willensbereiches dieses letzteren gelegenen Ursache diesen kostenlos in die Heimat zurückzubefördern, so ist diese Zusicherung als eine dem fremden Arbeiter versprochene Gegenleistung dafür, dass er seine Heimat verlassen hat, um in die Dienste der französischen Gesellschaft zu treten, anzusehen, nicht aber als eine Strafklausel, welche im voraus die Höhe der bei Nichterfüllung des Vertrags geschuldeten Entschädigung festsetzt.

Das Urteil, welches die von einem an einem solchen Vertrag beteiligten Arbeiter gegen den Arbeitgeber, welcher ihn entlassen hat, gerichtete Klage auf Zahlung von Schadenersatz mit der unzureichenden Begründung, dass der Arbeitgeber bereit ist, den entlassenen Arbeiter in die Heimat zurückzubefördern, abweist, ist daher zu kassieren. Das Angebot der Rückbeförderung befreit den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung der Schadenersatzleistung, falls er eigenmächtig und widerrechtlich den Vertrag gebrochen hat. Das Gericht hatte deshalb zu prüfen, ob der Vertrag auf bestimmte Dauer geschlossen und ob er vor Ablauf der vereinbarten

Zeit nicht vom Arbeitgeber ohne rechtmässige Gründe vorzeitig gebrochen worden war.

Anmerkung: Neben einer bedeutsamen Festlegung der Tragweite der Heimbeförderungsklausel in Arbeitsverträgen zwischen französischen Arbeitgebern und ausländischen Arbeitern bringt diese Entscheidung die an sich allgemein anerkannte Auffassung, dass der einseitige, vorzeitige, ungerechtfertigte Vertragsbruch einen Anspruch auf Schadenersatz begründet, mit einer in früheren Fällen der französischen Rechtsprechung nicht erreichten Klarheit zum Ausdruck: Art. 23 des I. Buches des Code du Travail ist dahin auszulegen, dass ein auf bestimmte Zeit abgeschlossener Arbeitsvertrag keine Abmachungen enthalten darf, welche einen Verzicht auf die aus einem rechtswidrigen Vertragsbruch erwachsenden Schadenersatzansprüche darstellen, obwohl der Wortlaut des vom Kassationshof angezogenen Artikels über die Ungültigkeit entgegenstehender Vereinbarungen im Arbeitsvertrag sich nur auf Verträge auf unbestimmte Dauer bezieht.

ITALIEN

EINZELARBEITSVERTRÄGE

A. — VERPFLICHTUNG DES DIENSTNEHMERS ZUR PERSÖNLICHEN VERRICHTUNG DER ÜBERNOMMENEN ARBEIT

1. Eine übernommene Dienstleistung ist vom Verpflichteten persönlich auszuführen. Da im vorliegenden Falle nicht nachgewiesen wurde, dass der Arbeitnehmer (Fuhrmann) unter dem Zwange höherer Gewalt handelte, als er sein Gespann einem Dritten anvertraute, erkannte das Gericht seine fristlose Entlassung durch die beklagte Firma als rechtlich begründet an.

Probiviri Florenz (Transportgewerbe), 26. Oktober-27. November 1925.
— *Montelatici gegen Maoggi*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 8.)

Der Fuhrmann Montelatici brachte vor, dass er am 21. Juni gegen 8 Uhr abends, nachdem er, im Dienste des Maoggi stehend, die ihm zuvor übertragene Arbeit verrichtet hatte, einen Fieberanfall verspürt und deshalb sein Gespann einem Bekannten namens Goliari mit dem Auftrage übergeben habe, dasselbe zur Stallung zurückzubringen und den Maoggi von seinem Unwohlsein zu benachrichtigen; dass dieser letztere ihm am folgenden Tage, obwohl er sich an der Arbeitsstätte eingefunden habe, um einzuspannen, den Lohn für die vorausgegangenen Arbeitstage ausgezahlt und erklärt habe, dass er damit fristlos entlassen sei; dass eine in dieser Weise ausgesprochene Kündigung ungerechtfertigt sei, und dass er daher Entschädigung wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist beanspruche.

Maoggi wandte dagegen ein, dass Montelatici seinen Dienstvertrag in grober Weise verletzt habe, indem er wegen eines unbewiesenen Unwohlseins das Pferd in fremde Hände gegeben habe.

Das Gericht stellt fest, dass Montelatici für seine Behauptung keinen hinreichenden Beweis erbracht hat, während andererseits Maoggi wenigstens einen Zeugen namhaft machte, der Montelatici noch am Abend des in Frage stehenden Tages in der Nähe des Arezzo-Schlag-

baumes gesehen hat. Durch diese Aussage wird die Glaubwürdigkeit der von Montelatici vorgebrachten Behauptung in Frage gestellt; sein Antrag ist daher abzuweisen, da die Kündigung durchaus gerechtfertigt erscheint, wenn er sein Gespann ohne Zwang durch höhere Gewalt einem Fremden anvertraute.

2. Ohne Rücksicht auf die Art der Lohnzahlung ist, sofern keine anders lautende mündliche oder schriftliche Vereinbarung vorliegt, bei Entlassung eines Arbeiters die übliche Kündigungsfrist von einer Woche einzuhalten.

Proviviri Mailand (Transportgewerbe), 10. Januar-30. Mai 1926. — *Saporiti gegen Società Elettromobili*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 215.)

Der Kläger hat die Firma, von der er fristlos entlassen wurde, wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist auf Zahlung eines Monatseinkommens verklagt.

Das Gericht hat festgestellt, dass im Verlaufe eines Wortwechsels zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf beiden Seiten beleidigende Äußerungen gefallen sind. Dieser Streit aber entstand, nachdem der Arbeitgeber seinem Untergebenen in sehr unhöflichem — und, weil in aller Öffentlichkeit, auch verletzendem — Ton befohlen hatte, von einer Laterne herabzusteigen, an der er gerade eine Ausbesserung vornehmen wollte, die nach Aussage des Klägers für die Aufrechterhaltung des Verkehrs notwendig war. In der von den Parteien umstrittenen Frage, ob das Anzünden der Hauptlaterne für den Verkehr unbedingt erforderlich war, ist ein Beweis nicht erbracht worden.

Das Gericht glaubt jedoch, die Berechtigung der erfolgten frist- und entschädigungslosen Kündigung verneinen zu müssen, und hält den Anspruch des Klägers auf eine angemessene Entschädigung für gerechtfertigt.

Hier erhebt sich nun eine schwierige Rechtsfrage. Der — monatlich entlohnte — Arbeitnehmer beansprucht die Festsetzung dieser Entschädigung in Höhe eines Monatsverdienstes.

Nach Herkommen ist bei Lösung eines Dienstverhältnisses eine acht-tätige Kündigungsfrist einzuhalten oder eine entsprechende Entschädigung zu zahlen. Das Gericht kann sich zugunsten des Klageantrages auf keinen Tarifvertrag stützen, da nach Aussage der Parteien selbst in Monza solche Verträge nicht bestehen, welche die Rechtsbeziehungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Transportgewerbe regeln.

Das Gericht hat sich also letzten Endes mit folgender Frage zu befassen: Ist die Höhe der einem Arbeiter für versäumte Einhaltung der Kündigungsfrist geschuldeten Entschädigung von der Art der Lohnzahlung abhängig? Kann dieselbe eine bestehende Rechtsgewohnheit ausser Geltung setzen? Das Gericht ist der Ansicht, dass die Art der Lohnzahlung, wie im vorliegenden Falle die monatliche Zahlung, nur insofern eine solche Rechtswirkung haben kann, als die Parteien dies ausdrücklich vereinbart haben. So kann während der Vertragsdauer, falls nichts anderes vereinbart wurde, die berechnete Partei nur nachträgliche Zahlung beanspruchen, ebenso wie ein Anspruch

des Arbeiters auf ungekürzte Lohnzahlung für einen Monat, der mehrere freie Tage oder sonstige Tage brachte, an denen er nicht zur Arbeit kam, sehr zweifelhaft begründet wäre, da bekanntlich bei einem Dienstverhältnis die Entlohnung genau der an den Arbeitstagen tatsächlich geleisteten Arbeit entspricht — wenigstens darf man vermuten, dass es gewöhnlich auf diese Grundlage abgestellt ist —, woraus sich die Gewohnheit der Tagesentlohnung ergibt. Ist dagegen das Rechtsverhältnis gelöst oder doch durch Kündigung geändert worden, so leuchtet nicht ein, warum die Art dieser Beziehung zwischen Lohn und Leistung, die sich unter gewöhnlichen Umständen nach praktischen und besonderen betrieblichen Gesichtspunkten richtet, dadurch beeinflusst werden sollte. Diese Auffassung ist um so weniger begründet, wenn, wie im vorliegenden Falle, kein Anhaltspunkt vorliegt, dass die Parteien diese vierzehntätige oder monatliche Lohnzahlung ausdrücklich gewünscht haben. Wird ein Vertrag gekündigt, so tritt er entweder sofort ausser Kraft oder läuft noch eine Zeitlang weiter, um dann endgültig aufzuhören. Die Dauer dieser Zeitspanne, während deren das Rechtsverhältnis noch fortbesteht (die Kündigungsfrist) ist, wie erwähnt, für den Arbeitsvertrag in zweifelsfreier Weise durch das Gewohnheitsrecht festgelegt, wie sie für den Privatangestelltenvertrag durch das Gesetz geregelt ist. Diese Frist und nicht die zeitliche Verteilung der Lohnzahlung ist der Berechnung der für die versäumte Einhaltung der Kündigungsfrist zu zahlenden Entschädigung zugrunde zu legen.

Daher glaubt das Gericht, im Einklang mit der dauernden, wenn auch nicht förmlich begründeten Rechtsprechung anderer Gewerbegerichte, mit der 7. Kammer des Gerichts des Seine-Departements (Paris, 24. März 1923, *Agostino gegen Barbier*) unbedenklich erklären zu können: Die für Vertragsbruch geschuldete Entschädigung muss, ohne Rücksicht auf die Art der Entlohnung eines Arbeiters, stets der während der Kündigungsfrist nach den Gebräuchen der betreffenden Industrie zahlbaren Lohnsumme entsprechen. Da nun, wie angeführt, im Zuständigkeitsbezirk des erkennenden Gerichts beim Transportgewerbe die einem Arbeiter gegenüber zu beobachtende Kündigungsfrist acht Tage beträgt, so ist dem Kläger nur ein Wochenlohn zuzusprechen. Ferner ist ihm die der beklagten Firma geleistete Sicherheitszahlung zurückzuerstatten.

Anmerkung: So überwiegend die Rechtsprechung.

B. — LÖSUNG DES ARBEITSVERTRAGES ; KÜNDIGUNG

3. In Ermangelung entgegenstehender vertraglicher Vereinbarungen zwischen den Parteien ist eine Kündigung nicht nur am Samstag möglich, sondern kann rechtsgültig auch im Laufe der Woche ausgesprochen werden.

Probitviri Mailand (Transportgewerbe), 6.-21. Dezember 1925. — *Sacco gegen Società Impresa autoscafi Naviglio Interno*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 12.)

Es wird beiderseits zugegeben, dass der klagende Arbeiter Sacco von der beklagten Firma am 27. August 1925 als Motorbootführer angestellt wurde. Die monatliche Vergütung betrug

700 Lire. Der Kläger hat einen Brief vom November vorgelegt, in dem ihm bei gleichzeitiger Kündigung 500 Lire zur Regelung aller noch bestehenden Ansprüche angeboten wurden. Die Beklagte hat vor Gericht den Inhalt dieses Briefes in keiner Weise in Abrede gestellt, sondern, wie aus diesem bereits hervorgeht, hauptsächlich erklärt, dass sie wegen der schwierigen Finanzlage der Gesellschaft nicht auf die Forderungen des Klägers eingehen könne.

Die Verhandlung hat nun einwandfrei ergeben, dass dem Sacco die Kündigung mitgeteilt wurde. Es ist jedoch noch zu untersuchen, an welchem Tage die Kündigungsfrist zu laufen begann, um hiernach durch Schlussfolgerung auch die andere Frage zu lösen, ob die dem Sacco zustehende Vergütung seinem Antrag entsprechend bis zum 27. Oktober oder für eine kürzere Zeit zu berechnen ist.

Der Dienstvertrag eines Arbeiters kann, sofern nicht schwerwiegende Gründe vorliegen — in diesem Falle erfolgt fristlose Entlassung, für solche Umstände besteht aber keine Vermutung — in einigen Industrien nur am Samstag gekündigt werden, in anderen an jedem beliebigen Wochentag. In der Praxis wenden bedeutende Industriezweige (z. B. die Maschinen- und Metallindustrie, die chemische Industrie usw.) für die Mehrzahl ihrer Arbeiter diese Methode an; eine feste Gewohnheit ist in diesem Punkte also nicht gegeben. Andererseits ist das System, nach dem beide Parteien im Laufe der Woche kündigen können, durchaus zweckentsprechend, sofern damit dem Arbeiter wie dem Arbeitgeber die notwendige Zeit gegeben werden soll, sich um eine neue Stelle, bzw. einen neuen Arbeiter zu bemühen, und nach alter Gewohnheit hält man für dieses Bedürfnis die sogenannten „acht Tage“ für ausreichend; es ist daher kein Grund ersichtlich, warum es einer der beiden Parteien frei stehen soll, die Frist nach eigenem Ermessen bis zu ihrer doppelten Länge auszudehnen.

Diese Auffassung wird noch durch den Umstand gestützt, dass das „Faschistenabkommen“ vom 14. April 1925, welches in Mailand die Rechtsbeziehungen zwischen den Eigentümern öffentlicher Kraftwagen und ihren Führern regelt und sinngemäss auch für den vorliegenden Streitfall zwischen einem Motorbootführer und einem Unternehmen, welches in Mailand zu Wasser ein öffentliches Verkehrsmittel betreibt, anwendbar ist, in Art. 22, 23 und 24 die Möglichkeit der Kündigung keineswegs auf den Samstag beschränkt.

Die Kündigung wurde dem Sacco am 21. Oktober mitgeteilt. Die Kündigungsfrist war also aus den angeführten Beweisgründen vom 22. Oktober an zu berechnen: „dies a quo non computatur in termine“ (der Tag, an dem die Frist zu laufen beginnt, wird in diese nicht eingerechnet).

Das bezahlte Dienstverhältnis des Klägers läuft also bis zum 21. Oktober. Der Ablauf der Kündigungsfrist begann am 22. Oktober, und da, wie im vorliegenden Falle festgestellt wurde, kein wichtiger Kündigungsgrund vorlag, so ist ihm die der Kündigungsfrist entsprechende Vergütung zu zahlen.

Anmerkung: In entgegengesetztem Sinne entschieden vorher die Proviviri in Monza (Textilgewerbe), 7. - 21. November 1921, *Edi gegen Hejmann und Bevilacqua* (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 58), welche im Gegenteil den Standpunkt vertraten, dass die Entschädigung der tatsächlichen Kündigungsfrist entsprechen müsse, und daher einen Anspruch auf Entschädigung für fristlose Entlassung als unbegründet abwiesen.

4. Die in rechtsgültiger Form (unter Einhaltung der üblichen Kündigungsfrist) erfolgte Entlassung eines Arbeiters, welcher die politischen und religiösen Anschauungen seines Arbeitgebers nicht teilt, steht nicht im Widerspruch mit den Staatsgesetzen und bildet keine Verletzung der Gedankenfreiheit, da der Arbeitgeber das Recht hat, seine Arbeiter nach freiem Ermessen auszuwählen.

Proviviri Rom (Druckereigewerbe), 22. Juli 1926. — *Calcagno gegen Tipografia Missionaria*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 450.)

Der Arbeitsvertrag kann sowohl vom Arbeitgeber wie vom Arbeiter jederzeit nach freiem Ermessen unter Einhaltung einer vierzehntägigen Kündigungsfrist gelöst werden, unbeschadet der durch den Vertrag begründeten Rechte und mit Ausnahme jener Fälle, in denen dieser Schritt nach der unanfechtbaren Entscheidung der Proviviri unbillig erscheint. Wenn daher das Gericht zu dem Antrag des Klägers persönlich Stellung nehmen und entscheiden soll, ob ein Arbeitgeber, der bei seiner Tätigkeit gewisse politische und religiöse Anschauungen vertritt, welche mit den Staatsgesetzen nicht in Widerspruch stehen, einen Arbeiter, welcher entgegengesetzte Ziele verfolgt, aus seinem Personal entlassen darf, so erklärt es unbedenklich, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeiter, welcher seine Weltanschauung nicht teilt, in rechtsgültiger Form und unter Beobachtung der Vertragsbestimmungen zu entlassen.

5. Klagen über die technische Unfähigkeit eines Arbeiters, welche nach seiner endgültigen Anstellung erhoben werden, sind belanglos, verspätet und rechtsunwirksam; sie können daher nicht zur Begründung eines Vertragsbruches dienen.

Gericht zu Mailand, 12.—23. März 1926. — *Callegari gegen Fontana*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 211.)

Da sich aus dem Vertrag, wie die Parteien auch zugeben, die ordnungsgemässe Anstellung des Callegari durch Fontana ergibt, so ist als selbstverständlich anzunehmen, dass Fontana, wenn er sich zur Anstellung des Callegari entschloss, sich davon überzeugt hatte, dass dieser für die ihm übertragene Arbeit, die Montierung von Maschinen, tauglich war. In dieser Hinsicht hat tatsächlich die Beweisaufnahme ergeben, dass Callegari bereits vor dem 15. März 1923 (dem Tag des Vertragsabschlusses) im Betriebe des Fontana damit beschäftigt war, Maschinen in Gang zu setzen. Der Zeuge Bordin erklärt noch besonders, dass Callegari vor dem Monat März 1923, und zwar im Januar und Februar 1923, in den Betrieb gekommen war, um die Maschinen, welche nicht arbeiteten, in gebrauchsfähigen Zustand zu bringen, und mit dieser Arbeit 40 Tage verbrachte. Fontana hatte also Gelegenheit, sich von der beruflichen Fähigkeit des Callegari als Maschinisten zu überzeugen, da diese Zeitspanne von mehr als zwei Monaten hinreichte, um diese Feststellung zu machen; und wenn Fontana nach Ablauf dieser Zeit beschloss, einen endgültigen Anstellungsvertrag auf zwei Jahre mit Callegari zu schliessen, so hat er damit seine volle Befriedigung mit

der Fertigkeit und Leistungsfähigkeit des letzteren bekundet. Nach Abschluss des Vertrages war Fontana an diesen gebunden und zu seiner Innehaltung verpflichtet. Die späteren Klagen des Fontana über die Unfähigkeit des Callegari, der zum Beweis hierfür angeführte Umstand, dass dieser sich bei der Montierung von Maschinen von seinem Vater helfen liess usw., sind nicht geeignet, das Verhalten des Fontana selbst, welcher den Vertrag als gebrochen betrachtete, zu rechtfertigen. Es wäre vielmehr nachzuweisen gewesen, dass Callegari nach seiner endgültigen Anstellung aus Nachlässigkeit oder Vorsatz wesentlich geringere Leistungen vollbracht hatte, als während der Probezeit.

Das Gericht konnte sich von der tatsächlichen Geschicklichkeit und Leistungsfähigkeit des Callegari keine genaue Vorstellung bilden, da es sich um eine technische Leistung handelt, welche eine verschiedene Beurteilung zulässt, so dass die Aussagen der von beiden Parteien beigebrachten Zeugen in diesem Punkte nicht übereinstimmen; doch ist in vorliegendem Falle darauf hinzuweisen und an der Tatsache festzuhalten, dass der Grad der Fertigkeit und Leistungsfähigkeit des Callegari, wie diese auch immer beschaffen sein mögen, dem Fontana durchaus bekannt war.

Daher sind die von Fontana nach erfolgter endgültiger Anstellung des Callegari über dessen Leistungsfähigkeit vorgebrachten Klagen belanglos, verspätet und rechtlich unerheblich.

Wenn Fontana die Fertigkeit und Leistungsfähigkeit des Callegari unrichtig eingeschätzt hat, so hat er sich diesen Irrtum selbst zuzuschreiben. Nachdem er sich aber einmal entschieden und den Vertrag abgeschlossen hatte, um die Dienste des Callegari zwei Jahre lang in Anspruch zu nehmen, war er an diesen Vertrag bis zu seinem Ablauf gebunden. Die Zeugenaussagen haben weder ergeben, dass Callegari nach seiner endgültigen Anstellung durch ernstes Verschulden einen Bruch des Vertrages begründet und gerechtfertigt hat, noch dass er durch unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst, Nichteinhaltung der Arbeitsstunden usw. seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist; wenn er einmal gefehlt hat, so geschah es wegen Krankheit. Die von Fontana ausgesprochene Kündigung ist daher aus den angeführten Gründen als ungesetzlich und willkürlich zu betrachten, da sie ohne hinreichende Ursache erfolgte, und stellt somit einen schuldhaften Bruch des Vertrages durch Fontana zum Nachteile des Callegari dar.

Anmerkung: Die Entscheidung der Provirri erging in demselben Sinne; wir geben daher nur den Spruch des ordentlichen Gerichts wieder.

6. Die blosse Tatsache, dass ein Arbeitnehmer bei einer Verletzung der für den Betrieb aufgestellten Sicherheitsvorschriften (im vorliegenden Falle Einführung feuergefährlicher Stoffe trotz strengem Verbot) betroffen wurde, bildet einen ausreichenden Grund für fristlose Entlassung, ohne dass böswillige Absicht nachzuweisen wäre.

Provirri Neapel (Textilindustrie), 19. Februar 1926. — *Marciano gegen Cotoniere Meridionali.* (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 327.)

Anmerkung: Wie im Strafrecht, macht es auch hier die Art der Übertretungen erforderlich, dass die Tat als solche ohne Rücksicht auf Vorsatz oder Absicht des Täters für die Beurteilung entscheidend ist.

C. — SONSTIGE RECHTSVORSCHRIFTEN
ÜBER DEN EINZELARBEITSVERTRAG

7. Die Entschädigung für Entlassung (ohne Anrechnung des Dienstalters) in der mechanischen Industrie ist — nach dem dritten Dienstjahr — auch solchen Arbeitern zu gewähren, welche zum Heeresdienst eingezogen werden.

Probiviri Mailand (mechanisches Gewerbe), 28. Mai-18. Juni 1926. — *Sinelli gegen Murer*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 373.)

Anmerkung: Diese Lösung ist übrigens von den Fachgelehrten lebhaft umstritten und wird in der Mehrzahl der Fälle abgelehnt.

8. Die Entschädigung für erfolgte Entlassung (Anrechnung des Dienstalters) ist streng persönlicher Natur und daher auf einen Rechtsnachfolger nicht übertragbar.

Probiviri Brescia (Metallgewerbe), 4. Juli 1926. — *Pasquali gegen Glisenti*. (Giurisprudenza del Lavoro 1926, S. 451.)

Dieser Grundsatz wird auch durch die Tatsache bestätigt, dass der Gesetzgeber, als er auf einem verwandten Rechtsgebiet, nämlich dem des Privatangestelltenvertrags, ein Forderungsrecht auf die Erben eines im Dienste Verstorbenen übertragen wollte, für diese einen solchen Anspruch ausdrücklich geschaffen hat.

So bestimmt Art. 13 der kgl. Gesetzesverordnung vom 13. November 1924, Nr. 1825, genau, „dass beim Tode des Arbeitnehmers dem überlebenden Ehegatten und den von ihm unterhaltenen Familienangehörigen bis zum vierten Grade die Entschädigung für erfolgte Entlassung zusteht“.

Da die Vorschriften, welche diese Streitfrage für die Mechaniker und Metallarbeiter regeln und nach Gewohnheitsrecht auch in den übrigen Industriezweigen auf die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern Anwendung finden, den Erben eines verstorbenen Arbeiters dieses Recht nicht zuerkennen, so ist, mag es sich dabei auch um eine unerklärliche Lücke in dem angezogenen Gesetzestexte handeln, der Klageantrag abzuweisen.

9. Für Feiertage, welche etwa in die Kündigungsfrist fallen, hat der Arbeiter keinen Lohnanspruch.

Probiviri Mailand (mechanische Industrie), 12. März — 9. April 1926. — *Pinardi gegen Società Anonima Nicola Romeo*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 217.)

Der Antrag auf Zahlung von drei Tagen, welche zu den acht Tagen der Kündigungsfrist gehören, ist abzuweisen, da einwandfrei festgestellt ist, dass Pinardi unter Einhaltung der achttägigen Kündigungsfrist ordnungsgemäss entlassen wurde.

Allerdings konnte Pinardi während dieser Kündigungsfrist an drei anerkannten Feiertagen nicht arbeiten, doch stellt das Gericht in der Sache fest, dass keine Rechtsnorm besteht, nach welcher die drei letzten Tage der Kündigungsfrist unbedingt Werktage sein müssen. Es handelte sich darum, zu ermitteln, ob im vorliegenden Falle die normale Kündigungsfrist eingehalten wurde, d. h. ob die Kündigung eine Woche vor Abbruch aller aus dem Arbeitsvertrag für Arbeiter und Arbeitgeber erwachsenen Rechtsbeziehungen ausgesprochen wurde, damit der Arbeiter selbst, dem von der Firma gekündigt worden war, in der durch Rechtsgewohnheit festgelegten Kündigungsfrist Gelegenheit haben sollte, eine neue Stelle zu finden; dies ist aber um so eher anzunehmen, wenn ihm einige völlig arbeitsfreie Tage zur Verfügung standen.

Der Anspruch auf Bezahlung dieser Tage, die zwar in die Kündigungsfrist fielen, an denen aber nicht gearbeitet wurde, ist widersinnig: man braucht Pinardi nur entgegenzuhalten, dass ihm die in Frage stehenden drei Tage auch nicht bezahlt worden wären, wenn die Kündigung nicht erfolgt und der Vertrag in Kraft geblieben wäre.

GEHÄLTER UND LÖHNE

10. Ist bei der Anstellung eines Arbeiters kein fester Lohn ausbedungen worden, so können die Probiviri diesen *ex bono et aequo* bestimmen.

Probiviri Genua (Gasthausbetriebe), 17.-20. März 1926. — *Bovatti gegen Giorgi*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926 S. 324.)

Die Klägerin führt aus, sie habe zwar bei Abschluss des Dienstvertrages keinen bestimmten Lohnbetrag vereinbart, wohl aber nach Ablauf eines Monats, als ihr der Arbeitgeber 100 Lire auszahlte, erklärt, dass dieser Betrag ihrer Arbeitsleistung nicht entspreche und dass sie ihn nur als Anzahlung entgegennehme. Es kam zu einem Wortwechsel über die Anstellungsbedingungen und die unzulängliche Lohnzahlung, der damit endete, dass die Klägerin die Stelle verliess.

Der Beklagte erklärt dagegen, dass er sich nicht zu einer höheren Lohnzahlung als 100 Lire im Monat verpflichtet fühle.

„Das Gericht stellt fest, dass die Frage der monatlichen Lohnhöhe nicht einfach mit der Erklärung einer Partei erledigt ist, dass sie nicht gesonnen sei, mehr als 100 Lire zu zahlen, da feststeht, dass am Platze vorübergehend beschäftigte Hausangestellte gerade wegen der Ungewissheit ihrer Stellung einen höhern Lohn erhalten als denjenigen, der den fest Angestellten auf Grund der

geltenden Tarife zusteht. Der Anspruch der Klägerin auf einen Monatslohn von 200 Lire ist somit als begründet anzusehen, da dieser nicht im Missverhältnis zu den von ihr als Köchin geleisteten Diensten steht, selbst wenn man annimmt, dass der Betrieb des Beklagten zu den allerkleinsten gehört.“

ARBEITSZEIT

11. Für Urlaubsgewährung beim Arbeitsvertrag ist eine Regelung durch Wohnheitsrecht nicht festzustellen; ebensowenig ist die Frage durch sinngemässe Anwendung der Rechtsnormen über den Privatangestelltenvertrag zu lösen.

Prodiviri Mailand (Transportgewerbe), 13. Dezember 1925-21. März 1926.
— *Fasani gegen Parisi*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 157.)

Die Urlaubsgewährung ist ein Rechtsgeschäft, welches mit einer oder mehreren Nebenabreden verbunden sein kann, einer „Bedingung“ (Dauer der zurückgelegten Dienstzeit) und einem „Termin“ (Zeitpunkt des Urlaubs).

Das in dem Abkommen des Mailänder Transportgewerbes verwendete Wort „jährlich“ ist dahin auszulegen, dass zwischen zwei Urlaubsbewilligungen wenigstens zwölf volle Dienstmonate liegen müssen.

Bei der Feststellung, ob ein Urlaubsanspruch besteht oder nicht, bleibt eine vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung ausser Betracht: Entscheidend ist lediglich die Frage, ob der Rechtsanspruch fällig ist oder nicht. Bei Unmöglichkeit der Leistung in Form von Urlaubsgewährung ist eine entsprechende Entschädigung zu zahlen.

Der Urlaub ist eine neuere Einrichtung und in den einzelnen Industrien verschieden geregelt. Man kann daher nicht behaupten, dass in Ermangelung vertraglicher Vereinbarungen gewisse Rechtsgewohnheiten einzuhalten sind. Ebensowenig kommt eine sinngemässe Anwendung von Rechtsnormen aus anderen Gebieten in Frage. Allerdings regelt das Gesetz über den Privatangestelltenvertrag (Art. 9 des Erlasses vom 9. Februar 1919, Art. 7 des geltenden Erlasses vom 13. November 1924, Nr. 1825) die Urlaubsfrage, und der Urlaubsanspruch wird anerkannt („mit Ausnahme des Kündigungsfalles“, d. h. ohne Rücksicht auf die Umstände, unter denen das Vertragsverhältnis gelöst wurde, selbst wenn dem Arbeitnehmer bereits ein fälliger Urlaubsanspruch zusteht); doch ist das Gericht der Auffassung, dass eine solche Bestimmung, wie übrigens sämtliche Vorschriften über den Privatangestelltenvertrag, im Rechtssystem die Stellung eines Sonderrechts einnehmen und daher nach Art. 4 des Einführungserlasses zum C. C. „nicht über die darin bezeichneten Fälle und Zeiten hinaus“ anwendbar sind.

Das Gericht hat sich also darauf zu beschränken, die Absicht zu ermitteln, von der sich die Parteien vermutlich leiten liessen, als sie jene Bestimmung des Abkommens in den in Frage stehenden Arbeitsvertrag aufnahmen.

Wie dieses Gericht schon bei früheren Gelegenheiten erklärt hat, ist die Vereinbarung von Urlaub lediglich ein Rechtsgeschäft, das von einer oder mehreren Nebenabmachungen begleitet sein kann, einer „Bedingung“ (Dauer der zurückgelegten Dienstzeit) und einem „Termin“ (Zeitpunkt des Urlaubs).

Im vorliegenden Falle ist lediglich festzustellen, dass der Kläger, welcher seit fünf Jahren in Diensten der beklagten Firma stand, zweifellos nach dem Wortlaut des Gesamtarbeitsvertrages „ein Dienstjahr zurückgelegt hatte“. Diese wörtliche und daher offenbar einzig zulässige Auslegung ist jedoch keineswegs auch logisch begründet.

Der Richter muss bei Ergründung der von den Parteien im Augenblick des Vertragsabschlusses verfolgten Absichten auch die Beweggründe berücksichtigen — obwohl dieselben den Rechtsvorgang nicht unmittelbar berühren. Wenn daher der Urlaub „jährlich“ zu gewähren ist, und wenn die Parteien erklärt haben, dass er „dem Arbeiter nach Zurücklegung eines Dienstjahres“ zusteht und dies die Mindestdauer der Arbeitsleistung darstellt, welche einen Anspruch auf Urlaub begründen kann, so erscheint zweifellos jene Auslegung folgerichtiger und angemessener, dass nach dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag mindestens je zwölf Monate von einer Urlaubserteilung zur andern verstreichen müssen. „Letzten Endes handelt es sich im vorliegenden Falle darum, festzustellen, ob Fasani im Augenblick der Kündigung (Juli 1925) seit dem letzten Urlaub mindestens zwölf Dienstmonate zurückgelegt hatte; dieser fiel nach der widersprechenden Aussage der Parteien zwischen die Monate Mai und Juli 1924. Das Gericht glaubt jedoch, nicht unter allen Umständen an dem Grundsatz festhalten zu müssen, dass nach der ersten Urlaubserteilung jedenfalls ein Jahr bis zum nächsten Urlaub verstreichen muss, obwohl diese Bedingung zweifellos für den ersten Urlaubsanspruch gegeben ist. Offenkundige Gründe der Billigkeit verbieten eine solche Stellungnahme; es genügt darauf hinzuweisen, dass eine Auslegung in diesem buchstäblichen Sinn bei Einrechnung etwaiger Verzögerungen in die Wartezeit dazu führen könnte, dass einem Arbeiter fast ein ganzes Jahr lang der ihm zustehende Urlaub entginge. Dies trifft jedoch im vorliegenden Falle nicht zu; vielmehr ist die beklagte Firma alljährlich gewissenhaft ihrer rechtlichen Verpflichtung nachgekommen.“

12. Die Gewährung von Urlaub bildet eine selbständige Verpflichtung, welche von der Art der Vertragserfüllung unberührt bleibt; so ist es unerheblich, ob gute oder schlechte Arbeit geleistet wurde oder das Vertragsverhältnis gar in der einen oder andern Weise ein Ende genommen hat.

Prodiviri Mailand (Transportgewerbe), 11. Oktober 1925-21. Februar 1926. — *Alziati u. a. gegen Olivari & Castelli*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 51.)

Die Kläger machen geltend, dass sie sich bereits vor Ablauf des Dienstjahres um den Urlaub bemüht, dass die beklagte Firma ihnen aber geantwortet habe, sie hätten das Ende des Dienstjahres abzuwarten;

so sei es gegangen, bis im April 1925 ein jeder von ihnen einen fälligen Anspruch geltend machen konnte.

Nach Angabe der Beklagten besteht in der Praxis der Brauch, den Urlaub alljährlich ausschliesslich in den Monaten Juli und August zu gewähren; ferner machen sie geltend, dass die Kläger sich im Zustande der Kündigung befinden und daher kein Anrecht auf Urlaub haben, dass es jedenfalls nicht einleuchte, warum sie neun Tage beanspruchen, während der mit den Fuhrleuten und Laufboten geschlossene Gesamtarbeitsvertrag, der auch für die beklagte Firma Geltung habe, nur von einem „jährlichen Anspruch auf eine Woche Urlaub“ spreche.

In dem erwähnten Vertrag heisst es: „Ein Arbeiter, welcher ein Dienstjahr zurückgelegt hat, hat alljährlich einen Anspruch auf eine Woche Urlaub unter ungekürzter Fortzahlung des Lohnes, d. h. unter Anrechnung von sechs Arbeitstagen.“ Hieraus ergibt sich, dass dem Arbeiter nach vollendetem Dienstjahr Urlaub zu gewähren ist, und zwar ist dies ein zum Vorteil des Arbeiters erworbener fälliger Rechtsanspruch.

Mit diesen beiden Grundmerkmalen bildet die Einrichtung des Urlaubs eine selbständige rechtliche Verpflichtung; es ist daher unerheblich, ob gute oder schlechte Arbeit geleistet wurde oder das Vertragsverhältnis gar in der einen oder andern Weise ein Ende genommen hat, sei es durch fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen, sei es unter Einhaltung der Kündigungsfrist, wie dies auch genau die Auffassung der Rechtsprechung ist. Unerheblich sind daher Erwägungen, die sich aus einer etwaigen Kündigung seitens des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers ergeben könnten. Ist der in Frage stehende Rechtsanspruch mit seiner vermögensrechtlichen Seite fällig oder nicht? Dies ist die einzige Frage, mit der sich das erkennende Gericht zu befassen hat.

Während von Seiten der Arbeiter behauptet wird, dass durch den Ablauf des ersten Dienstjahres der Urlaubsanspruch nicht nur voll entstanden, sondern durch die über diese Zeit hinausgehende Dienstleistung sogar noch erheblich erweitert worden ist, bestreiten die Arbeitgeber zunächst die eingetretene Fälligkeit und in zweiter Linie die Möglichkeit einer Teilung dieses Rechts.

Das Gericht erkennt an, dass das Recht auf Urlaub aus offenkundigen Gründen der Disziplin und Ordnung, soweit die Festsetzung des genauen Zeitpunktes in Frage kommt, allgemein den höheren Bedürfnissen des Betriebes sowie den Erfordernissen der Gütererzeugung und der Arbeit und daher den Anordnungen des Arbeitgebers unterzuordnen ist. Die Abkommen, welche für die grosse Mehrzahl der Arbeiterschaft Geltung haben, sind tatsächlich durch diesen Grundzug gekennzeichnet, und obwohl es sehr zweifelhaft erscheint, ob das Sonderrecht der Privatangestellten sinngemäss heranzuziehen ist, so ist doch der Wortlaut des Art. 7 der kgl. Gesetzesverordnung vom 13. November 1924, Nr. 1825, klar und eindeutig, in dem es heisst: „Die Festsetzung des Zeitpunktes, in den der Urlaub fallen soll, bleibt dem Arbeitgeber überlassen.“

Wenn sich also im vorliegenden Falle ergeben hat, dass es im Betriebe der Beklagten üblich war, die Gewährung von Urlaub auf die Monate Juli und August zu beschränken, so kommt dieser Tatsache nach Ansicht des Gerichts eine unbestreitbare und entscheidende Bedeutung zu. Wenn die Firma den Beweis erbringt, dass diese Behauptung zutrifft, so kann von einem fälligen Anspruch nicht mehr die Rede sein, da die Arbeiter sich ja durch ihre eigene Handlung (Kündigung) in die Unmöglichkeit begeben haben, ihr Recht auf Urlaub in dem durch Herkommen festgesetzten Zeitpunkte auszuüben. Wenn jedoch die Arbeiter

den Gegenbeweis erbringen, dass zu jeder Jahreszeit Urlaub gewährt wurde, sobald die einzige Bedingung des Ablaufs von zwölf Dienstmonaten erfüllt war, so haben sie Anspruch auf eine entsprechende Urlaubszeit. Da der Urlaub aber stets nur auf sechs Tage bemessen ist, so ist weder aus dem Abkommen noch aus dem Herkommen — soweit dem Gericht bekannt ist, bestehen allerdings durch Sonderabkommen gewisse Ausnahmefälle — die angenommene Teilbarkeit des Rechtsanspruches im Verhältnis zu einer begonnenen und unterbrochenen neuen zwölfmonatlichen Dienstzeit herzuleiten.

Die beklagte Firma hat eingewendet, sie habe den Urlaub deshalb verweigert, weil der Fasani seine Entlassung erhalten hatte und deswegen praktisch von ihm keinen Gebrauch machen konnte.

13. Der Urlaubsanspruch des Arbeiters ist nur durch tatsächliche Ausübung zu befriedigen, nicht aber durch Geldentschädigung, sofern nicht abweichende Vereinbarungen getroffen wurden.

Proviviri Bergamo (Metallgewerbe), 11.-19. September 1925. — *Cremaschi gegen Ghesa Nelli u. a.* (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 56.)

Die beklagte Firma hat geltend gemacht, dass Cremaschi kein Anspruch auf Urlaub zustehe, vor allen Dingen, weil sich nach ihrer Darstellung aus früheren Gesamtarbeitsverträgen, welche die Zustimmung der Gewerbeaufsichtsbehörde des Bezirkes Bergamo gefunden haben, ergebe, dass Urlaub überhaupt nicht, sondern an seiner Stelle ein Lohnzuschlag gewährt werde, und ferner aus dem Grunde, weil Cremaschi seinen Urlaub an demselben Tage beansprucht habe, an dem er auf eigenen Wunsch das Arbeitsverhältnis kündigte.

Das Gericht bemerkt, dass grundsätzlich der Urlaubsanspruch des Arbeiters tatsächlich auszuüben und dass seine Erfüllung, sofern nicht vorher abweichende Vereinbarungen getroffen wurden, nicht in eine Geldentschädigung umzuwandeln ist. Im vorliegenden Falle aber hat sich Cremaschi selbst in die Unmöglichkeit begeben, seinen Urlaubsanspruch auszuüben, indem er in demselben Augenblick, in dem er ihn geltend machte, aus eigenem Entschluss kündigte, so dass das Bestehen eines Arbeitsvertrages, welches die Vorbedingung einer Urlaubsgewährung darstellt, in Fortfall gekommen war.

14. Wenn bei der beklagten Firma der Gebrauch besteht, Beurlaubungen nur in einer zum voraus bestimmten Zeit zu gewähren, so kann der Arbeiter nicht früher unter Berufung auf den Ablauf von zwölf Dienstmonaten einen Urlaubsanspruch geltend machen, selbst dann nicht, wenn er sich wie im vorliegenden Falle im Kündigungsverhältnis befindet.

Proviviri Mailand (Transportgewerbe), 14. Februar - 21. März 1926. — *Margutti gegen Società Pietro dell'Acqua u. a.* (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 100.)

Margutti Antonio wurde am 29. Oktober 1923 als Laufbote angestellt und am 7. November 1925 entlassen, nachdem er vom 29. Juni bis 4. Juli 1925 seinen Jahresurlaub genommen hatte ;

da er aber glaubte, dass ihm noch eine weitere Urlaubszeit für den abgelaufenen Teil seines zweiten Dienstjahres zustehe, verklagte er die Firma, bei welcher er in Dienst stand. Letztere bestreitet, dass dem Kläger nach dem geltenden Gesamtarbeitsvertrag der von ihm vertretene Anspruch zusteht. Beide Parteien haben sich auf den Vertrag vom 29. November 1919 für die Fuhrleute und Laufboten berufen, in dem es heisst: „Ein Arbeiter, welcher ein Dienstjahr zurückgelegt hat, hat alljährlich einen Anspruch auf eine Woche Urlaub unter ungekürzter Fortzahlung des Lohnes, d. h. unter Anrechnung von sechs Arbeitstagen.“

Die ganze Frage dreht sich nicht nur darum, die genaue Bedeutung des Wortes „jährlich“ zu ermitteln, sondern auch um die Feststellung, ob bei der beklagten Gesellschaft der Urlaub sofort nach Ablauf von zwölf Dienstmonaten oder nur während einer vorher bestimmten Zeit gewährt wird. Mit andern Worten handelt es sich nach dem von diesem Gericht bereits im Falle *Alziati u. a. gegen Olivari & Castelli* vom 11. Oktober 1925–21. Februar 1926 vertretenen Standpunkt darum, ob ein „Termin“ vereinbart wurde, während die „Bedingung“ nach übereinstimmender Auffassung beider Parteien erfüllt ist.

Über die Bedeutung des Wortes „jährlich“ kann kein Zweifel bestehen. Sie bezieht sich auf ein Jahr, und zwar mangels anderer Abmachungen auf ein Sonnenjahr.

Da nun Margutti Ende Oktober 1923 eingestellt wurde, so wurde die „Bedingung“ des abgelaufenen Dienstjahres erst Ende Oktober 1924 verwirklicht; da sich aber aus der Verhandlung ergeben hat, dass die Beurlaubungen gewöhnlich, wie dies auch praktisch erklärlich ist, Ende Juni und während der Sommermonate gewährt werden, so ist es klar, dass der Rechtsanspruch auf den ersten Urlaub erst an diesem „Termin“ und nicht vorher fällig wurde. Im vorliegenden Falle kann das Wort „jährlich“ also nur auf das Jahr 1925 bezogen werden, in welchem gleich nach Ablauf des Urlaubs die Kündigung erfolgte. Nachdem Margutti so in rechtsgültiger Weise in die Unmöglichkeit versetzt worden war, einen weiteren Urlaub in Anspruch zu nehmen — da dieser erst im folgenden Jahre 1926 fällig geworden wäre — so ist sein Antrag abzuweisen.

VERFAHREN

15. Vor den Probiviri sind die formalen Prozessregeln nur insofern zu beobachten, als ihre Ausserachtlassung das Recht der Parteien beeinträchtigen könnte, nicht aber dann, wenn die Anwendung dieser Formvorschriften offenbar nur zu dem Zwecke einer Verzögerung des Verfahrens beantragt wird.

Probiviri Genua (Bäckereigewerbe), 25. Januar - 22. Februar 1926. — *Lavarello*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 219.)

Im vorliegenden Falle ist die Vorladung rechtsgültig, obwohl sie Formmängel aufwies, weil sie genügte, um den Beklagten rechtzeitig vom Inhalt des Klagantrages in Kenntnis zu setzen.

Anmerkung: Eine sehr schwierige und umstrittene Frage.

16. Die Probiviri können, wenn sie dies für angebracht halten, neben den Parteien und den bereits vernommenen Zeugen auch Sachverständige über den Streitgegenstand befragen.

Probiviri Mailand (Transportgewerbe), 31. Januar - 7. Februar 1926. — *Donelli gegen Bertoletti*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 107.)

Anmerkung: Wichtige Entscheidung, da sich das Gericht zur Klärung des Sachverhalts eines Sachverständigengutachtens bedient hat. Dieses wurde jedoch nicht nach den Regeln der Zivilprozessordnung, die vielfach für unanwendbar auf das Verfahren der Probiviri erklärt werden, eingeholt. Es stellte vielmehr die Einholung eines besonderen Gutachtens dar, das von den gewöhnlichen Formvorschriften frei ist.

17. Wegen Nachlässigkeiten, welche in gewissem Umfange eine Lohnkürzung begründen können — wie dies im vorliegenden Falle die beklagte Partei geltend macht —, ist während der Vertragsdauer Klage zu erheben; nach erfolgter Kündigung sind solche Klagen nicht mehr zulässig.

Probiviri Mailand (Transportgewerbe), 31. Januar - 21. März 1926. — *Pasetto gegen Gambardini* (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 379.)

ARBEITERSCHUTZ UND ARBEITSRECHT FÜR BESTIMMTE BERUFSGRUPPEN

I. Der Privatangestelltenvertrag

Sondergesetzgebung: Gesetzesverordnung Nr. 112 vom 9. Februar 1919¹, ersetzt durch die Gesetzesverordnung Nr. 1825 vom 13. November 1924².

A. — BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND WESENSMERKMALE DES PRIVATANGESTELLTENVERHÄLTNISSSES

Vorbemerkung: Nach der gesetzlichen Begriffsbestimmung (Art. 1 der Gesetzesverordnung) ist „Privatangestellter“, wer eine „berufliche Tätigkeit“ als „Mitarbeit“ ausübt³.

Da dieses gesetzliche Begriffsmerkmal zu unbestimmt ist, kommt der Rechtsprechung⁴ eine erhöhte Bedeutung zu. Tatsächlich wird die Entwicklung dieser Rechtseinrichtung durch Auslegung der bekannteren Rechtsfälle in ihren Grundlinien erkennbar, und so wurden die allgemeinen und unbestimmten Grundbestimmungen des Codice civile (Art. 1570, 1628, 1629) über die „Dienstmiete“ durch die neue Gesetzgebung und die Rechtsprechung zu einem organischen System von Rechtsnormen für die mannigfachen Beziehungen zwischen Betriebsleitung und Personal entwickelt. Auf diese Weise wurde der Rechtsschutz auf zahlreiche Bevölkerungsklassen erstreckt und das Gebiet des Arbeitsrechts beträchtlich erweitert.

Daher soll an dieser Stelle jene Gruppe von Entscheidungen Aufnahme finden, welche neue Aufklärungen über die Rechtsnatur des Angestelltenverhältnisses, seine Begriffsbestimmung oder seine bestimmenden wie unterscheidenden Wesensmerkmale zu geben vermag.

18. Die Angestellteneigenschaft ergibt sich aus der einem Arbeitnehmer übertragenen Verrichtung und nicht aus einer dienstlichen Bezeichnung. Ein Obermonteur mit der Befugnis zur Festsetzung von Akkordlöhnen sowie zur Einstellung und Entlassung von Arbeitern übt eine Mitwirkung an der Betriebsleitung aus durch Handlungen, die ursprünglich dem Eigentümer oder seinem Stellvertreter zustehen, und ist somit als Angestellter zu betrachten.

Commission Centrale, 1. Dezember 1925. — *Besozzi gegen Firma Radaelli*. (Massimario de Giurisprudenza per l'Impiego privato, 15. Juni 1926⁵.)

¹ *Bulletin des Internationalen Arbeitsamtes (Basel)*, Bd. XVIII, 1919, S. 166.

² INTERNATIONALES ARBEITSAMT: *Gesetzreihe 1924 — It. 3.*

³ Vgl. ISAR 1925, S. 259.

⁴ Die Grundlage für die Rechtsprechung und die allgemeinen Rechtsnormen über die Lösung von Streitfällen aus dem Privatangestelltenvertrag finden sich im kgl. Erlass Nr. 2686 vom 2. Dezember 1923, abgeändert durch kgl. Erlass Nr. 1375 vom 8. August 1924 (*Gesetzreihe 1924 — It. 4*) sowie in der Verordnung Nr. 1934 vom 13. November 1924 über das Verfahren vor den Provinzial-Schiedsgerichten und zentralen Schiedskommission für Privatangestellte.

⁵ Vgl. ISAR 1925, Nr. 1, S. 260.

19. Die Tätigkeit eines Werkmeisters, der die mit der Bespannung der Webstühle beschäftigten Arbeiter zu überwachen hat, doch ohne eigene Disziplinargewalt, und gelegentlich mit Ausbesserungen von Maschinen betraut wird, ist zwar als Vertrauensstellung technischer Art zu bezeichnen, steht jedoch mit den materiellen Produktionsverrichtungen in Zusammenhang und nicht mit der organisatorischen betriebs- oder verwaltungstechnischen Leitung des Unternehmens, welche allein ein Angestelltenverhältnis zu begründen vermag.

Commissione Centrale, 27. Februar 1926. — *Società anonima di Manifatture Cotoniere Meridionali gegen Erben Cavaliere*. (Massimario, 1. April 1926.)

20. Ein Geschäftsvermittler, welcher weder an eine feste Arbeitszeit gebunden, noch in die Rangordnung des Personals eingereiht ist, ist nicht als unmittelbarer Mitarbeiter der Betriebsleitung anzusehen; stellt er dagegen fast seine ganze Tätigkeit in den Dienst des Unternehmens und begibt er sich unter Einhaltung der vorgeschriebenen Arbeitszeit in ein Abhängigkeitsverhältnis zu ihm, so ist er Angestellter.

Commissione Centrale, 26. Januar 1926. — *Maison Vallardi gegen Spampinato*. (Massimario, 15. April 1926.)

Streitparteien sind ein gewisser Spampinato und die Buchhandlung Vallardi in Mailand, die als Berufungsklägerin unter anderem die sachliche Zuständigkeit des mit dem Falle befassten Gerichts bestreitet.

Wäre Spampinato einfacher Geschäftsvermittler gewesen, so wäre ihm zweifellos die Angestellteneigenschaft abzusprechen, da ein Geschäftsvermittler weder an die Arbeitszeit gebunden, noch in die Rangordnung des Personals eingereiht und daher nicht als unmittelbar an der Betriebsleitung beteiligt zu betrachten ist. Wie sich aber aus dem Vortrag ergibt, hatte Spampinato nur mit einer Kundschaft, die er nicht selbst geworben hatte, zu verkehren, hatte dieselbe monatlich zu besuchen ohne selbst einen Vertreter bestellen zu dürfen, das Hauptbuch und das Lagerbuch laufend zu führen, von der Firma Waren auch für solche Kunden entgegenzunehmen, die er nicht selbst geworben hatte, und sie diesen zuzustellen, hatte Sicherheit geleistet, war mit einer Ausweis-karte versehen und, was besonders ins Gewicht fällt, an eine monatliche Kündigungsfrist gebunden, wenn er seine Tätigkeit niederzulegen gedachte; endlich hatte er sich im Vertrag ausdrücklich verpflichtet, „während der ihm nach seinen Kundenbesuchen verfügbar bleibenden Stunden als Bureauangestellter zu arbeiten.“ Da er also fast seine ganze Tätigkeit in den Dienst der Firma gestellt, sich der vorgeschriebenen Arbeitszeit unterworfen und in ein Abhängigkeitsverhältnis begeben hatte, war er ein Angestellter im eigentlichen Sinne des Wortes.

Aus dieser Feststellung ergibt sich die sachliche Zuständigkeit des Schiedsgerichts (der *Commissione arbitrale*).

21. Eine ehrenamtliche Arbeitsleistung aus vorwiegend moralischen Motiven bildet kein eigentliches Angestelltenverhältnis, selbst wenn ihre Verrichtung mit gewissen hierauf hindeutenden Nebenumständen wie Einhaltung einer bestimmten Arbeitszeit verbunden ist.

Commissione Centrale, 6. Mai 1926 — *Ordine Farmacisti Mailand gegen Texeira*. (Messimario 15. August 1926.)

Der Rechtsanwalt Prof. Texeira erklärt vor der Provinzialschiedskommission, dass er vom Apothekerverband der Provinz Mailand mit der Leitung des Sekretariates und der Bücherei betraut worden war und ausserdem das Amt eines Kassierers versah.

Der Ausschuss stellt fest, dass der Vorsitzende des genannten Verbandes einen Brief an Prof. Texeira richtete, um ihn zu benachrichtigen, dass er den Auftrag habe, ihn zu bitten, die mit dem abgeschafften Sekretärposten verbundenen Arbeiten zu übernehmen, und dass der Rat hoffe, dass er sich angesichts der hohen moralischen Bedeutung, welche dieser ehrenamtlichen Tätigkeit innewohne, dem Auftrage nicht entziehen werde. Aus den von Prof. Texeira persönlich vorgelegten Schriftstücken ergibt sich, dass dieser als Doktor der Chemie an den Universitäten Perugia und Parma Lehraufträge als Privatdozent oder Professor innehatte.

Unter diesen Voraussetzungen ist vor allem die Ansicht des Prof. Texeira abzulehnen, dass er an die Stelle der Dame getreten sei, welche im Sekretariat des Rates verwaltungstechnische Arbeiten verrichtete, somit Angestellte im eigentlichen Sinne des Wortes war und als solche auch entlassen wurde. Die Tatsache, dass Texeira aus Anlass dieser Kündigung um seine Mitarbeit gebeten wurde, ist wohl geeignet, diesen Antrag ursächlich zu erklären, nicht aber, eine Gleichstellung der Tätigkeit des Texeira mit derjenigen seiner Amtsvorgängerin zu begründen. Die Verschiedenartigkeit dieser Tätigkeit ergibt sich schon zur Genüge aus der Fassung des brieflichen Angebots „angesichts der hohen moralischen Bedeutung, welche dieser ehrenamtlichen Tätigkeit innewohnt“; eine solche Sprache gebraucht man nicht, um einem gewöhnlichen Arbeitnehmer den Abschluss eines Anstellungsvertrages anzubieten, bei dem die materielle Vergütung der Arbeit den Vertragsparteien als wesentliche Gegenleistung vorschwebt. Auch spricht man sich in einem solchen Falle bezüglich der Vergütung anders aus, als dies im vorliegenden Brief geschehen ist, wo nicht (wie beim Anstellungsvertrag) von einer verhältnismässig berechneten Vergütung der erfolgten Dienstleistungen, sondern von einer Zuwendung aus der Jahresschlussrechnung als Entschädigung für die übernommene Mühewaltung die Rede ist. Tatsächlich kommt es auch in der Praxis häufig vor, dass mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit eine Vergütung verbunden ist, in der die Anerkennung für die wertvolle geleistete Arbeit und das Bestreben zum Ausdruck kommt, dieselbe etwas angenehmer zu gestalten, ohne dass hierdurch die ehrenamtliche Natur und Unentgeltlichkeit dieser Arbeit Abbruch erleidet. Dagegen kommt es nicht vor oder entspricht wenigstens nicht dem Regelfalle, dass bei einem Angestelltenverhältnis irgendwelcher Art die Vergütung die unzutreffende Bezeichnung

„Amtsentschädigung“ oder „Vergütung für Mühewaltung“ trägt, sondern man gebraucht dafür die ihr tatsächlich zustehende Bezeichnung „Arbeitslohn“.

Die Mitarbeit des Prof. Texeira entsprach nurmehr einer ehrenamtlichen Tätigkeit aus vorwiegend moralischen Motiven zur Unterstützung der Verbandsleitung und des Rates als einer eigentlichen Angestellten-tätigkeit, umsomehr, als die ziemlich niedrige Vergütung von 335 Lire monatlich, wie auch geltend gemacht wurde, in auffälligem Missverhältnis zu der Professorenstellung stand, die Texeira nach seiner eigenen Beweisführung bekleidet hat. Da dies also die Absicht der Vertragsparteien war, so sind Nebenumstände wie z. B. die Verpflichtung zur Einhaltung einer bestimmten Arbeitszeit unerheblich, denn solche Nebenumstände sind auch mit Ehrenämtern vereinbar, zumal da die Festsetzung bestimmter Dienststunden auch aus Rücksicht auf das Publikum geboten erscheinen konnte.

22. Die geringe Höhe des Arbeitsverdienstes bedeutet noch nicht, dass der Lohn, mag er noch so gering sein, nicht eine angemessene Vergütung der Arbeitsleistung eines Angestellten darstellt, sondern nur als Unkostenvergütung anzusehen ist.

Commissione Centrale, 4. Februar 1926. — *Bellezza gegen Serao*. (Massimario, 1. - 15. September 1926.)

Gegen die Berufungsklage der Witwe des früheren Schriftleiters der Zeitung *Il Giorno* in Neapel erklärte die Eigentümerin und Klägerin Mathilde Serao u. a., dass Bellezza entgegen den Bestimmungen seines Journalisten-Anstellungsvertrages seine entgeltliche Berufsarbeit nicht auf die Schriftleitertätigkeit beschränkt habe. (Er war Eigentümer eines Gasthauses. Seine Tätigkeit bei der Zeitung *Il Giorno* war unbeständig und durch mehrmalige Kündigung unterbrochen, und er hatte dafür lediglich 600 Lire monatlich als Unkostenvergütung erhalten). Auch hatte er nicht bei Abschluss des angegebenen Vertrages, dem übrigens Frau Serao nie zugestimmt hatte, einem Presseverband angehört, sondern war diesem erst viel später beigetreten.

Aus dem Wortlaut des Artikels 4 in Verbindung mit Artikel 20 des Journalisten-Anstellungsvertrages, aus den im Schiedsspruch angeführten Umständen, aus dem von Frau Magnetti vorgelegten Briefwechsel und aus dem Vertrag vom 1. Juni 1909 zwischen der Aktiengesellschaft und Bellezza geht klar hervor, dass dieser tatsächlich Journalist und ordentlicher Schriftleiter der Zeitung *Il Giorno* mit festem Gehalt war. Der niedrige Betrag des Gehaltes allein schliesst nicht aus, dass diese Vergütung, mag sie noch so bescheiden gewesen sein, eine Gegenleistung für seine Tätigkeit und nicht lediglich einen Ersatz seiner Auslagen darstellte. Andererseits musste die geringe Höhe dieser Vergütung Bellezza, wie auch durchaus glaubwürdig versichert wird, dazu bestimmen, dass er seiner Familie die Ausübung des Gasthausgewerbes erlaubte, ohne dadurch etwas an der Tatsache, dass er selbst ausschliesslich als Schriftleiter beruflich und entgeltlich tätig war, zu ändern. Aus dieser Feststellung ergibt sich, dass Bellezza tatsächlich ständiger Mitarbeiter der Zeitung der Frau Serao war.

23. Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer nicht monatlich mit einem ständigen und festen Betrag entlohnt wird, schliesst seine Angestellteneigenschaft nicht aus, da der Fall nicht neu ist, dass jemand, der als Angestellter in einen Dienst getreten ist und seine Vergütung zum Teil in Form einer Provision empfängt, aus praktischen Erwägungen zunächst nur Anzahlungen auf seine voraussichtlichen Gesamtansprüche entgegennimmt und die endgültige Begleichung bis zur Jahresschlussrechnung zurückstellt, um alsdann seine Provision aus dem Reingewinn zu errechnen.

Commissione Centrale, 15. Juli 1926. — *Varricchio gegen Messina*. (Massimario, 15. November 1926, Nr. 22¹.)

Um die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts zu prüfen, war im vorliegenden Falle festzustellen, ob ein gewisser Messina von Varricchio als Angestellter in Dienst genommen worden oder ob er lediglich am Reingewinn eines Barbetriebes beteiligt war. Fast sämtliche Zeugenaussagen stimmen darin überein, dass Messina in der Eigenschaft eines Direktors tätig war, obwohl einer von ihnen dadurch, dass er keinen genauen Unterschied zu finden wusste zwischen der Stelle, welche einem gewinnbeteiligten Geschäftsteilhaber zufallen kann, und jener, die einem von diesem als Direktor gegen Provision in Dienst genommenen Angestellten zukommt, in unbestimmter Weise durchblicken liess, dass Messina als Geschäftsteilhaber angesehen werden konnte.

24. Die gleichzeitige Dienstleistung für zwei verschiedene Häuser ist zulässig. Dieselbe Person kann daher zugleich Angestellter in zwei Betrieben sein; doch müssen in beiden Häusern die geleisteten Dienste die Kennzeichen der Angestelltentätigkeit tragen, darunter: dauernde Ausübung der Arbeit, Untergebenenverhältnis und Mitarbeit.

Commissione Centrale, 6. Dezember 1925, *Borrea gegen Cartiera di Ceprano* (Massimario, 1. April 1926). — Vgl. Commissione Centrale, 15. Januar 1926, *Firma Torre & Trave gegen Pallotti* (Massimario, 1. Oktober 1926); dgl., 4. Januar 1926, *Varola gegen Sama* (Massimario, 1. Juli 1926).

Die Firma Arata hatte dem Kläger Borrea die Angestellteneigenschaft streitig gemacht, weil dieser nur einige Stunden seiner verfügbaren Zeit darauf verwendete, Eintragungen über Ein-

¹ Vgl. ISAR 1925, Nr. 9, S. 203.

und Ausgang ihres Kassenbuches zu machen, und im übrigen bei der Firma Carolla in Stellung war.

Die Schiedskommission der Provinz Neapel, welche sich mit dem Falle zu beschäftigen hatte, entschied, dass die bloße Dienstleistung des Klägers ohne Bindung an eine feste Arbeitszeit oder Beschränkung auf einen Arbeitgeber keine Angestellteneigenschaft für ihn begründete, und wies die Klage ab.

Gegen dieses Urteil legte B. Berufung ein: 1. weil die Provinzialschiedskommission seine Angestellteneigenschaft habe anerkennen müssen, da es ihm freistehe, in zwei Betrieben gleichzeitig zu arbeiten; 2. weil der von der Kommission zur Begründung ihrer Entscheidung angeführte Artikel 3 der Gesetzesverordnung vom 2. September 1917, nach welchem Personen, die ihre Unterhaltsmittel in verschiedenen Berufen gewinnen, nicht als Angestellte anzusehen sind, durch die Gesetzesverordnung vom 9. Februar 1919 aufgehoben worden war.

Die Zentralkommission hat erkannt,

dass die Angestellteneigenschaft nicht durch die einfache Tatsache der gleichzeitigen Dienstleistung bei mehreren Firmen ausgeschlossen ist, sondern dass dieselbe Person in verschiedenen Häusern Angestellteneigenschaft haben kann und dass zu ermitteln war, ob die Stellung Borreas in der Cartiera (Papierfabrik) auf Grund der Art seiner Tätigkeit als Mitarbeiter, ihrer täglichen Dauer sowie eines Untergebenenverhältnisses tatsächlich die eines Angestellten war. Das Vorhandensein dieser Merkmale ist jedoch im vorliegenden Falle keineswegs nachgewiesen.

25. Die Ausübung eines freien Berufes ist mit dem Bestehen eines Angestelltenverhältnisses nicht unvereinbar, wenn sich aus dem Vertrag klar ergibt, dass die mit der Stelle verbundene Tätigkeit nur zum Teil dem in Frage stehenden Berufe entsprechen sollte.

Commissione Centrale, 18. Februar 1926. — *Ghidotti und Sohn gegen Roveda*. (Massimario, 1. Mai 1925.)

Die Firma Ghidotti legt Berufung ein und führt in der Begründung u. a. an, dass zwischen ihr und dem Architekten Roveda kein Angestelltendienstvertrag, sondern nur ein einfacher Werkvertrag zustande gekommen sei, dass Roveda nur die Ausführung bestimmter Arbeiten übernommen habe und im übrigen in Mailand ein eigenes Büro unterhalte.

Die Ausübung eines freien Berufes ist nicht als unvereinbar mit einem Angestelltenvertrag gegenüber einer Firma zu erachten, wenn sich aus dem Vertrag klar ergibt, dass die Ausübung des betreffenden Berufes nur einen Teil der übernommenen Dienste ausmachen sollte. Wie aus einem Brief der Firma hervorgeht, handelte diese tatsächlich in der Absicht, den Roveda als Angestellten in ihren Dienst zu nehmen,

da dieser als Mitglied der Betriebsleitung die Ausarbeitung technischer Entwürfe übernehmen sollte, gegen eine monatliche Vergütung mit Konstruktionsarbeiten beschäftigt war und eine dreimonatliche Kündigungsfrist einzuhalten hatte.

Unerheblich ist daher der Umstand, dass Roveda in der ihm verbleibenden freien Zeit noch selbständig seinen Beruf ausüben konnte und an seinem Wohnsitz ein eigenes Büro unterhalten hat.

26. Der Abschluss eines Angestelltenvertrages ist an sich nicht als kaufmännische Rechtshandlung anzusehen, da er nicht ohne weiteres unter eine der in Artikel 3 des Handelsgesetzbuches angeführten Begriffsgruppen fällt, sondern nur dann, wenn er zwischen einem Angestellten und einem Handeltreibenden erfolgt¹. Der Sekretär eines Berufsverbandes in leitender Stellung und mit Vertretungsbefugnissen gehört zur ersten Gruppe, auf welche die Bestimmungen über den Privatangestelltenvertrag Anwendung finden².

Commissione Centrale, 15. März 1926. — *Crudi gegen Confederazione Generale Agricoltura*. (Massimario, 15. Juni 1926.)

Crudi wurde als leitender Sekretär beim Landesbauernsekretariat (*Segretario Agricolo Nazionale*) angestellt. Einige Tage später trat an die Stelle des Bauernsekretariats der Allgemeine Bauernbund (*Confederazione Generale dell'Agricoltura*), welcher die Anstellung des Crudi bestätigte. Im Vertrag war u. a. ausgemacht: „Art. 2: Der leitende Sekretär vertritt den zweiten Direktor, falls dieser abwesend sein sollte, unterstützt den zweiten Direktor bei der Vorbereitung des Briefwechsels und der Ausarbeitung praktischer sozialer Massnahmen und führt sonstige Aufträge aus, die ihm daneben noch übertragen werden können; er besorgt die Abfassung der Verhandlungsberichte; er prüft und sammelt Presseberichte, welche für den Bund von Belang sind usw.“

Infolge der Auflösung des Bundes wurde Crudi entlassen und reichte daraufhin Klage ein.

¹ Das italienische Handelsgesetzbuch enthält eine Aufzählung der „objektiven kaufmännischen Handlungen“, die jedoch lediglich als Beispiele aufgeführt sind. Diese Handlungen gelten auf Grund einer Rechtsvermutung *juris et de jure* als kaufmännische Handlungen, mit anderen Worten, die kaufmännische Eigenschaft wird einer Reihe genau bezeichneter Handlungen beigelegt (Art. 3 des Handelsgesetzbuches); doch ist diese Aufzählung nicht erschöpfend, die genannte Eigenschaft kommt nach dem Gesetz auch solchen Handlungen zu, die an sich nicht den Charakter kaufmännischer Handlungen tragen; hieraus ergeben sich die Zweifel, die in dieser Frage sowohl in der italienischen Rechtslehre wie bei den Gerichten vorherrschen. So erkennt die wiedergegebene Entscheidung den Privatangestelltenvertrag nicht als kaufmännischen Vertrag an. Diese Eigenschaft wird jedoch als gegeben anerkannt, wenn der Anstellungsvertrag mit einem Angehörigen des Kaufmannstandes abgeschlossen wird (subjektiv kaufmännische Handlung).

² Das Gesetz teilt die Angestellten nach der Bedeutung der ihnen übertragenen Verrichtungen in drei Gruppen. Diese Unterscheidung ist bedeutsam für Berechnung der Probezeit und der von beiden Seiten zu beobachtenden Kündigungsfrist (Art. 4 und 10 der Gesetzesverordnung vom 13. November 1924, Nr. 1825; vgl. *Gesetzreihe 1924 — II. 2*).

Die Schiedskommission der ersten Instanz hatte erkannt, dass er zur zweiten Angestelltengruppe gehöre, während er selbst auf Grund des Umstandes, dass er den zweiten Direktor zu vertreten hatte, geltend machte, dass er Angestellter der ersten Gruppe sei.

Der Abschluss des Angestelltenvertrages ist an sich nicht als kaufmännische Handlung zu erachten, da er nicht ohne weiteres unter eine der in Art. 3 des Handelsgesetzbuches angeführten Begriffsgruppen fällt, sondern nur dann, wenn er zwischen einem Angestellten und einem Handeltreibenden erfolgt (Art. 3 des Handelsgesetzbuches). Da nun der Allgemeine Bauernbund als Berufsverband mit dem ausschliesslichen Ziel der wirtschaftlichen Unterstützung der Landarbeiter kein Handelsunternehmen ist, so ist der zwischen ihm und seinem eigenen Sekretär Crudi zustandegekommene Angestelltenvertrag ein Vertrag des bürgerlichen Rechts. Mit voller Rechtsbegründung haben daher die Richter der ersten Instanz die Entgegennahme des von Crudi angebotenen Zeugenbeweises gegen die erste Bestimmung des Vertrages abgelehnt, da ein solches Beweisverfahren als unvereinbar mit dem schriftlichen Übereinkommen (Art. 1341 C. C.) nicht zulässig und Art. 44 des Handelsgesetzbuches nicht anwendbar ist. Ferner ergibt sich unbestreitbar sowohl aus der Eigenart der dem Bundessekretär übertragenen Arbeiten, die in einer Teilnahme an der Leitung und Vertretung des Verbandes bestanden, wie aus dem Umstand, dass Crudi nach dem Vertrag und tatsächlich zwei Jahre lang den zweiten Direktor vertreten hatte, dass er Angestellter der ersten Gruppe war. Daher ist ihm nach Art. 3 B, Nr. 1, der Gesetzverordnung vom 9. Februar 1919, Nr. 112, aus Anlass der erfolgten Entlassung eine Entschädigung zu zahlen.

B. — ANWENDUNGSGBIET

DER GESETZGEBUNG ÜBER DEN PRIVATANGESTELLTENVERTRAG

Vorbemerkung: Die Bestimmungen der Sondergesetzgebung über den Privatangestelltenvertrag finden keine Anwendung auf den Staat, die Provinzen, Gemeinden und sonstigen juristischen Personen und halböffentlichen Anstalten (enti parastatali), für welche eine eigene Gesetzgebung besteht (Art. 2 der Gesetzesverordnung Nr. 1825 vom 13. November 1924).

Nach der neueren Rechtsprechung sind sie auch nicht anwendbar auf die rechtlich anerkannten Berufsverbände.

Die durch höhere Gewalt verursachte Abtretung, Auflösung, Einschränkung oder Umgestaltung eines Unternehmens bewirkt, wie schon früher erwähnt¹, Auflösung des Angestelltenvertrages ohne vorherige Kündigung und Entschädigungspflicht.

¹ ISAR 1925, S. 264.

27. Mit der Gesetzgebung über den Privatangestelltenvertrag sollten gewisse Vorschriften und ein besonderes Verfahren für Arbeitsverträge geschaffen werden, welche nicht unter eine besondere Gesetzgebung fallen; diese Bestimmungen finden daher keine Anwendung auf den Heuervertrag, da dieser bereits durch das Handelsgesetzbuch und das Gesetz über die Handelsflotte geregelt ist. Die Schiedskommissionen sind deshalb für Streitigkeiten aus einem Heuervertrag unzuständig.

Commissione Centrale, 29. November 1925. — *Destino gegen Società Navigazione Rome*. (Massimario, 15. Januar 1926.)

Ohne festzustellen, ob die Verrichtungen des Obermaschinisten, den der vorliegende Fall betrifft, die eines Angestellten sind und ob für die beiderseitige Entschädigung im Falle der Kündigung die Vorschriften des Artikels 924 des Handelsgesetzbuches Anwendung finden (wie es die Richter der ersten Instanz ganz unlogisch annahmen, nachdem sie die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches für unanwendbar auf den Heuervertrag erklärt hatten), ist die Berufung der Gesellschaft zuzulassen und die angefochtene Entscheidung wegen sachlicher Unzuständigkeit der Schiedskommission aufzuheben.

28. Die von Angestellten öffentlicher Anstalten, welche staatlicher Aufsicht unterstehen, aus ihrem Angestelltenvertrag erhobenen Klagen fallen nach Art. 29 des kgl. Erlasses Nr. 1039 vom 3. Juni 1924 in die Zuständigkeit des Staatsrates (*Consiglio di Stato*). Folglich ist die Schiedskommission dafür unzuständig.

Commissione Centrale, 8. April 1926, *Istituto Froebeliano Vittorio Emanuele III gegen Cerone* (Massimario, 15. Juli 1926). — Vgl. Commissione Centrale, 14. Dezember 1925, *Consorzio Granario di Reggio Calabria gegen Spadaro* (Massimario, 1. Juni 1926); dgl., 26. Januar 1926, *Consorzio Granario di Parma gegen Manfredini* (Massimario, 1. August 1926); dgl., 25. Februar 1926, *Carpi gegen Solt* (Massimario, 1. Mai 1926); dgl., 4. Januar 1926, *Istituto Nazionale di Credito della Cooperazione gegen Abbrescia* (Massimario, 1. Mai 1926).

Professor Cerone glaubte, dass er von der Fröbelschule Vittorio Emanuele ohne hinreichenden Grund entlassen worden sei, und verlangte daher eine Entschädigung, deren Zahlung die Anstalt jedoch verweigerte. Auf die eingelegte Berufung hin, die u. a. mit der aus der halböffentlichen Natur der Anstalt hergeleiteten sachlichen Unzuständigkeit der Schiedskommission begründet war, entschied die Zentralkommission, dass der Fröbelschule als einer

der staatlichen Aufsicht unterstellten Anstalt tatsächlich dieser Charakter zukomme, und erklärte, da die Entscheidung über Klagen von Angestellten öffentlicher, der staatlichen Aufsicht unterstehender Anstalten aus ihrem Angestelltenvertrag nach Art. 29 des kgl. Erlasses vom 3. Juni 1924, Nr. 1039, in die Zuständigkeit des Staatsrates fällt, den Spruch der Schiedskommission für hinfällig.

29. Für Streitigkeiten zwischen einem Schiffsarzt (der nach Art. 521 des Handelsgesetzbuches zur Schiffsbesatzung gehört) und der Reedereigesellschaft sind, je nach dem Wert des Streitgegenstandes, die Hafenbehörden oder die ordentlichen Gerichte zuständig (Art. 4 des Gesetzes über die Handelsflotte). Die Schiedsausschüsse für Privatangestellte sind daher unzuständig.

Commissione Centrale, 17. April 1926, *Ceol gegen Lloyd Triestino* (Massimario, 15. Juli 1926). — Vgl. Commissione Centrale, 29. November 1925, *Destino gegen Società Navigazione Roma* (Massimario, 15. Januar 1926).

Es steht ausser Zweifel, dass der zwischen den genannten Parteien abgeschlossene Vertrag einen Heuervertrag im Sinne des Handelsgesetzbuches und des Gesetzes über die Handelsflotte darstellt.

Tatsächlich gilt der Schiffsarzt nach Art. 66 des genannten Gesetzes über die Zusammensetzung der Schiffsbesatzung als Schiffsoffizier und untersteht als solcher der Befehlsgewalt des Kapitäns (Nr. 4).

Nach Art. 521 des Handelsgesetzbuches zählen die Schiffsoffiziere und somit auch der Schiffsarzt zur Besatzung.

Art. 4 des Gesetzes über die Handelsflotte bestimmt weiter, dass für Streitigkeiten zwischen dem Kapitän, den Schiffsoffizieren und der Besatzung aus dem Heuervertrag, sofern der Wert des Streitgegenstandes 400 Lire nicht übersteigt, die Hafenbehörde, bei höheren Werten die ordentlichen Gerichte zuständig sind, vorausgesetzt, dass die Versuche des Kapitäns und der Hafenbehörde zu einer gütlichen Streitschlichtung ergebnislos verlaufen sind, während dasselbe Handelsgesetzbuch in Titel 3 Bestimmungen über den Heuervertrag enthält.

Da also für den Heuervertrag eine besondere Disziplinarbehörde und eine eigene Gerichtsbarkeit besteht, so können die aus ihm entstehenden Streitigkeiten nicht vor die Schiedskommission für Privatangestellte gebracht werden, weil diese ausschliesslich für solche Angestellte, die weder einer besonderen Disziplinarbehörde noch einer eigenen Gerichtsbarkeit unterstehen, eingesetzt worden ist.

30. Der Zentralverband der faschistischen Berufsorganisationen (*Confederazione Corporazioni Sindacali Fasciste*) — heute Nationalverband der faschistischen Berufsverbände (*Confederazione Nazionale dei Sindacati Fascisti*) — ist eine Körperschaft von ausgesprochen politischem Charakter und gliedert sich zur Erreichung seines Zieles in die grosse politische Gesamtorganisation des Faschismus ein. Er ist nicht mit einer Erwerbsgesellschaft im Sinne der Gesetzgebung über den Privatangestelltenvertrag zu verwechseln.

Die vom Zentralverband der faschistischen Berufsorganisationen den Sekretären der Provinzialverbände, den ausserordentlichen Bevollmächtigten sowie den Leitern der technischen Verwaltungsstellen übertragenen Ämter fallen daher nicht unter die Bestimmungen über den Privatangestelltenvertrag.

Commissione Centrale, 12. November 1925, *Confederazione Corporazioni Sindacali Fasciste gegen Lupi u. a.* (Massimario, 15. Januar 1926). — Vgl. Commissione Centrale, 10. Juni 1926, *Federazione Provinciale Sindacale Fascista di Bari gegen Valentini* (Massimario, 15. November 1926).

Ein gewisser Malvezzi erklärt, dass er vom Provinzialverband des Bezirkes Como der faschistischen Berufsverbände als Sekretär angestellt und, nachdem er ein Jahr lang diese Tätigkeit ausgeübt hatte, durch den ausserordentlichen Bevollmächtigten Lupi seiner Stelle entsetzt worden sei. Er führt weiter aus, dass N. N. als Vertreter der faschistischen Landespartei und des Zentralverbands der faschistischen Berufsorganisationen die Verpflichtung übernommen habe, ihm einen neuen Amtssitz zuzuweisen und seine ausstehenden Ansprüche zu begleichen, diesem Versprechen jedoch nicht nachgekommen sei. Malvezzi betrachtete sich daher als entlassen, zumal da ihm noch ein beleidigender und kränkender Brief zugegangen war. Er verklagte deshalb den Zentralverband der faschistischen Berufsorganisationen in der Person seines Generalsekretärs Edmondo Rossoni vor der Provinzialschiedskommission. Eine weitere Klage wurde gegen letzteren von einem gewissen Pozzi eingebracht, der vom Generalsekretär Malvezzi als Leiter der technischen Dienststelle des Verbandes für Sozialunterstützung angestellt worden war und gleichfalls erklärte, dass eine ihm gegebene Zusage auf Gewährung eines neuen Postens nicht eingehalten worden sei.

Endlich wandte sich auch der vorgenannte Lupi an diese Kommission mit der Erklärung, dass er in seinem Bericht, den er als ausserordentlicher Bevollmächtigter über den Geschäftsgang des Provinzialverbandes von Como zu erstatten hatte, keine Veranlassung zu einer Beschwerde über Malvezzi fand, dass er von Rossoni den Auftrag erhalten hatte, Malvezzi und seine Mitarbeiter

aus ihrer Stelle zu entfernen, dieser Weisung jedoch nicht nachzukommen vermochte, da ihm die nötigen Mittel zur Zahlung der rückständigen Gehälter und der für die Kündigung geschuldeten Entschädigung nicht zur Verfügung standen, und dass N. N. inzwischen das Vertragsverhältnis mit Malvezzi gelöst hatte.

Gegen den Spruch der Provinzialschiedskommission hat Rossoni in seiner Eigenschaft als Generalsekretär des Zentralverbandes der faschistischen Berufsorganisationen Berufung eingelegt, indem er u. a. geltend machte, dass im vorliegenden Falle die Schiedskommission nicht zuständig war, da kein Privatangestelltenvertrag vorlag.

Zunächst ist die bedeutsame Tatsache nicht ausser acht zu lassen, dass der Zentralverband der faschistischen Berufsorganisationen eine Körperschaft von ausgesprochen politischem Charakter ist, die sich zur Erreichung ihres Zieles in die grosse politische Gesamtorganisation des Faschismus eingliedert. Ihre höheren Ziele (Art. 6 und 39 der Satzung), die sie durch ihre eigenen ausführenden, an die Weisungen des Verbandes gebundenen Organe zu verwirklichen sucht (Art. 4 und 37), die Wahl des Vorsitzenden, welcher den ganzen Verband zu leiten hat, der Umstand, dass selbst ihm seine Amtsbefugnisse nicht für dauernd übertragen sind, sondern entzogen werden können, wenn seine Amtsführung Missbilligung findet (Art. 12, 13, 14, 15), lassen den eigentümlichen Charakter dieser Organisation klar hervortreten. Sie ist nicht mit einer Erwerbsgesellschaft im Sinne der Gesetzgebung über den Privatangestelltenvertrag zu verwechseln.

Weder bei der Wahl des Vorsitzenden — des zeitigen Vertreters sämtlicher Faschistenverbände — noch bei der von diesem getroffenen Wahl derjenigen Persönlichkeiten, denen vom Vorsitzenden unter verschiedenen Amtsbezeichnungen gewisse Befugnisse übertragen werden, geht man von Auffassungen aus, die in irgendwelchem Verhältnis zum Privatangestelltenvertrag im Sinne des diesbezüglichen Gesetzes stehen, welches diesen Begriff auf die vertraglich geregelten Wechselbeziehungen zweier wirtschaftlicher Tätigkeiten beschränkt; denn alle diese Ernennungen erfolgen nicht, wie beim Privatangestelltenvertrag, lediglich unter dem Gesichtspunkte der beruflichen Tauglichkeit unter Ausserachtlassung der rein persönlichen Eigenschaften, sondern man fordert einen tief verwurzelten Glauben in die hohen Ziele und Bestimmungen des Verbandes, die nicht nur den Gedanken an wirtschaftliche Vorteile ausschalten, sondern im Gegenteil noch den Geist der Selbstverleugnung und Opferbereitschaft fordern.

Diese Erwägungen werden bestätigt, wenn man die Tätigkeit der Sekretäre der Provinzialberufsverbände, um die es sich gerade im vorliegenden Falle handelt, vom rein sachlichen und juristischen Standpunkte aus beurteilt.

Obwohl die äusseren Kennzeichen dieser Tätigkeit auf den ersten Blick an ein Angestelltenverhältnis erinnern, so ist doch leicht einzusehen, dass ein solches tatsächlich nicht vorliegt. Wer sollte auch der Arbeitgeber sein? Die Arbeitermasse, aus der sich der Verband zusammensetzt? Aber es leuchtet ein, dass die zwischen dem Verband und dem Sekretär entstehenden Rechtsbeziehungen ihrer rechtlichen Natur nach nicht einem Angestelltenverhältnis gleichkommen, da schon die Eingliederung in eine feste Rangordnung und die Abhängigkeit der Stellung fehlen. Der Sekretär muss seine Tätigkeit zwar auf die Bestre-

bungen der Arbeitermassen einstellen, gibt aber in den meisten Fällen selbst die Richtlinien für das Vorgehen der Gewerkschaft an und übernimmt dafür Dritten sowie den letzteren selbst gegenüber die Verantwortung; er hat nach Art. 4 der Bundessatzung mit den Sekretären des Provinzialverbandes die Lage zu prüfen und von Fall zu Fall die geeigneten Anordnungen zu treffen. In der Satzung ist keine Bestimmung zu finden, aus der sich ein Abhängigkeitsverhältnis des Sekretärs gegenüber den Organen der Arbeiterschaft ergäbe.

Ebensowenig darf man sich durch die Tatsache irreleiten lassen, dass die Sekretäre nicht unmittelbar von der Arbeiterschaft, sondern vom Vorsitzenden des Zentralverbandes ernannt werden: Das organisatorische System der faschistischen Verbände beruht auf dem Gedanken der Einheit der Leitung und des Handels, welche es verbietet, die Ernennung der Leiter der einzelnen Unterverbände den Mitgliedern dieser Verbände selbst zu überlassen, sondern es notwendig macht, dass diese Befugnis von jedem Mitglied und allen gemeinsam derjenigen Persönlichkeit übertragen wird, welche von der Mehrheit der Arbeiterschaft oder ihren Vertrauensleuten berufen wurde, um die in der Satzung enthaltenen Grundsätze zu verwirklichen, d. h. dem Vorsitzenden.

Statt dass nun jeder Verband seinen eigenen obersten Leiter, Vorsitzenden, stellvertretenden Geschäftsführer und Sekretär ernennt, überlässt er dem Vorsitzenden des Zentralverbandes diese Befugnis; doch hieraus folgt nicht, dass der Sekretär Angestellter im Dienste der Verbandsleitung wäre.

Die dem Sekretär übertragenen Aufgaben beruhen ausschliesslich auf einem Vertrauensverhältnis, und seine Tätigkeit ist weniger technischer oder verwaltungsmässiger Art, sondern besteht vor allem in angewandeter Verbandspolitik; man braucht nur die Bestimmungen der Gesetzesverordnung über den Angestelltenvertrag zu prüfen und mit dieser Tätigkeit zu vergleichen, um alsbald zu erkennen, dass diese Vorschriften nicht auf die Verbandssekretäre anwendbar sind, und dass besonders keine Anwendung der Bestimmungen über den rechtlichen Kündigungsgrund, welcher von der Verpflichtung zur Zahlung einer Entschädigung befreit, in Frage kommt, da diese ganz andere dienstliche Beziehungen und Obliegenheiten voraussetzen.

Auch darf man nicht die Bestimmung des Art. 46 der Satzung vergessen, nicht wegen ihres rechtlichen Inhalts, da sie einen solchen nicht hat, sondern wegen der ethischen Bedeutung, die ihr trotzdem zukommt.

In Art. 46 kommt ein moralischer Grundsatz zum Ausdruck, den der Richter nicht antasten darf; er besagt, dass der Organisator der Arbeit, welcher die schwierige und heikle Aufgabe eines Erziehers und Führers der Massen übernimmt, nicht als Lohnarbeiter der Masse zu betrachten ist.

Dies gilt noch in erhöhtem Masse vom ausserordentlichen Bevollmächtigten, der vom Vorsitzenden beauftragt wird, die Amtsführung des Sekretärs eines Provinzialverbandes und die allgemeine Lage dieses letzteren nachzuprüfen. Ebenso verhält es sich mit den Leitern der verschiedenen technischen Büros, welche etwa vom Sekretär begründet werden, aber gleichwohl im Unterschiede zum Privatangestelltenverhältnis keine Gewähr bezüglich der Dauer des Arbeitsauftrages bieten, da dieser auf dem Vertrauen der ernennenden Persönlichkeit beruht.

Aus diesen Feststellungen ergibt sich, dass der Sekretär des Provinzialverbandes (Malvezzi), der ausserordentliche Bevollmächtigte (Lupi) und der technische Leiter nicht als Angestellte des Verbandes gelten

können und dass daher die Vorschriften der Gesetzgebung über den Privatangestelltenvertrag, z. B. die Bestimmungen über die Kündigung ohne hinreichenden Grund und über die in diesem Falle zu zahlende Entschädigung unanwendbar sind, da dieselben wesentlich anders geartete Beziehungen und Tätigkeiten voraussetzen.

Anmerkung: Die Tragweite dieser Entscheidung leuchtet ohne weiteres ein, da sie die Frage der Rechtsnatur des Zentralverbandes der faschistischen Organisationen und der Anwendbarkeit der Vorschriften über den Privatangestelltenvertrag auf sie erschöpfend klärt. Tatsächlich kommt diesem Spruch allgemeine Bedeutung zu, denn er kann auf alle gerichtlich anerkannten Berufsverbände ausgedehnt werden, für die er gewissermassen eine juristische Begriffsbestimmung bildet. Die Wesensmerkmale, die dabei klar zutage treten, entsprechen übrigens den Vorarbeiten zum Gesetz über die Berufsverbände (Gesetz vom 3. April 1926, Nr. 563) und der Auffassung der namhaftesten Fachgelehrten, welche mit gutem Grunde dazu neigen, diese neue Vereinsform unter die freien juristischen Personen öffentlichen Rechts (*enti autarchici istituzionali di diritto pubblico*) einzureihen.

Die öffentlich-rechtliche Natur der rechtlich anerkannten Berufsverbände wurde auch von Justizminister Rocco in der Kammer der Abgeordneten (*Atti parlamentari*, Camera dei deputati, XXVII Legislazione, Sessione 1924-26) und im Bericht an den Senat anerkannt, in dem er sie unumwunden als „juristische Personen des öffentlichen Rechtes“ bezeichnete (*Atti parlamentari*, Senato del Regno, Legislatura XXVII, I. Sessione). Im Gegensatz zu Frankreich, wo die Berufsverbände wenigstens nach dem Gesetz vom 12. März 1920 verpflichtende Vorschriften nur für solche Arbeiter aufstellen können, die dem vertragsschliessenden Verband angehören, sollen die faschistischen Berufsverbände nicht nur die materiellen und moralischen Interessen, den Schutz, die Erziehung und den Unterricht ihrer Mitglieder sowie der dem Verbands nicht angeschlossenen Berufsangehörigen in der Form einer rechtlichen Gesamtvertretung aller, die in ihrem Wirkungskreise wohnen, wahrnehmen, sondern sie haben daneben noch die folgenreichere Rechtsbefugnis, für die gesamten Arbeitsbeziehungen des ganzen von ihnen vertretenen Berufszweiges verpflichtende Normen aufzustellen und überdies allgemeine Beiträge von sämtlichen Berufsangehörigen, mögen sie dem Verbands angehören oder nicht, zu erheben. Aus diesen bedeutsamen Unterschieden folgt, dass die Berufsverbände in Frankreich keine öffentlichen Anstalten oder Einrichtungen, sondern lediglich Anstalten oder Einrichtungen von öffentlicher Bedeutung sind¹, die italienischen Berufsverbände dagegen als juristische Personen des öffentlichen Rechts anzusehen sind; denn zweifellos haben sie durch ihre besondere Eigenart sowie kraft Gesetzes Anteil an der Staatsgewalt und üben damit öffentlich-rechtliche Funktionen aus (erwähnt sei die Aufstellung bindender Vorschriften für die Beziehungen des Arbeitsverhältnisses und die Erhebung von Zwangsbeiträgen auch von Dritten, die der betreffenden Vereinigung nicht angehören), die ihrem Wesen nach nur aus der Staatssouveränität herzuleiten sind.

Infolgedessen findet auf die Berufsverbände die kgl. Gesetzesverordnung Nr. 1825 über den Privatangestelltenvertrag keine Anwendung, und die Rechtsprechung hat richtig gehandelt, als sie die Funk-

¹ Pic: *Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières*, 5. Auflage, 1922, S. 265.

tionäre der Verbände denen des Staates, der Provinzen, Gemeinden und sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts gleichstellte, obwohl die Rechtsbeziehungen zwischen den Verbänden und ihren Funktionären noch nicht bis ins einzelne geregelt sind.

31. Wird in einem öffentlichen Betrieb ein Konzessionsinhaber durch einen anderen abgelöst, so liegt weder der Fall einer Umwandlung des Unternehmens noch der einer Rechtsnachfolge vor.

Commissione Centrale, 19. Oktober 1925. — *Società Anonima Marittima Italiana gegen Baffigi*. (Massimario, 15. März 1926.)

Ein gewisser Baffigi rief die Zentralkommission der Provinz Genua an und brachte vor, dass er zunächst von der Società Navigazione Centrale Italiana in Dienst gestellt, hierauf nacheinander zu den Nachfolgefirma Società di Navigazione per i servizi marittimi und S. A. Marittima Italiana übergegangen und endlich von letzterer entlassen worden sei.

Die Berufung wurde mit Recht zugelassen, weil Baffigi zehn Jahre lang im Dienste der Società Marittima blieb und die Gesellschaft während dieser ganzen Zeit die für allgemeine Zwecke bestimmten Betriebsgebäude in Gebrauch hatte und die subventionierten Schifffahrtslinien unterhielt; sein Dienstalter kann nicht von der Zeit an berechnet werden, in der er im Dienste der anderen Gesellschaften stand, die vor der Società Marittima diese subventionierten Linien betrieben.

Tatsächlich bedeutet die Übernahme öffentlicher Betriebe von dem Staat im Wege des Wettbewerbs oder die spätere Nachfolge eines Konzessionsinhabers auf einen anderen bei einem solchen Betrieb weder eine Abtretung noch eine Übertragung oder Umwandlung des Unternehmens; denn jeder Konzessionsinhaber führt ein eigenes Unternehmen, das von dem seiner Vorgänger oder Nachfolger deutlich zu unterscheiden ist, und übt den Betrieb desselben kraft eigenen Rechts und nicht als Nachfolger eines Vorgängers im Sinne des Gesetzes aus. Unzulässig ist der Einwand aus Art. 83 der Zusatzbestimmungen zum Gesetz über die subventionierten Schifffahrtsunternehmen vom 30. Juni 1912, Nr. 865, nach dem die Konzessionsinhaber bei der Anstellung des ersten Personals für ihren Betrieb verpflichtet sind, das Verwaltungspersonal der abtretenden Gesellschaft zu übernehmen; denn diese Verpflichtung gilt nur für die Übernahme und ist nicht auf die Anrechnung des Dienstalters auszudehnen, da sonst der letzte Konzessionsinhaber in unbilliger Weise zum ausschliesslichen Vorteil seiner Vorgänger durch eine Verpflichtung belastet würde, die im Missverhältnis zu den Vorteilen, die er aus den geleisteten Diensten zog, stünden.

Aus diesem Artikel ist ferner der Grundsatz abzuleiten, der zwar nicht deutlich ausgesprochen, aber sinngemäss unzweideutig darin enthalten ist, dass jeder Konzessionsinhaber, welcher den Betrieb aufgibt, die Rechtsansprüche des Personals für die Zeit, die es in seinen Diensten stand, befriedigt. Dies erkennt auch die Marittima Italiana tatsächlich im wesentlichen an, obwohl sie es äusserlich bestreitet, denn als sie

Baffigi im angegebenen Zeitpunkt entliess, bot sie ihm die ihm zustehende Entschädigung an und wollte die Entlassung selbst mit der Übertragung der Konzession auf eine andere Gesellschaft rechtfertigen.

32. Bei jedem Besitzwechsel eines Unternehmens, mag es sich dabei um dauernde Übertragung oder zeitliche Verpachtung handeln, setzt ein Angestellter, der auf seinem Posten verbleibt, der neuen Firma gegenüber das Angestelltenverhältnis fort, in dem er sich der früheren Firma gegenüber befand, und wenn er von der neuen Firma entlassen wird, so kann er gegen sie alle Rechte geltend machen, die ihm aus dem Dienstverhältnis auch für die Zeit, in der er bei der früheren Firma tätig war, erwachsen.

Die weitgehende Fassung des Art. 5 der Verordnung vom 9. Februar 1919, Nr. 112, „Abtretung und Umwandlung jeglicher Art“ erstreckt sich auf jede Form und jeden Rechtstitel der Übertragung und gewährleistet dem Angestellten einen Rechtsanspruch auf Einhaltung einer Kündigungsfrist oder Gewährung einer entsprechenden Entschädigung, welche in angemessenem Verhältnis zu den Diensten stehen muss, die er in dem betreffenden Unternehmen, sei es auch unter verschiedenen Inhabern, geleistet hat.

Commissione Centrale, 22. Februar 1926. — *Firma Parodi Delfino gegen Calderoni*. (Massimario, 15. August 1926.)

Im vorliegenden Falle ergab sich, dass das Unternehmen zunächst vom Staat beschlagnahmt worden war, während des Krieges unter staatlicher Verwaltung stand und später dem früheren Eigentümer zurückgegeben wurde.

Aber der Einwand ist nicht begründet; denn wenn der Staat gelegentlich der Beschlagnahme das Personal des Unternehmens entlassen hatte, war zu prüfen, ob die entlassenen Angestellten dem Staat gegenüber einen Rechtsanspruch auf Entschädigung hatten; da der Staat aber niemand entlassen und das beschlagnahmte Unternehmen auf die Firma Parodi übertragen hatte, ohne es in der Zwischenzeit auf eigene Rechnung fortgeführt zu haben — es war nur eine Bestandsaufnahme erfolgt — so ist das Recht des Calderoni, der schon vorher in dem Betrieb angestellt war, auf Entschädigung im Falle von Kündigung erst in dem Augenblick entstanden, in dem sein Angestelltenverhältnis ohne jegliche Unterbrechung oder Ausserkraftsetzung auf die Firma Parodi übergegangen ist, und zwar nach Art. 5 der Gesetzesverordnung vom 9. Februar 1919, der mit seiner weitgehenden Fassung „Abtretung und Umwandlung jeglicher Art“ sich auf jede Art und jeglichen Rechtstitel der Übertragung eines Unternehmens von einer Firma auf eine andere erstreckt und dem Angestellten in jedem Falle einen Rechtsanspruch auf Einhaltung einer Kündigungsfrist oder Gewährung einer entsprechenden Entschädigung gewährleisten soll, welche im angemessenen Verhältnis zu den Diensten stehen muss, die er in dem betreffenden Unternehmen, sei es auch unter verschiedenen Inhabern, geleistet hat.

33. Einstellung des Betriebes aus Gründen höherer Gewalt liegt vor, wenn eine Gesellschaft durch das Eindringen einer feindlichen Armee aus dem Gebiete, in dem sie ihren Sitz hatte, vertrieben wurde. Der Angestelltenvertrag ist in diesem Falle aufgelöst, ohne dass der Angestellte einen Rechtsanspruch auf Entschädigung hätte; wird das Unternehmen nach erfolgter Befreiung des Gebietes erneut in Betrieb genommen, so folgt hieraus noch nicht ohne weiteres ein Wiederaufleben des Vertrages.

Commissione Centrale, 21. Januar 1926. — *Società Anonima Cotonificio Udinese gegen Visca*. (Massimario, 1. April 1926.)

Visca stand bis zur Zeit des feindlichen Einfalls im Dienste der Baumwollspinnerei zu Udine (Cotonificio Udinese). Als der Betrieb nach Friedensschluss wieder aufgenommen wurde, erklärte er sich schriftlich bereit, seine alte Stelle wieder anzutreten, doch wurde ihm erwidert, dass man seinem Angebot nicht nähertreten könne.

Die Firma legte Berufung mit der Begründung ein, die Schiedskommission der Provinz habe in ihrer Entscheidung verkannt, dass der Vertrag aus Gründen höherer Gewalt infolge der Kriegshandlungen gelöst worden sei, und habe mit der fälschlichen Feststellung, dass keine durch vorübergehende Unmöglichkeit für die Verwendung der Dienste des Angestellten begründete Entlassung vorläge, den Weg für spätere zweifelhafte Ansprüche aus dem Privatangestelltenvertrag offengelassen.

In Anbetracht der Tatsache, dass die Firma im Oktober 1917 aus Gründen höherer Gewalt, nämlich durch die Besetzung des Gebietes, in dem sich der Sitz der Gesellschaft befand, durch den Feind und durch die Zerstörung der Geschäftsräume auf Befehl der Militärbehörde in die Unmöglichkeit versetzt wurde, den ihr aus dem Angestelltenvertrag mit Visca erwachsenen Verpflichtungen nachzukommen,

dass es allgemeiner Rechtsgrundsatz ist, dass für die Nichterfüllung einer Rechtsverbindlichkeit aus Gründen des Zufalls und der höheren Gewalt (Art. 1226 C. C.) keine Verantwortung besteht,

bestimmen auf Grund dieses Rechtssatzes die Art. 11, 13 und 14 der gelegentlich des Unglückes von Caporetto erlassenen Gesetzesverordnung vom 2. September 1917, Nr. 1448, dass der Angestellte einen Anspruch auf Entschädigung für erfolgte Kündigung nur in den Fällen einer Fortführung des Unternehmens sowie bei seiner Schliessung oder Umwandlung erheben kann, mag es sich um eine freiwillige Schliessung durch den Eigentümer oder um Bankerott handeln, nicht dagegen im Falle einer ausschliesslich durch Gründe höherer Gewalt verursachten Schliessung, Auflösung oder Einschränkung.

Es ist unbestreitbare Tatsache, dass die durch den feindlichen Einfall verursachte Verdrängung der Gesellschaft (Cotonificio Udinese) aus dem Gebiet, in dem sie ihren Sitz hatte, und die Zerstörung der Betriebsgebäude auf Anordnung der Militärbehörde eine Einstellung des Betriebes auf Gründen höherer Gewalt bewirkte, so dass in diesem Zeit-

punkt der Angestelltenvertrag des Visca gelöst wurde, ohne dass dieser einen Anspruch auf Entschädigung geltend machen konnte.

Unrheblich ist der Umstand, dass die Firma nach dieser Auflösung vom Staat für die erlittenen Kriegsverluste entschädigt und dass nach Befreiung des Gebietes von den feindlichen Truppen der frühere Gewerbebetrieb wieder aufgenommen wurde. Ein Schuldverhältnis, welches in einem gegebenen Augenblick zum Erlöschen kam, kann nicht durch spätere Einflüsse wieder aufleben. Da der Angestelltenvertrag des Visca also seit Oktober 1917 infolge der Zerstörung des Unternehmens, in dem er beschäftigt war, und der Betriebseinschränkung erloschen war, konnten die späteren Ereignisse kein Wiederaufleben bewirken.

C. — DAUER UND BEENDIGUNG DES PRIVATANGESTELLTENVERHÄLTNISSES

Vorbemerkung: Der Privatangestelltenvertrag kann auf bestimmte oder auf unbestimmte Dauer abgeschlossen werden. Die Unterscheidung ist nicht ohne Bedeutung. Gewöhnlich handelt es sich jedoch um Anstellung zu einem Dienst ohne Festsetzung eines bestimmten Zeitpunktes.

Die Lösung des Vertragsverhältnisses erfolgt im zweiten Falle *ad libitum* der Parteien. Aus Gründen der Billigkeit haben sich jedoch Gebräuche und Gewohnheiten herausgebildet, welche die Vertragsfreiheit in vernünftigen Schranken halten sollen. Solche Gebräuche sind heute als rechtsverbindlich anerkannt in der Verpflichtung zur Einhaltung einer gewissen Kündigungsfrist und zur Zahlung einer Entschädigung im Falle der Entlassung. Hierdurch wird selbstverständlich das Recht zur sofortigen Lösung des Vertrages ohne vorherige Kündigung und ohne Anspruch auf Entschädigung bei Vorliegen hinreichender Gründe nicht berührt.

Die Feststellung, ob solche Gründe vorliegen, bleibt im Einzelfalle dem Ermessen des Richters anheimgestellt, und gerade in diesem Punkte ist die Rechtsprechung sehr lehrreich. Sie enthält die positiven (hinreichende Gründe) oder negativen (nicht hinreichende Gründe) Begriffsmerkmale, nach denen der gesetzliche Schutz zu gewähren ist, oder die Feststellung, ob die vom Gesetzgeber verlangten Voraussetzungen gegeben sind oder nicht. Und der Begriff des „hinreichenden Grundes“, welcher im einzelnen die Fälle der Treulosigkeit, des Vertrauensmissbrauches, der Auflehnung und Gehorsamsverweigerung, schwerer Kränkungen und Beleidigungen sowie verwandte Fälle umfasst, hat überdies den Vorzug der Ursprünglichkeit und grösseren Genauigkeit gegenüber der Bezeichnung „schweres Verschulden“, die im Rechtssinne wohl dasselbe bedeutet, aber in der Praxis weniger bezeichnend ist und willkürliche Auslegungen ermöglicht.

34. Die ständige Erneuerung eines auf bestimmte Dauer geschlossenen Vertrages berechtigt noch nicht zu der Annahme, dass es sich um einen Vertrag auf unbestimmte Dauer handele.

Commissione Centrale, 19. Oktober 1926. — *Schucht gegen Istituto Internazionale Grandon.* (Massimario, 1. Dezember 1926.)

Im Jahre 1911, 1913 oder einem der folgenden Jahre — der genaue Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ist nicht zu ermitteln — wurde die Lehrerin Schucht zum Unterricht im Istituto Inter-

nazionale Grandon in Rom angestellt. Zunächst handelte es sich scheinbar nur um gelegentlichen Unterricht in verschiedenen Fächern, wie es die jeweiligen Bedürfnisse der Anstalt gerade erforderten; während der Schuljahre 1918/19 bis 1923/24 unterrichtete die Schucht dauernd am Gymnasium in Naturwissenschaft und im letzten Jahre — allerdings nur ausnahmsweise in Vertretung der erkrankten ordentlichen Lehrerin — auch in Französisch. Die Rechtsbeziehungen zwischen der Schucht und der Anstalt waren durch einen im Jahre 1922 schriftlich abgeschlossenen Vertrag geregelt worden. Dieser lief jeweils ein Jahr (1. Oktober bis 30. Juli), sofern er nicht erneuert wurde. In diesem Falle musste Angebot und Annahme im Laufe des Mai erfolgen.

Da im Mai 1924 die Verlängerung der Vertragsdauer nicht förmlich ausgesprochen wurde, kam dieser zum Erlöschen; hierauf verklagte die Lehrerin Schucht das Istituto Grandon vor der Schiedskommission der Provinz. Diese entschied, dass es sich um einen auf bestimmte Dauer geschlossenen Vertrag handle und daher ein Anspruch auf Entschädigung nicht gegeben sei.

Die Zentralkommission hat festgestellt, dass sich die Hauptstreitfrage um die Vertragsbestimmungen über die Dauer des Angestelltenverhältnisses (ein Jahr) dreht, und dass diese Bestimmung nach Ansicht der Schucht geeignet ist, das Gesetz zu umgehen und die Rechte der Angestellten zu schmälern. Doch ist dies eine unbewiesene Annahme, welche die Vermutung, dass der Vertrag zu Recht besteht, nicht zu erschüttern vermag; es liegen sogar gewisse Beweisgründe vor, welche für die gegenteilige Auffassung sprechen, wie die idealen Ziele der Anstalt, ihr Bedürfnis nach Werbetätigkeit, die Verfügbarkeit oder das Fehlen der erforderlichen Geldmittel. Vor allem ist die langjährige Gepflogenheit, welche die Anstalt bis 1919 verfolgte, ihre Lehrkräfte nur von Jahr zu Jahr anzustellen, die auch einem an die Schucht gerichteten Brief vom Oktober 1918 zu entnehmen ist, von ausschlaggebender Bedeutung, da sie ohne weiteres die in Frage stehende Vertragsbestimmung als rechtsgültig und ordnungsmässig erscheinen lässt. Es ist übrigens bemerkenswert, dass die Berufungsklägerin bei der mündlichen Verhandlung gar nicht auf ihrem Einwand bestehen blieb und so zu erkennen gab, dass sie denselben fallen liess; dafür machte sie geltend, dass die ständige Verlängerung des Anstellungsvertrages die Vorausbestimmung seiner Dauer bedeutungslos und ihn äusserlich zu einem Vertrag auf unbestimmte Dauer gemacht habe. Das Bemühen, über die Bewertung der langen Zeitspanne, während welcher die Schucht ihre Stelle gewissenhaft ausfüllte, zu einer für sie günstigen praktischen Lösung zu gelangen, ist zwar anerkennenswert, doch vergeblich, da es nicht zur Ausserachtlassung einer unbestreitbaren Tatsache, wie eines von den Parteien frei vereinbarten Vertrages, führen darf.

Es handelt sich somit um einen Vertrag auf bestimmte Dauer, und die Schiedskommission der ersten Instanz hat zu Recht angenommen, dass aus der unterlassenen Kündigung kein Entschädigungsanspruch herzuleiten ist.

Ebensowenig steht der Schucht eine irgendwie geartete Entschädigung für das erreichte Dienstalter zu. Nach dem Grundsatz, dass das Gesetz keine rückwirkende Kraft hat (Art. 2 der Einführungsbestimmungen), steht es im vorliegenden Falle ausser Zweifel, dass die Verordnung vom 9. Februar 1919 Nr. 112 Anwendung findet, nach der die Lösung eines Angestelltenvertrages durch Zeitablauf eingetreten ist. Es ist daher nicht notwendig, zu einer Auslegung des Art. 4 genannter Verordnung zu schreiten und hiernach zu entscheiden, ob diese Bestimmung nur auf Angestelltenverträge auf bestimmte Dauer anwendbar ist; denn wenn man auch den Beginn der Vertragsdauer bis zum frühesten in Frage kommenden Zeitpunkt, nämlich, nach der Angabe der Schucht, zum Jahre 1911, hinauslegte, so würde sich noch nicht die Zeitdauer (34 Jahre) ergeben, welche nach dem Gesetz für das Entstehen dieses Entschädigungsanspruches vorausgesetzt ist.

35. Rechtsstreitigkeiten über Angestelltenverträge fallen, auch wenn letztere nur für beschränkte Dauer geschlossen waren, in die Zuständigkeit der Schiedskommission.

Commissione Centrale, 27. Februar 1926 — *Italica Gens gegen Sarteschi*. (Massimario, 1. Mai 1925.)

Im vorliegenden Falle wurde die Zuständigkeit der Kommission von der Italica Gens bestritten, weil es sich herausstellte, dass der Vertrag auf bestimmte Dauer geschlossen war. Die Zentralkommission hat aber im Sinne der angeführten Rechtsnorm entschieden.

36. Die Weigerung eines Angestellten, dem Arbeitgeber die Ergebnisse seiner Arbeit abzuliefern, die, obwohl sie durch die Kenntnisse und die Verstandestätigkeit des Angestellten hervorgebracht wurden, Eigentum der Firma sind, bildet einen hinreichenden Grund zur Vertragslösung ohne vorherige Kündigung und ohne Verpflichtung zur Leistung von Schadensersatz.

Commissione Centrale, 12. Oktober 1925 — *Manifattura Italiana Cinghie gegen Santagiuliana*. (Massimario, 15. August 1926.)

37. Unterlässt es ein Verkäufer, die von ihm getätigten Verkäufe zu buchen und den Erlös daraus abzugeben, so bildet dieses Verhalten eine schwere Unregelmässigkeit in der Geschäfts- und Buchführung, welche durch die Verletzung unbestreitbarer Berufspflichten und die Erschütterung des Vertrauens zu dem Angestellten eine Fortsetzung des Angestelltendienstverhältnisses selbst auf kurze Dauer unmöglich macht.

Commissione Centrale, 2. März 1926. — *Touring Club Italiano gegen Alloatti und Corti*. (Massimario, 1. Juli 1926.)

38. Ein Ingenieur, der nach eigenem Gutdünken bei der Fortführung der von ihm überwachten Arbeiten unter stillschweigender Duldung durch die Baufirma zum Nachteil des Unternehmens, welches die Mittel für diese Arbeiten bereitstellt, Änderungen vornimmt, gibt hinreichenden Grund zur fristlosen Entlassung ohne Entschädigung.

Commissione Centrale, 8. April 1926. — *Consortio fra la Cooperativa di Napoli gegen Robustelli*. (Massimario, 1. Dezember 1926.)

39. Eine Änderung in den einem Angestellten übertragenen Arbeiten, welche augenscheinlich zu dem Zwecke erfolgt, ihm die Stelle zu verleiden, und die gleichzeitige Erteilung von Aufträgen in beleidigender Form ist nicht durch das Recht des Unternehmens begründet, die Arbeitskraft seiner Angestellten so auszunutzen, um einen möglichst hohen Gewinn aus ihrer Tätigkeit zu ziehen, und daher als hinreichender Grund für eine Lösung des Vertragsverhältnisses wegen Verschuldens der Firma zu betrachten.

Commissione Centrale, 9. Oktober 1926. — *Cucciola gegen Onorato*. (Massimario, 15. Dezember 1926.)

Der auffallende Gegensatz zwischen dem von der Firma an Onorato gesandten Briefe und seinen langen befriedigenden Diensten, die auch eine dreijährige Reisetätigkeit umfassen, lässt die zur Entschuldigung behauptete Unfähigkeit des Onorato als Vorwand erscheinen, und die grobe Form der an ihn gerichteten Schreiben sowie die abweisende Haltung der Firma gegenüber seinen Rechtfertigungsversuchen lässt einen vorbedachten Plan kleinlicher Schikanen erkennen, die Onorato nach seinem Briefe vom 22. Februar 1926 auch fühlbar zum Bewusstsein kamen.

Die Absicht der Firma, sich des Onorato zu entledigen, wird noch klarer, wenn man sich erinnert, dass sie ihm, kurz nachdem sie ihm am 20. Februar schriftlich nahegelegt hatte, seine Kündigung einzureichen, eine andere Arbeit übertragen und ihn auf seine Weigerung, die Stelle einer Schreibkraft anzutreten, am 3. März sogar aufgefordert hatte, das Haus zu verlassen.

Über die Bedeutung dieser beiden Vorfälle besteht nun Meinungsverschiedenheit, gerade weil sie für die Lösung des Falles von entscheidender Bedeutung sind.

Die Firma erklärt, dass die Veränderung in der Beschäftigung des Onorato gerechtfertigt und für ihn nicht nachteilig und dass er ausserdem damit einverstanden gewesen sei. Wenn nun auch grundsätzlich zuzugeben ist, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, seine Angestellten nach ihrer persönlichen Fähigkeit zu beschäftigen, um so den größtmöglichen Vorteil zu erzielen, so bildet doch die im vorliegenden Falle getroffene Anordnung tatsächlich eine Zurücksetzung, die für den betreffenden Angestellten demütigend und schädigend war. Dieser

Schluss rechtfertigt sich sowohl aus dem Gesetzeswortlaut, welcher den Geschäftsreisenden und den Handelsangestellten auf verschiedene Stufen stellt (Art. 10 des Gesetzes vom 13. November 1924), sowie aus den Worten der Berufungsklägerin selbst, welche aussagt, dass sie sich erinnere, dem Onorato — nach vierjähriger Dienstleistung — den Posten eines Reisenden übertragen zu haben, um seine persönliche Stellung und seine Einkommenslage zu verbessern. Diese Zurücksetzung ist ausserdem ungerechtfertigt.

Auch das vermeintliche Einverständnis des Onorato mit der veränderten Beschäftigung, welches aus dem keineswegs eindeutigen Umstand gefolgert wird, dass er, nachdem er von dieser Änderung Mitteilung erhielt, im Geschäft verblieben ist, wird durch die völlig eindeutige Tatsache ausgeschlossen, dass er sich in Wahrheit weigerte, die ihm übertragene Tätigkeit eines Büroangestellten anzunehmen.

40. Ein hinreichender Grund für eine frist- und entschädigungslose Vertragslösung liegt nicht vor, wenn ein Angestellter noch einige Monate lang nach der gerügten Versäumnis in seiner Stellung belassen wurde. Denn dieser Umstand beweist, dass die Firma dem Vorfall keine so hohe Bedeutung beimass, um nicht trotzdem den Dienstvertrag, wenn auch nur vorläufig, aufrechtzuerhalten.

Commissione Centrale, 12. November 1925. — *Società Anonima Petrinyska Parma Pilana gegen Kohn*. (Massimario, 15. Januar 1926.)

41. Hinreichender Grund für fristlose Vertragslösung wegen Verschuldens des Angestellten liegt nicht vor, wenn dieser von dem Arbeitgeber verschiedene schwierige Aufträge empfangen hat, die ihn nötigten, sich ausserhalb des Betriebes aufzuhalten und ihn an der genauen Einhaltung der Geschäftsstunden verhinderten, hierauf mit dem Arbeitgeber — der ihm eine Kürzung der Teuerungszulage ankündigte — in einen Wortwechsel geriet, ohne dabei jedoch Drohungen auszustossen.

Commissione Centrale, 13. April 1926. *Stoppani gegen Marcucci* (Massimario, 1. August 1926.) — Vgl. Commissione Centrale, 26. April 1926, *Principe Torlonia gegen Galeotti* (Massimario, 1.-15. September 1926).

42. Vereinzelte unbedeutende Konkurrenzhandlungen, die der Angestellte vor der Entlassung, und selbst schwerwiegende Handlungen derselben Art, die er nach erfolgter Entlassung unternahm, aber mit der Notwendigkeit des eigenen Unterhaltserwerbes zu rechtfertigen vermochte, bilden keinen hinreichenden Grund für eine frist- und entschädigungslose Entlassung.

Commissione Centrale, 26. November 1925. — *Pancani gegen Banti*. (Massimario, 15. Februar 1926.)

II. Der Rechtsschutz der Auswanderer

Vorbemerkung. — Da in Italien die Auswanderung eine bedeutsame Rolle spielt, hat der Staat vor einiger Zeit die Aufgabe des planmässigen Auswandererschutzes übernommen, indem er für die vielfachen durch die soziale Erscheinung der Wanderungsbewegung hervorgerufenen neuen Bedürfnisse, die früher vom allgemeinen Recht nur unvollkommen und verspätet berücksichtigt wurden, Sondergesetze schuf. Eine solche Sondergesetzgebung ist in dem durch kgl. Erlass Nr. 2205 vom 13. November 1919 verkündeten „Einzigen Text“ (*Testo Unico*) enthalten; und ein Teil desselben (Art. 13-64 des genannten „Einzigen Textes“ sowie die durch kgl. Erlass bestätigte Verordnung Nr. 1643 vom 28. August 1919) bezieht sich gerade auf den Rechtsschutz der Auswanderer, d. h. auf die Tätigkeit der gerichtlichen Sonderorgane, über die noch später gehandelt werden soll.

A. — DIE AUSWANDERUNG IM ALLGEMEINEN UND DIE BEGRIFFSBESTIMMUNG DES AUSWANDERERS

43. Jede Handlung, durch welche Personen, auf die die Voraussetzungen des Gesetzes und der Verordnung nicht zutreffen, zur Auswanderung veranlasst oder ermächtigt werden sollen, bildet ohne weiteres eine Zuwiderhandlung gegen das Gesetz, mag die Auswanderung tatsächlich erfolgt sein oder nicht.

Corte di Cassazione. Sezione Penale. 16. Januar 1924. — *Ricorso Rondelli*. (Bollettino dell' emigrazione, November 1926.)

Ein gewisser Rondelli hatte von Personen, welche heimlich auszuwandern beabsichtigten, Geld angenommen und ihnen dafür ihre sichere Verbringung nach Frankreich zugesagt. Es erfolgte Anzeige, und Rondelli wurde vom Prätor von Ventimiglia wegen Zuwiderhandlung gegen Art. 68 des „Einzigen Textes“ über die Auswanderung, welcher jeden mit Strafe bedroht, der die Auswanderung einer oder mehrerer Personen, welche die vorgeschriebenen Bedingungen nicht erfüllen, veranlasst oder begünstigt, zu 50 Tagen Haft und 700 Lire Geldstrafe verurteilt. Nachdem das Urteil in der Berufungsinstanz bestätigt worden war, beantragte Rondelli Revision durch den Kassationshof mit der Begründung, dass es sich in seinem Falle nur um einen *Versuch* zu einer Übertretung handelte, der nach geltendem italienischen Strafrecht keine schuldhafte Handlung und daher auch nicht strafbar sei.

Der oberste Gerichtshof hat sich der Rechtsauffassung des Prätors und des Berufungsgerichts angeschlossen, dass es nach Art. 68 „für die Vollendung der strafbaren Handlung nicht notwendig ist, dass die Auswanderung tatsächlich stattfand“, „und die Prüfung, ob Handlungen vorliegen, welche als Veranlassung oder Begünstigung der Auswanderung zu betrachten sind, muss dem in der Sache zuständigen Richter überlassen bleiben“.

Im vorliegenden Falle hat der Richter festgestellt, dass der Beschuldigte solche Handlungen begangen hat, indem er sich von fünf Personen Geld geben liess, um ihre Auswanderung zu erleichtern, und sie zu diesem Zwecke in ein Wirtshaus bestellt hatte, und aus diesem Tatbestand die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Rondelli abgeleitet.

44. Nach Art. 17 des „Einzigen Textes“ vom 13. November 1919 Nr. 2205 gilt jeder Reisende der III. Klasse als Auswanderer, ohne Rücksicht auf den im Pass angegebenen Beruf.

Commissione Centrale, 28. April 1925. — *Navigazione Generale Italiana gegen di Marco* (Bollettino dell' emigrazione, März 1926.)

Ein gewisser di Marco, der in seinem Pass als Kaufmann bezeichnet war, reiste in der III. Schiffsklasse nach New York. Wegen dieses einzigen Umstandes erklärte ihn die Commissione Centrale als Auswanderer.

Der Umstand, dass di Marco in der III. Klasse reiste, gibt ihm die Eigenschaft eines Auswanderers im Sinne des Art. 17 des „Einzigen Textes“¹. Zu diesem Umstand braucht nicht die weitere Voraussetzung hinzutreten, dass der Reisende nach Art. 10 desselben Textes auswandert, um zu arbeiten oder einen kleinen Gewerbebetrieb auszuüben².

Unerheblich ist der Umstand, dass di Marco erklärt hat, er wolle sich nur für sechs Monate nach Amerika begeben, und dass er eine Rückfahrkarte gelöst hat. Seine Auswanderereigenschaft wird hierdurch nicht berührt, da das Gesetz diese durch eine auf den Regelfall gegründete Vermutung *juris et de jure* jedem Reisenden der III. Klasse beimisst, ohne einen Unterschied zu machen zwischen Personen, welche sich für dauernd, und solchen, die sich nur für eine vorübergehende Zeit in ein überseeisches Land begeben.

45. Ein Krankenpfleger ist ein Handarbeiter, da seine Tätigkeit vorwiegend aus Handgriffen besteht und nicht selbständig, sondern unter der Leitung und Aufsicht des Chirurgen vollzogen wird. Deshalb ist er als Auswanderer anzusehen.

Commissione Centrale, 1. Juli 1926. — *Navigazione Generale Italiana gegen Pugliese*. (Bollettino dell' emigrazione, September 1926.)

Der Reeder hatte den Einwand der Unzuständigkeit erhoben, indem er geltend machte, dass der Krankenpfleger nicht als Handarbeiter und folglich auch nicht als Auswanderer zu gelten habe. Die Zentral-

¹ Für die Auswanderung nach überseeischen Ländern erklärt Art. 17 als Auswanderer italienische Bürger, welche sich in der III. Klasse in ein Land jenseits des Suez-Kanals oder der Strasse von Gibraltar begeben. Für Reisende der höheren Klassen wird die Auswanderereigenschaft in den in der Verordnung genannten Fällen vermutet, und zwar durch eine Vermutung *juris tantum*.

² Art. 10 enthält eine allgemeine Begriffsbestimmung des Auswanderers. Danach gilt, sofern nicht Sonderbestimmungen in Frage kommen, als Auswanderer jeder Bürger, welcher das Land ausschliesslich zu dem Zwecke verlässt, Handarbeit zu verrichten oder einen kleinen Gewerbebetrieb auszuüben oder sich gewissen Verwandten anzuschliessen, oder sich in ein fremdes Land begibt, nach dem er bereits früher ausgewandert war.

kommission stellte jedoch fest, dass in unserem Gesetz eine Begriffsbestimmung der Handarbeit fehlt; die Frage ist daher nach allgemeinen Gesichtspunkten zu entscheiden. Geht man in dieser Weise vor, so erscheinen als Handarbeit jene Verrichtungen, die unselbständig und vorwiegend von den Händen geleistet werden, ohne dass eine umfangreiche wissenschaftliche Ausbildung dazu erforderlich wäre. Die Tätigkeit des Chirurgen ist dagegen, obwohl sie gleichfalls mit den Händen ausgeübt wird, in hervorragendem Masse wissenschaftlicher Natur, da sie sich vollständig selbständig vollzieht und die Arme des Chirurgen von seiner wissenschaftlichen Kenntnis des menschlichen Körpers und der Operationstechnik geleitet werden. Dagegen besteht die Arbeit des Krankenpflegers vorwiegend aus Handgriffen; selbst wenn technische Kenntnisse hinzutreten, können dieselben den materiellen Charakter dieser Tätigkeit nicht beeinflussen, da sich dieselbe nicht selbständig vollzieht, sondern der Aufsicht und Leitung des Chirurgen bedarf. Auf die Klage des Krankenpflegers aus dem Beförderungsvertrag ist daher die Sondergesetzgebung über die Auswanderung anwendbar.

B. — DIE BEFÖRDERUNG DER AUSWANDERER

46. Der Reeder darf die Auswanderereigenschaft einer Person nicht ausschliesslich ihrem Pass entnehmen, sondern er hat auch die in den Einwanderungsgesetzen des Bestimmungslandes enthaltene Begriffsbestimmung zu berücksichtigen.

Commissione Centrale, 8. Juni 1925. — *Navigazione Generale Italiana gegen Manes*. (Bollettino dell' emigrazione, Mai 1926.)

Die Frage wurde geprüft, um die Haftung des Reeders für die Zurückweisung des Auswanderers durch das Bestimmungsland festzustellen.

Im vorliegenden Falle darf sich der Reeder bei der Prüfung, ob ein Auswanderer Landarbeiter ist, nicht mit einem entsprechenden Passvermerk begnügen, sondern hat auch auf die Merkmale zu achten, welche die Einwanderungsgesetze des Bestimmungslandes für den Begriff des Landwirtes geben.

Nach kanadischem Recht gilt als Landwirt, wer sich nach Kanada begibt um einen landwirtschaftlichen Betrieb zu begründen, und über die hierfür erforderlichen Mittel verfügt.

47. Eine Vereinbarung zwischen dem Reeder und dem Auswanderer, nach der dieser für den Fall, dass er aus irgendeinem Grunde bei der Abfahrt des Schiffes nicht zur Stelle ist, auf die Rückerstattung des ganz oder teilweise bezahlten Fahrgeldes verzichtet, ist nichtig.

Commissione Centrale, 3. Juni 1925. — *Navigazione Generale Italiana gegen D'Alessandro*. (Bollettino dell' emigrazione, April 1926.)

Der Fahrschein der Navigazione Generale Italiana trug folgenden gebräuchlichen Vermerk aufgedruckt: „Trifft ein Reisender, welcher einen Platz belegt hat, nicht rechtzeitig vor Abfahrt ein oder tritt er

die Reise aus irgendeinem Grunde nicht an, so hat er keinen Rechtsanspruch auf Rückerstattung des Fahrpreises oder eines Teiles desselben, sondern hat im Gegenteil, falls dieser noch nicht voll bezahlt ist, auch den ausstehenden Restbetrag zu entrichten“.

Die Zentralkommission hat jedoch entschieden, „dass die angeführte Klausel des Beförderungsvertrages gegen die Bestimmungen des Artikels 33 des ‚Einigen Textes‘ über die Auswanderung verstösst und daher nichtig ist¹. Diese Vorschrift bezieht sich auf die Haftung des Reeders und ist unabdingbar, wie dies auch aus der Entstehungsgeschichte des genannten Gesetzes hervorgeht, denn dieses wurde zu dem Zweck geschaffen, zahlreichen Staatsbürgern den aus höheren sozialen Gründen notwendigen Rechtsschutz zu gewähren“.

48. Wenn sich der Auswanderer, nachdem ihm seine Nichtzulassung bekanntgegeben wurde, nicht beim Vertreter des Reeders für die Rückfahrt einfindet, sondern sich aus irgendeiner, von seiner Entschlusskraft nicht gänzlich unabhängigen Ursache noch im Bestimmungslande aufhält, verliert er, wenn er in die Heimat zurückkehren muss, dem Reeder gegenüber den Rechtsanspruch auf unentgeltliche Beförderung. In diesem Falle beginnt der Ablauf der Verjährungsfrist für die rechtliche Geltendmachung des Schadenersatzanspruches mit dem Tage der Zurückweisung.

Commissione Centrale, 15. Dezember 1925. — *Navigazione Generale Italiana gegen Continanza*. (Bollettino dell' emigrazione, Juli 1926.)

Continanza war als Einwanderer in New York wegen Leistenbruches zurückgewiesen worden, erhielt aber gegen Sicherheitsleistung seiner Kinder die Erlaubnis zu einem sechsmonatigen Aufenthalt in den Vereinigten Staaten, die später verlängert wurde. Schliesslich nötigte ihn die amerikanische Behörde zur Heimreise, die er an Bord des Dampfers „Duilio“ gegen Bezahlung des Fahrpreises antrat. Der Aufsichtsbeamte für das Auswanderungswesen wies die vom Reeder erhobene Einrede der Verjährung zurück. Dieser legte daher Berufung ein. Die Zentralkommission gab der letzteren statt mit der Begründung, dass die Zurückweisung des Continanza in den ersten Septembertagen des Jahres 1922 erfolgte, dass die Rückreise nach Italien am 17. Juli 1924 begann und dass der Anspruch am 19. Juli 1924 gerichtlich geltend gemacht wurde. Wenn nun die Verjährungsfrist mit dem Tage der Zurückweisung zu laufen beginnt, so ist die Verjährung selbst nach Art. 41 des „Einigen Textes“ über

¹ Art. 33: Wird ein Auswanderer durch eine nachweisbare Erkrankung, die ihn oder ein Familienmitglied, welches in seinem Hausstande lebt oder mit ihm reisen sollte, befallen, oder auch durch eine Zugverspätung oder ein unvorhergesehenes Ereignis, zu welchem der Reeder oder das Schiff in Beziehung stehen, an der Abreise verhindert, so ist ihm das für ihn und seine Familienangehörigen bereits ganz oder teilweise bezahlte Fahrgekl zurückzuerstatten.

die Auswanderung bereits eingetreten, da seit diesem Zeitpunkt bereits mehr als ein Jahr verstrichen ist, nicht dagegen dann, wenn die Frist erst vom Tage der Ankunft in Italien zu berechnen ist.

Die Kommission erkennt an, dass diese Frist im Falle bedingungsloser Zurückweisung an dem Tage zu laufen beginnt, an dem der Auswanderer am Schluss der Rückreise wieder italienischen Boden betritt. Im vorliegenden Falle läuft sie vom Tage der Zurückweisung, da die Heimfahrt erst zwei Jahre später erfolgte und mit der Zurückweisung nicht in ein unmittelbares Kausalverhältnis zu bringen ist, sondern auf den freien Willen der Partei beruht, so dass hierdurch neue Umstände geschaffen wurden, die in keinem Zusammenhang mit dem ursprünglichen Beförderungsvertrag stehen und somit unter das allgemeine Recht fallen.

Tatsächlich ist der Auswandererbeförderungsvertrag ein besonderer Vertrag, dessen Erfüllung nicht in dem Augenblick vollendet ist, in dem der Auswanderer im Bestimmungshafen von Bord geht, sondern in einem späteren Zeitpunkt, und zwar in dem Augenblick, in dem der Auswanderer im Einwanderungsland zugelassen wird oder in dem er im Falle seiner Zurückweisung nach zurückgelegter Heimfahrt in Italien an Land geht. Das Auswanderungsgesetz verpflichtet den Reeder, ohne Rücksicht auf irgendwelche Parteivereinbarung, dass er sich um das Schicksal des Auswanderers kümmert und, soweit es in seinen Kräften steht, seine Zurückweisung zu verhüten trachtet, indem er sich vor der Abreise vergewissert, dass der Auswanderer die Bedingungen der Einwanderergesetze des Bestimmungslandes erfüllt, und im Falle der Zurückweisung, mag dieselbe durch den Reeder mitverschuldet sein oder nicht, ist dieser stets verpflichtet, den Auswanderer unentgeltlich in einen Hafen des Königreiches zurückzubefördern. Da es sich hierbei aber um eine Ausnahmeverpflichtung handelt, braucht die Rückbeförderung nur nach einem beliebigen Hafen und nicht unbedingt zu dem der Heimat des Auswanderers am nächsten liegenden oder zu dem Ausreisehafen zu gehen. Auch zeitlich ist diese Gesetzesvorschrift zweifellos in einschränkendem Sinne auszulegen, nämlich dahin, dass die Rückbeförderung sofort nach der Zurückweisung erfolgen muss und nicht in einem späteren Zeitpunkt nach dem freien Belieben des zurückgewiesenen Auswanderers. Diese Auslegung ergibt sich nicht nur aus der Natur dieser Bestimmung, sondern auch aus dem Wortlaut der Stelle, welche dem Reeder die Verpflichtung auferlegt, den Auswanderer auf demselben Schiff, mit dem er ausgereist ist, zurückzubefördern oder, falls das Schiff nicht in das Königreich zurückfährt, nur für seine Reisekosten bis zur italienischen Grenze aufzukommen. Alle diese Pflichten stehen also untereinander in engem Zusammenhang, der nicht vom Auswanderer willkürlich unterbrochen werden darf. Wenn dieser nach erfolgter Zurückweisung sich nicht dem Vertreter des Reeders zur Verfügung stellt, sondern die Wachsamkeit der ausländischen Behörden hintergeht und ins Innere des Landes weiterreist oder sich aus irgendeinem anderen, von seinem freien Willen nicht unabhängigen Grunde in dem betreffenden fremden Staat aufhält, so unterbricht er freiwillig den erwähnten Zusammenhang und befreit den Reeder von den Verpflichtungen, die sich für ihn im Regelfalle aus der Zurückweisung des Auswanderers ergeben.

49. Findet sich der Auswanderer nicht rechtzeitig auf dem Schiffe ein, weil die politische Behörde irrtümlich annahm, dass er sich dem Heeresdienst entziehen wollte, und ihm deshalb den Pass verweigerte, so trifft den Reeder keine Verantwortung.

Commissione Centrale, 5. Dezember 1925. — *Navigazione Generale Italiana gegen Olleia*. — (Bollettino dell' emigrazione, August 1926.)

Der Auswanderer Olleia belegte einen Platz auf einem Dampfer der Navigazione Generale Italiana und bezahlte gleichzeitig das Fahrgeld in Höhe von 500 Lire; er wurde jedoch dadurch an der Abreise verhindert, dass die italienischen Behörden glaubten, er wolle sich der Erfüllung seiner Wehrpflicht entziehen, und ihm daher den Pass verweigerten. Olleia brachte die Angelegenheit vor den Aufsichtsbeamten für das Auswanderungswesen, und dieser entschied, dass der Reeder verpflichtet sei, festzustellen, ob der Auswanderer seiner Heerespflicht genügt habe. Die Zentralkommission änderte jedoch diesen Spruch mit der Begründung, „dass der Reeder bei Abschluss des Vertrages mit Olleia nicht verpflichtet war, sich vorher über das Verhältnis des Olleia zur Wehrmacht zu vergewissern. Dieses Verhältnis ist vielmehr vom Präfekten, Hafenkommandanten oder Bezirkskommandeur klarzustellen, bevor der Pass ausgehändigt wird; und um diesen hat sich der Auswanderer selbst zu bemühen, ohne dass sich der Reeder darum zu kümmern braucht. Dieser ist nicht verpflichtet, zu prüfen, ob der Pass aus irgendeinem Grund verweigert werden kann, sondern hat lediglich festzustellen, ob die Einwanderungsgesetze des Bestimmungslandes keine Vorschriften enthalten, nach denen der Auswanderer zurückgewiesen werden könnte“.

50. Der Auswandererbeförderungsvertrag kommt auf seiten des Reeders mit der Aushändigung der Fahrkarte zustande. Wird der Auswanderer aus Gründen, welche bereits vor Abschluss des Vertrages bestanden, von der Beförderung ausgeschlossen, so haftet ihm der Reeder, und zwar für den vollen entstandenen Schaden und nicht nur für die im kgl. Erlass Nr. 109 vom 1914 vorgesehene Entschädigung.

Commissione Centrale, 20. Februar 1925. — *Nardolongo und Portoreale gegen „Cyp“*. (Bollettino dell' emigrazione, Februar 1926.)

Der Auswanderer Nardolongo begab sich nach Neapel, um sich dort nach Nordamerika einzuschiffen, wurde aber nicht an Bord gelassen, weil die Gesellschaft erfahren hatte, dass er Analphabet war.

Der Auswandererbeförderungsvertrag kommt auf Seiten des Reeders mit der Aushändigung der Fahrkarte zustande, und da das Bestehen und die Wirksamkeit des Vertrages weder vom Gesetz noch im vorlie-

genden Falle von den Parteien von irgendwelchen aufschiebenden oder auflösenden Bedingungen abhängig gemacht wurde, hatte der Auswanderer von dem Augenblicke an, in dem er das Recht auf Beförderung erwarb und der Reeder die Haftung für jeden Schaden übernahm, einen Rechtsanspruch auf Erfüllung der Vertragspflichten. Der Abschluss von der Reise ist ein Vorfall, der sich nach Inkrafttreten des Vertrages ereignete, und wenn er auf einen Umstand zurückzuführen ist, der bereits vor Abschluss des Vertrages bestand und mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes festzustellen war, so verletzt er den rechtmässig erworbenen Anspruch des Auswanderers. Im vorliegenden Falle war der Umstand der fehlenden Schulbildung bereits vor Abschluss des Vertrages gegeben und leicht festzustellen, so dass den Reeder die Schuld traf, wenn er sich darüber erst vergewisserte, nachdem er sich vertraglich zur Beförderung verpflichtet hatte. Das Auswanderungsgesetz bestimmt, dass der Reeder sich darüber vergewissert, ob der Auswanderer, welcher eine Fahrkarte lösen will, die physischen, geistigen und juristischen Bedingungen erfüllt, um im Einwanderungsland zugelassen zu werden, nicht aber, dass diese Feststellung auch noch nach Abschluss des Vertrages erfolgen könne, und da das Gesetz in diesem Punkte schweigt, ist folgerichtig anzunehmen, dass der Reeder diese Untersuchung, sei es persönlich, sei es durch seinen Stellvertreter vorher zu bewirken hat, da er nach Abschluss des Vertrages zu seiner Ausführung verpflichtet (Art. 1218 C. C.) und höchstens durch höhere Gewalt oder unvorhergesehenes Ereignis von dieser Verpflichtung befreit werden kann (Art. 1226 C. C.).

51. Wird der Auswanderer wegen Krankheit zurückgewiesen, so haftet der Reeder, wenn die Krankheit (ohne Rücksicht auf ihre Art) bereits im Augenblick des Vertragsabschlusses bestand und mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes festzustellen war. Die Art der Krankheit ist ohne Wirkung auf die Gültigkeit des Beförderungsvertrages.

Commissione Centrale, 28. April 1925. — *Spadafora gegen Navigazione Generale Italiana*. (Bollettino dell' emigrazione, Februar 1926.)

Der Auswanderer Spadafora wurde im Einwanderungshafen als geschlechtskrank zurückgewiesen und klagte auf Ersatz des ihm hieraus erwachsenen Schadens, wurde jedoch vom Richter der ersten Instanz „aus moralischen Gründen“ abgewiesen, ohne dass das Urteil feststellte, worin die Unmoral bestand und welche Rückwirkungen sie auf das Rechtsgebiet ausübte.

Die angeführten Gründe der Unmoral stehen in keiner Beziehung zum Streitfall, da die Unmoral, selbst wenn sie tatsächlich gegeben ist, weder den Rechtsstreit noch den Streitgegenstand oder irgendeinen wesentlichen Bestandteil des Rechtsgeschäfts berührt. Die Gültigkeit des letzteren wird dadurch nicht beeinflusst, dass die Parteien gesund oder krank, ja selbst mit einer abstossenden Krankheit behaftet sind. Die Gültigkeit eines Rechtsgeschäftes ist vom persönlichen Befinden der Parteien unabhängig, es sei denn, dass sie nicht imstande wären, eine rechtsgültige Willenserklärung abzugeben.

Nur beim Auswandererbeförderungsvertrag hat sich der Reeder vor Abschluss über das körperliche Befinden des Auswanderers zu vergewissern, aber nicht, um hiernach die Gültigkeit des Rechtsgeschäftes zu beurteilen, sondern um der gesetzlichen Vorschrift zu genügen, welche ihn verpflichtet, festzustellen, ob sich der Auswanderer in einem solchen Zustande befindet, dass seine Zulassung im Bestimmungslande zu erwarten ist. Dieses gilt für den geschlechtskranken, wie für den herzleidenden Auswanderer: Beide bewahren in den Augen des Gesetzes ihre Rechtspersönlichkeit, ihre volle Handlungsfreiheit und Vertragsfähigkeit.

Nicht unser Gesetz verbietet solchen Personen auszuwandern, sondern das amerikanische Gesetz verbietet ihnen das Betreten der Vereinigten Staaten; aus diesem Grunde darf der Reeder mit ihnen keinen Beförderungsvertrag abschliessen, nicht wegen Unwürdigkeit der Gegenpartei, sondern wegen der Verantwortung, die ihn in dem Falle trifft, dass solche Personen im Landungshafen zurückgewiesen werden. Die Verantwortung des Reeders im Falle der Zurückweisung ergibt sich also mit anderen Worten aus der Tatsache, dass er es unterlassen hat, pflichtgemäss festzustellen, ob der Gesundheitszustand der Auswanderer nach den Gesetzen des Auswanderungslandes nicht ihre Zurückweisung befürchten liess.

52. Bei Prüfung der körperlichen Beschaffenheit des Auswanderers hat der Reeder seine allgemeine Tauglichkeit zur Handarbeit festzustellen und dabei auch auf Mängel zu achten, die zwar für die Ausübung des von dem Auswanderer gewöhnlich betriebenen Berufes unerheblich sind, aber doch eine Minderung der allgemeinen körperlichen Leistungsfähigkeit bewirken. So ist das Fehlen des kleinen Fingers, obwohl es die Arbeitsfähigkeit eines Landarbeiters nicht beeinträchtigt, doch als gesetzlicher Grund zur Zurückweisung zu betrachten, durch den der Reeder haftbar werden kann.

Commissione Centrale, 5. Dezember 1925. — *Navigazione Generale Italiana gegen Bartoli*. (Bollettino dell' emigrazione, Mai 1926.)

53. Der Reeder hat sich mit der üblichen Sorgfalt darüber zu vergewissern, ob der Bürger, welcher sich als Kaufmann ausgibt, ausserhalb der gesetzlich zulässigen Quote reisen darf. Diese Feststellung bleibt im Regelfalle auf die formale rechtliche Gültigkeit der Ausweispapiere beschränkt, hat sich daneben aber auch auf ihren Inhalt zu erstrecken, wenn derselbe augenscheinlich den Tatsachen widerspricht.

Commissione Centrale 1. Juli 1926. — *Navigazione Generale Italiana gegen Foti*. (Bollettino dell' emigrazione, November 1926.)

Nach dem Grundsatz, dass jeder über die Persönlichkeit dessen, mit dem er einen Vertrag abschliesst, unterrichtet sein muss, hat sich der Reeder, welcher Auswanderer befördert, beim Abschluss des

Beförderungsvertrages davon zu überzeugen, ob der Bürger, welcher befördert zu sein wünscht, tatsächlich Auswanderer ist, selbst wenn er diese Eigenschaft durch entsprechende Passangaben oder andere Schriftstücke vortäuscht. Es ist zwar zuzugeben, dass diese Feststellung nur mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes vorzunehmen ist und sich daher auf die formale rechtliche Gültigkeit der Ausweispapiere beschränkt, doch hat sie sich daneben auch auf ihren Inhalt zu erstrecken, wenn dieser den Tatsachen augenscheinlich widerspricht.

Ferner ist daran zu erinnern, dass der Reeder bei der Feststellung, ob ein Bürger Auswanderer ist und die Zulassungsbedingungen des Bestimmungslandes erfüllt, nach Artikel 29 des „Einzigen Textes“ vom 13. November 1919 die Begriffsmerkmale der Einwanderungsgesetze zu berücksichtigen hat, welche sich vielfach mit den Begriffsbestimmungen unserer Landesgesetzgebung nicht decken.

54. Bei Zession eines Auswanderers bleibt der zedierende Reeder stets dem zedierten Auswanderer gegenüber für die geänderte Beförderungsweise haftbar; in dem Verhältnis zwischen dem Zedenten und dem Zessionar dagegen fällt dem letzteren die Haftung zu.

Commissione Centrale, 8. Juni 1925. — *Cosulich gegen Nardi und La „Siculo-Americana“*. — (Bollettino dell' emigrazione, April 1926.)

Die Auswandererzession ist eine besondere Einrichtung des Auswanderungsrechtes und geregelt durch Art. 22 des „Einzigen Textes“ vom 13. November 1919 Nr. 2205 und Art. 62 der Verordnung vom 10. Juli 1901 Nr. 375; hiernach kann der Reeder, welcher einen Beförderungsvertrag abgeschlossen hat, in gewissen Fällen und unter Beobachtung bestimmter Formvorschriften die Beförderung des Auswanderers ohne dessen Mitwirkung an andere Reeder zedieren; für die geänderte Beförderungsweise bleibt er jedoch dem Auswanderer gegenüber haftbar.

Die angeführten Gesetzesvorschriften sind so klar und deutlich, dass sie keinerlei Zweifel zulassen, und entsprechen überdies den allgemeinen Rechtsgrundsätzen. Die Zession erfolgt ausschliesslich zum Vorteil des Reeders; er bleibt daher dem Auswanderer gegenüber vertraglich gebunden, so dass dieser, da er weder zu dem neuen Vertrag noch zum Zessionar in irgendwelchen Rechtsbeziehungen steht, dem Reeder gegenüber, welcher die Verpflichtung übernommen hat, ihn durch seine eigene Mühelleistung oder in gewissen gesetzlich festgelegten Fällen durch Vermittlung Dritter zu befördern, alle Pflichten und Rechte behält.

In den Rechtsbeziehungen zwischen dem Auswanderer und dem Reeder ist dieser daher für etwaigen Schaden haftbar, bei den Beziehungen zwischen dem Zedenten und dem Zessionar ist diese Frage dagegen auf der Grundlage des neuen Beförderungsvertrages oder, wenn dieser hierfür keine Handhabe bietet, nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen zu lösen, da das Auswanderungsgesetz keine entsprechenden Bestimmungen enthält; denn die Auswandererzession ist ja nichts anderes als die Zession der Ausführung des Beförderungsvertrages. Der Zedent ist für die formale Gültigkeit des Vertrages haftbar, der

Zessionar dagegen übernimmt neben den Vorteilen, die sich aus einem etwaigen guten Gelingen der Beförderung ergeben, auch das Risiko eines möglichen Misserfolges und damit auch die Haftung für eine Zurückweisung des Auswanderers im Landungshafen, sofern der Vertrag keine abweichenden Bestimmungen enthält, die aber im vorliegenden Falle fehlen.

55. Art. 91 der Verordnung von 1901 über die Auswanderung ist nur anwendbar, wenn die Schuld für den Verlust des Gepäcks nicht den Reeder trifft. Andernfalls gelten die Vorschriften des allgemeinen Rechts.

Commissione Centrale, 28. April 1925. — *Navigazione Generale Italiana gegen Boncardi*. (Bollettino dell' emigrazione, März 1926.)

Art. 91 der Verordnung Nr. 375 vom 10. Juli 1901¹, auf den sich die Verteidigung des Reeders stützt, wurde ständig in dem Sinne ausgelegt, dass dieser Artikel nur dann Anwendung findet, wenn der Verlust des Gepäcks nicht durch den Reeder verschuldet wurde; in diesem Falle sind die Vorschriften des allgemeinen Rechtes anwendbar. Es liegt auch kein Anlass vor, von dieser Auffassung abzugehen, da sie sich sehr wohl in das allgemeine System der Sondergesetzgebung einpasst; hieraus ergibt sich der Grundsatz, dass die höhere Gewalt, welche nach bürgerlichem Recht (Art. 1226 C. C.) den Schuldner von aller Haftung befreit, zum Teil als Berufsrisiko, d. h. als Begleiterscheinung des gewinnbringenden Berufes, der Reederei, zu Lasten des Reeders geht und dass, soweit ein Verschulden des Reeders vorliegt, die Normen des allgemeinen Rechts anzuwenden sind. Tatsächlich enthält die Gesetzgebung an einzelnen Stellen Vorschriften in diesem Sinne, denen in keinem Falle widersprechende Bestimmungen entgegenstehen. So verpflichtet Art. 80 der Verordnung von 1901 den Reeder zur unentgeltlichen Heimbeförderung des zurückgewiesenen Auswanderers, selbst wenn ihn die Verantwortung für die Zurückweisung nicht trifft; ebenso verpflichtet Art. 33 des zweiten Kapitels und Art. 34 des „Einzigsten Textes“ über die Auswanderung sowie Art. 1 des kgl. Erlasses Nr. 109 vom 5. Februar 1914 den verantwortlichen Reeder zur Zahlung einer besonderen Entschädigung neben der Verpflichtung zum Schadenersatz bei Verschulden. Aus diesen Bestimmungen kann man mit Recht den erwähnten Grundsatz herleiten, und sie bestätigen die ständige Auslegung des erwähnten Art. 91.

¹ Art. 91: Wenn an Bord eines Schiffes das Gepäck eines auf der Ausreise begriffenen Auswanderers oder eines Reisenden der III. Klasse auf der Heimreise abhanden kommt oder beschädigt wird, so hat der Geschädigte, sofern es sich nicht um einen Fall höherer Gewalt handelt, Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 1 Lira für jedes Kilogramm des abhanden gekommenen oder beschädigten Gepäcks, mindestens aber von 25 Lira für jedes auf der Fahrkarte oder dem Gepäckschein des Auswanderers angegebene Gepäckstück.

VERSICHERUNGSWESEN

I. Die Versicherung in der Industrie¹.

A. — DIE DER VERSICHERUNG UNTERWORFENEN PERSONENKREISE

56. Aus der in Artikel 1 des Gesetzes über die Betriebsunfälle enthaltenen Aufzählung der versicherungspflichtigen Unternehmen ergibt sich, dass dem Gesetzgeber der Grad der Berufsgefahr als Unterscheidungsmerkmal vorschwebte, und dass die verschiedenen daselbst aufgestellten Voraussetzungen, jede für sich, einem besonderen Grundsatz entsprechen und deshalb als selbständig und voneinander unabhängig zu betrachten sind.

Daher müssen Transportunternehmen, für welche nach § 2, Art. 1 des Gesetzes die allgemeine Versicherungspflicht nur dann gilt, wenn sie mehr als fünf Arbeiter beschäftigen, in Fällen, in denen diese Voraussetzung nicht zutrifft, nach § 4 des selben Artikels solche Arbeiter versichern, welche an Transportmaschinen (im vorliegenden Falle Kraftwagenführer) beschäftigt sind.

Corte di Cassazione, 22. Dezember 1924. — *Zagnoli gegen Valpiani*.
(Rassegna della Previdenza Sociale, Januar 1926.)

57. Sämtliche Arbeiter, welche bei einem Bauunternehmen oder der Niederlegung von Bauwerken beschäftigt sind, sind ohne Rücksicht auf ihre Zahl zu versichern; handelt es sich jedoch um einen Privatunternehmer, so entsteht diese Verpflichtung erst, wenn er mehr als fünf Arbeiter beschäftigt.

Werden die Arbeiten aber an der Aussenseite der Gebäude mit Hilfe eines Gerüstes oder fester oder beweglicher Brücken ausgeführt, so ist die Versicherungspflicht ohne weiteres gegeben.

Corte d'Appello Bologna, 23. Mai 1925. — *Battani gegen Marastoni*.
(Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 32.)

¹ Bezüglich der Grundsätze und Rechtsquellen vgl. ISAR 1925, S. 270.

58. Ein Hauseigentümer, welcher von einem Unternehmer Arbeiten ausführen lässt, ist nicht verpflichtet, die Pfortnerin gegen Arbeitsunfälle zu versichern.

Er ist auch nicht als Auftraggeber des Unternehmers anzusehen, so dass er für Fahrlässigkeit des letzteren haftbar wäre.

Ebensowenig ist eine Haftpflicht des Unternehmers gegeben, wenn er die Ausführung der Arbeiten einem anderen Unternehmer übertragen hat.

Corte d'Appello Mailand, 15. Januar 1926. — *Tagliabue gegen Società Beni Immobili*. (Temi Lombarda, 1926, S. 84.)

59. Bei Berechnung der zur Begründung der Unfallversicherungspflicht erforderlichen Anzahl von Arbeitern sind auch die Familienmitglieder des Unternehmers einzubeziehen; Voraussetzung ist nicht eine dauernde und fachmässige Arbeitsleistung, wohl aber muss es sich um eine wirkliche Mitarbeit am Unternehmen, die nicht nur vorübergehend und gelegentlich erfolgt, handeln.

Corte d'Appello Mailand, 5. Februar 1926. — *De Tullio gegen Giudici*. (Temi Lombarda, 1926, S. 64.)

B. — DIE HAFTPFLICHT BEI DER VERSICHERUNG UND IHR ZWINGENDER CHARAKTER

60. Die durch Art. 32 des Unfallgesetzes eingeführten Beschränkungen der zivilrechtlichen Haftung gelten nicht zugunsten Dritter, welche an der Versicherung nicht beteiligt sind.

Corte di Cassazione, 24. August 1925. — *Lloyd Triestino gegen Penzo*. (Rivista critica d'infornistica, 1926, S. 70.)

Nach Art. 32 „bleiben Personen, welche wegen einer Handlung, die den Unfall verursachte, zu einer Strafe verurteilt wurden, ohne Rücksicht auf eine etwa bestehende Versicherung haftpflchtig“. Wer sind jene „Personen“, deren Haftpflicht erst durch ein Strafurteil begründet wird? Nur die Leiter oder Inhaber des Unternehmens, oder auch Personen, welche an dem Arbeitsvertrag des Verunglückten in keiner Weise beteiligt sind? Zur Lösung der Frage genügt es, darauf hinzuweisen, dass die Tendenz des Gesetzes dahin geht, den Arbeitern einen Rechtsschutz zu gewähren; so hat der Gesetzgeber ohne jede Rücksichtnahme auf die Grundsätze des allgemeinen Rechtes, mögen diese in Gesetzen ihren Niederschlag gefunden haben oder nicht, ein neues Recht geschaffen, indem er für die Gewerbetreibenden eine neue Haftpflicht annahm, nach der sie stets und in jedem Einzelfalle Schadenersatz für alle Unfälle zu leisten haben, welche die Arbeiter im Verlaufe

der Arbeit treffen, ohne Rücksicht auf die Schuldfrage, ja selbst dann, wenn die Arbeiter selbst den Unfall verschuldet haben oder dieser auf unberechenbare Umstände zurückzuführen ist. Auf diese Weise schuf er im wesentlichen eine allgemeine Haftpflicht der Gewerbetreibenden für unverschuldeten Schaden und befreite sie dafür von der rein zivilrechtlichen Haftung, indem er bestimmte, dass sie zivilrechtlich nur für die Verpflichtung haften, die sich aus der strafrechtlichen Haftung ergibt. Diese Frage besteht daher für sie nicht.

Wohl aber ergibt sie sich bezüglich der Haftung Dritter. Dritte, welche nicht der Versicherung angeschlossen sind, gehören nicht zu den Personen, deren solidarische Haftung sich bis auf den Unfall erstreckt; und es ist nicht ersichtlich, aus welchem Grunde sie (falls man den Wortlaut des Gesetzes nicht ganz gezwungen auslegt) sich den nachteiligen Folgen eines auch nur zivilrechtlichen Verschuldens entziehen könnten. Die Neuerung des Gesetzes besteht in der Beschaffenheit der bereits erwähnten solidarischen Haftpflicht der Gewerbetreibenden und nicht in dem ungeheuerlichen Gedanken einer Ausserkraftsetzung des bürgerlichen Rechts zum Schaden der Arbeiter durch Aufhebung der persönlichen Haftung für Zivilverschulden Dritter gegenüber den letzteren und Beschränkung der Haftpflicht auf die Rechtswirkungen strafrechtlicher Vergehen.

Auch die beiden Gründe, welche zur Stützung der gegenteiligen Behauptung gewöhnlich geltend gemacht werden, sind nicht stichhaltig:

a) dass nämlich die Beschränkung der Haftung von Dritten gegenüber den Arbeitern rechtlich ausgeglichen wird durch den Schutz, welchen den Arbeitern das Unfallgesetz gewährt, in dem es ihnen die Möglichkeit gibt, durch ein schnelles und einfaches Verfahren auch in solchen Fällen einen Schadenersatzanspruch geltend zu machen, in denen der Schaden auf kein schuldhaftes Verhalten zurückzuführen ist oder in denen diese den Arbeitern selbst zur Last fällt,

b) der Grund, dass auch Dritte, welche dem Gewerbetreibenden, dem die Versicherungspflicht zufällt, den Arbeitsauftrag erteilt haben, eigentlich einen Anteil der Versicherungslast tragen, ja die Prämie selbst bezahlen, sobald der Gewerbetreibende sich durch Einberechnung seiner Auslagen in den Preis der ihm übertragenen Arbeiten schadlos hält.

Im ersten Falle leuchtet ohne weiteres ein, dass die angenommene Auslegung des Gesetzes — vorausgesetzt, dass dieses tatsächlich dem Wohle der Arbeiter dienen soll — seine Wirkung und die darin gewährten Vorteile beschränkt, indem sie den Arbeitern als Entgelt für die ihnen zustehenden Sonderrechte die Ausübung eines anderen Rechtes verwehrt, welches als allgemeines Recht sämtlichen Staatsbürgern zusteht, wie die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen in den Fällen des Art. 1151 CC. Man braucht sich vor allem nur zu vergegenwärtigen, dass der Arbeiter, wenn man aus Artikel 32 keine andere als die angegebene Bestimmung herausliest, nach zwei Richtungen einen Anspruch erheben kann: den auf die Versicherungssumme gegen die Versicherungsgesellschaft und den auf die Vergütung des positiven Schadens gegen denjenigen, welchen die Schuld an dem schädigenden Ereignis trifft; ferner hat die Geltendmachung des Anspruches auf Vergütung des positiven Schadens eine weitere juristische Dehnbarkeit als der Versicherungsanspruch. Um die Hinfälligkeit des Arguments, dass auch der Dritte, welcher den Arbeitsauftrag erteilt hat, an der Versicherung beteiligt ist und sogar tatsächlich die Prämie bezahlt, zu zeigen, genügt es, darauf hinzuweisen, dass auch er letzten Endes

nicht die Kosten der Versicherung trägt, sondern der Verbraucher, der im Kaufpreis der Ware unter den übrigen Einzelbestandteilen des Gestehungspreises, die der Errechnung des endgültigen Preises zugrunde liegen, auch den Betrag der Versicherungsprämie bezahlt.

Anmerkung. — Derselbe Rechtsgrundsatz wurde bald darauf vom Berufungsgericht Mailand anerkannt (30. Dezember 1925, *Firma Gadda gegen Caproni*, siehe Suzzi, *Rivista critica d'infornunistica*, 1926, S. 73). Die in Art. 32 des Unfallgesetzes enthaltenen Beschränkungen der zivilrechtlichen Haftung gelten nur zugunsten des versicherten Unternehmers und sind nicht zugunsten Dritter, welche für den Unfall verantwortlich, aber an der Versicherung nicht beteiligt sind.

61. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, jeden Unfall bei der Versicherungsanstalt zu melden, erstreckt sich nur auf Unfälle im Sinne des Gesetzes, d. h. auf solche Unfälle, welche eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als fünf Tagen bewirken.

Wenn jedoch die Verletzung anfänglich so leichter Natur ist, dass sie keinen Unfall im Sinne des Gesetzes darstellt, so trägt der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf anderslautende Bestimmungen der Versicherungsurkunde bis zu dem Augenblick, in dem die tatsächliche Schwere des Unfalles erkennbar wird, für Unterlassung oder Verzögerung der Meldung keine Verantwortung.

Die Zinsen aus der Versicherungssumme für einen Betriebsunfall stellen eine Ergänzungsleistung dar und sind daher von dem Tage an zu berechnen, an dem sich der Unfall ereignete.

Corte d'Appello Mailand, 11. Juni 1926. — *Società „La Preservatrice“ gegen Biraghi und Società Anonima Romea*. (*Rivista critica d'infornunistica*, 1926, S. 214.)

62. Ein Arbeitgeber, welcher gesetzlich nicht der Unfallversicherungspflicht untersteht, aber seine Arbeitnehmer dennoch versichert hat, hat bei Eintritt des Versicherungsfalles die ausbedungene Summe aus eigenen Mitteln zu bezahlen, selbst wenn die Versicherung wegen eines Mangels des Versicherungsvertrages, den der Arbeitgeber selbst geschlossen hatte, ohne dass der Arbeiter daran beteiligt war, berechtigt ist, ihrerseits die Zahlung abzulehnen. Die Versicherung ist in einem solchen Falle als Teil der dem Arbeiter vertraglich zugesagten Gegenleistung anzusehen.

Corte di Appello Mailand, 5. Februar 1926. — *De Tullio gegen Giudici*. (*Temi Lombarda*, 1926, S. 64.)

63. Die solidarische Haftung, welche Art. 19 des Unfallgesetzes den Gewerbetreibenden, die zur Erfüllung der aus dieser Haftung erwachsenden Verpflichtungen zu einem Berufsverbande zusammengeschlossen sind, auferlegt, ist allgemeiner Art und hat die denkbar weiteste Ausdehnung. Irrig, weil einschränkender Natur, wäre eine Auslegung dieser gesetzlichen Haftung, die im Widerspruch mit dem Wortlaut des Gesetzes eine willkürliche Unterscheidung zwischen den Verpflichtungen der Gesamtheit und denen des einzelnen Verbandsmitgliedes machte.

Daher haften die Verbände Gewerbetreibender auch solidarisch für die in Art. 31, Absatz 1 des genannten Gesetzes behandelten Versäumnisse, d. h. Nichtbezahlung der vereinbarten Prämie durch einen von ihnen.

Corte d'Appello Bologna, 13. November 1925. — *Melotti gegen Mutuo Sindacato Nazionale*. (Rivista critica d'infortunistica, 1926, S. 75.)

In seiner Berufung gegen einen Spruch des Gerichtes erster Instanz, welches die Anträge des Landesberufsverbandes auf Gegenseitigkeit (*Mutuo Sindacato Nazionale*) verwarf, legte Melotti dem Berufungsgericht die viel umstrittene und heute von den Gerichten in ganz verschiedenem Sinne beantwortete Frage vor, in welcher Weise die aus dem letzten Absatz des Art. 19 des Unfallgesetzes abzuleitende Gesamthaftung der zu einem Berufsverbande zusammengeschlossenen Gewerbetreibenden abzugrenzen ist.

Im vorliegenden Falle hat das angegriffene Urteil die Frage ganz klargestellt. Aus dem von der Firma Zanasi und Ginepri vorgelegten Versicherungsvertrag ergibt sich, dass jedes Mitglied seinen Versicherungsbeitrag alle drei Monate, spätestens aber binnen fünfzehn Tagen nach Ablauf eines jeden Vierteljahres zu zahlen hat. Ferner heisst es in Artikel 7 dieser Urkunde, dass, falls ein Mitglied innerhalb der genannten Schonfrist den fälligen Beitrag nicht entrichtet, die Versicherung des Verbandes, ohne dass eine Warnung oder Inverzugsetzung des betreffenden Mitglieds notwendig wäre, vom ersten auf den Beginn des Zeitabschnitts, für welchen der Beitrag fällig ist, folgenden Tage an ruht.

Ereignet sich während der Zeit, in der die Versicherung des Verbandes ruht, ein Unfall, so ist das säumige Mitglied persönlich dafür haftbar. Aus den vorgelegten Urkunden ergibt sich nun, dass die Firma Zanasi & Ginepri im Jahre 1923 nach Ablauf des dritten Vierteljahres ihren fälligen Beitrag nicht während der erwähnten Frist, d. h. bis zum 15. Oktober, bezahlt hat. Daher hat das angefochtene Urteil nach dem bereits angeführten Artikel 7 entschieden, dass die Versicherung ohne weiteres vom 16. Juli 1923, als dem Tage an, der den Beginn des Vierteljahres bezeichnete, für welchen die Firma Zanasi & Ginepri ihren Beitrag schuldig blieb, ruhte; und da der umstrittene Unfall sich während dieses Zeitraumes, nämlich am 23. August 1923, zutrug, es fällt er nach den Bestimmungen des frei vereinbarten

Versicherungsvertrages sowie nach Art. 31, Absatz 2 des Unfallgesetzes der Firma zur Last.

Das Gericht der ersten Instanz hat sich indessen der einschränkenden Auslegung dieser Bestimmung des Art. 19 des Unfallgesetzes angeschlossen, welche die solidarische Haftung der im Verband zusammengeschlossenen Gewerbetreibenden nur auf jene Verpflichtungen ausdehnt, die der Verband selbst als Versicherungsträger und als Körperschaft, die ihren einzelnen Mitgliedern gegenüber als selbständige juristische Person auftritt, übernommen hat, nicht aber auf die Verpflichtungen, die jedem der Mitglieder, welches seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, persönlich erwachsen. Da diese Auslegung jedoch in offensichtlichem Widerspruch mit dem Wortlaut des Gesetzes steht und das angefochtene Urteil vergeblich in Hinweisen auf andere Stellen des Unfallgesetzes und in willkürlichen Annahmen über die Absicht des Gesetzgebers eine Stütze für diese Auslegung sucht, ist sie für das Berufungsgericht nicht annehmbar. Die Fassung des Gesetzes konnte nicht klarer und eindeutiger sein: „Die zu einem Berufsverbände zusammengeschlossenen Gewerbetreibenden haften solidarisch für die ihnen aus den vorliegenden Gesetzen erwachsenen Verpflichtungen“. Der Satz, in dem diese solidarische Haftung ausgesprochen wird, ist so weit und ohne jede Einschränkung abgefasst, dass der auslegende Richter nicht, ohne dieser klaren Gesetzesvorschrift Gewalt anzutun, unterscheiden kann zwischen Verpflichtungen der Gesamtheit oder solchen des einzelnen Verbandesmitgliedes. Es wäre dies, wie nochmals gesagt sei, eine einschränkende Auslegung, die mit dem Wortlaut des Gesetzes nicht in Einklang zu bringen wäre; denn der Text spricht von „Verpflichtungen“, also nicht von Verpflichtungen, die ausschliesslich für den Verband oder ausschliesslich für die einzelnen Mitglieder bestehen, sondern in einer ganz allgemeinen Ausdrucksweise und somit ohne jede weitere Abgrenzung als jener, die mit dem Begriff „die aus dem vorliegenden Gesetz erwachsenden Verpflichtungen“ selbst gegeben ist. Hieraus folgt, dass für Übertretungen, welche von einzelnen Gewerbetreibenden begangen werden, und daher auch für die in Art. 31 Absatz 2 des einschlägigen Gesetzes behandelten Übertretungen, als deren Folge bei Nichtzahlung der vereinbarten Prämie die Rechtsansprüche aus dem Versicherungsvertrag vorübergehend ruhen, die im Verband zusammengeschlossenen Gewerbetreibenden solidarisch haften, und dass der Verband sie dem Dritten, nämlich dem Arbeiter gegenüber vertritt. Dessen Recht sollte vor allem auf diese Weise geschützt werden, wenn er es im Einzelfalle, wie z. B. auch hier, ohne seine Schuld mit einem zahlungsunfähigen Unternehmer zu tun hat.

Zu einer gegenteiligen Auffassung kann auch weder eine Bezugnahme auf die Vorschriften des Art. 31 des Gesetzes und des vorletzten Absatzes des Art. 53 der Verordnung, noch ein Hinweis auf Bestimmung 7 der allgemeinen Versicherungsbedingungen führen. Der verunglückte Melotti und der Berufsverband sind nun in die ungewöhnliche Lage gekommen, dass sich der (dem Verband ordnungsmässig gemeldete) Unfall, auf welchen Melotti seinen Entschädigungsanspruch gründet, vor dem Versäumnis (19. Oktober), ereignet hat (23. August 1923), auf das sich der Verband beruft, um sich von seiner Zahlungspflicht zu befreien. Die genannte Vertragsbestimmung kann aber dem Melotti nicht entgegengehalten werden, da sie dem Gesetz, welches im Hinblick auf seine soziale Natur und die Bedeutung, die es für die Allgemeinheit hat, öffentlich-rechtlichen Charakter trägt, widerspricht und infolgedessen nicht als Bestandteil des Vertrages anerkannt werden kann.

Art. 31 des Unfallgesetzes, bestimmt, dass Personen, welche die Zahlung der vereinbarten Prämie aus eigener Schuld oder aus sonstigen Gründen, für die sie die Verantwortung tragen, versäumen, vorübergehend ihre Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag nicht geltend machen können, eine Geldstrafe bis zu 2000 Lire zu gewärtigen haben und ausserdem bei Unfällen, die sich etwa während dieser Zeit des Ruhens des Anspruchs ereignen, den Betroffenen die volle Entschädigung zu deren Zahlung im Regelfalle die Versicherung verpflichtet wäre, zu leisten und einen gleichen Betrag an die in Art. 37 des Gesetzes erwähnte Kasse zu entrichten haben. Er steht durchaus nicht in Widerspruch mit einer wörtlichen Auslegung des Art. 19 (vorletzter Absatz) desselben Gesetzes. Art. 31 des Unfallgesetzes enthält allgemeine Bestimmungen, welche sowohl auf die Versicherung bei der Landesunfallkasse und bei Privatgesellschaften Anwendung finden, wie auch auf Versicherung bei Berufsverbänden, welche ein Rückgriffsrecht gegen ihre Mitglieder in Anspruch nehmen können. Sie heben aber keineswegs die Vorschriften des drittletzten Absatzes des Art. 19 des Gesetzes auf, welcher zugunsten der Arbeiter in Form der mehrmals erwähnten solidarischen Haftung eine neue Gewährleistung ihrer Rechte schuf.

Art. 53 vorletzter Absatz der Verordnung am Ende begrenzt die solidarische Haftung der Mitglieder des Berufsverbandes gegenüber Arbeitern, zu deren Versicherung keine Verpflichtung besteht, auf die Gewährung der Entschädigung; er begründet dagegen in weitester Ausdehnung die durch Artikel 19 des Gesetzes geschaffene Gesamthaftung, soweit es sich um Arbeiter handelt, für welche Versicherungspflicht besteht. Der Zweck des Unfallgesetzes ist, den Rechtsschutz des Verunglückten zu erhöhen und die Hilfeleistung der Versicherung wirksamer zu gestalten. Dieser Umstand rechtfertigt die wörtliche Auslegung des Artikels 19 des Gesetzes, die sich das Berufungsgericht zu eigen macht. Wenn auch, wie von zuständiger Stelle erklärt wurde, das Gesetz den Gewerbetreibenden die Erfüllung ihrer Versicherungspflicht gegenüber den eigenen Arbeitern erleichtern wollte, indem es den Gewissenhaftesten unter ihnen freistellte, anstelle des strafferen Systems der Landeskassen und der Privatgesellschaften eine freiwillige Zweckgemeinschaft in Form eines Berufsverbandes auf Gegenseitigkeit zu wählen, so musste dieses wertvolle Recht der freien Wahl doch notwendigerweise ein Gegengewicht in jener Solidarität finden, welche alle über jeden einzelnen und jeden einzelnen über alle wachen lässt, damit die ihnen zum Wohle der Arbeiter gesetzlich auferlegten Verpflichtungen sicher erfüllt werden.

64. Die Klausel *rebus sic stantibus* wird im italienischen Privatrecht nicht anerkannt. Im vorliegenden Falle begründete die beträchtliche Heraufsetzung der Prämie, hauptsächlich infolge der Erhöhung der Arbeitslöhne, zu denen sie vereinbarungsgemäss in einem gewissen Verhältnis stehen muss, keine vorzeitige Lösung des Versicherungsvertrages. Das Gegenteil ist auch nicht aus der Tatsache herzuleiten, dass andererseits die Grundsätze, nach denen der Versicherungsträger seine Leistungen zu bemessen hat, unverändert blieben.

Corte d'Appello Mailand, 22. Januar 1925. — *Società anonima Infortuni gegen Massa*. (Monitore dei Tribunali, 1926, S. 420.)

65. Die in Art. 14 des Unfallgesetzes ausgesprochene Nichtigkeit von Vereinbarungen, welche eine Umgehung der Versicherungspflicht oder eine Änderung in der Berechnung der Entschädigungssumme bezwecken, berühren nicht die Vereinbarungen und Abreden zwischen Arbeitgebern und Versicherungsanstalten. Diese letzteren sind vielmehr unbedingt gültig, soweit sie nicht den Gesetzen und den guten Sitten zuwiderlaufen und sofern die Rechte des Arbeiters darin gewahrt bleiben.

Corte d'Appello Bologna, 31. Dezember 1925. — *La Preservatrice gegen Daccò*. (Giurisprudenza del Lavoro, 1926, S. 182.)

Im vorliegenden Falle ist die volle Wirksamkeit einer im Versicherungsvertrag enthaltenen Verfallklausel festzustellen, welche sich auf den Fall bezieht, dass ein Arbeitgeber es versäumte, die Versicherungsgesellschaft von dem Unfall binnen 30 Tagen, nachdem er selbst davon Kenntnis erhalten hat, zu benachrichtigen.

66. Die Unterlassung der Eintragung des Lohnes jedes Arbeiters in das Zahlungsbuch bewirkt noch nicht den Verfall des Versicherungsanspruches für jene Arbeiter, deren Lohn nicht gebucht wurde. Daher ist die Versicherungsanstalt trotz entgegenstehenden Vereinbarungen im Versicherungsvertrag verpflichtet, die dem verunglückten Arbeiter zustehende Entschädigungssumme, unbeschadet ihres Rückgriffsrechtes gegenüber der vertragschliessenden Firma, zu zahlen.

Corte d'Appello Brescia, 25. November 1925. — *Saini gegen Cassa Italiana Infortuni*. (Temi Lombarda, 1926, S. 280.)

C. — DER UNFALL UND SEINE RÜCKWIRKUNG AUF DIE ARBEIT

Die Unfallgelegenheit¹.

67. Als zur Arbeit gehörig („Gelegenheit der Arbeit“) ist auch der Weg anzusehen, den der Arbeiter zur Ausführung einer bestimmten Arbeit mit Hilfe der notwendigen Verkehrsmittel an einen bestimmten Ort zurücklegt, sowie auch der Rückweg des Arbeiters von der Arbeitsstätte unter Benutzung derselben Beförderungsmittel. Diese Notwendigkeit der Benutzung von Verkehrsmitteln kann, selbst wenn es sich um ein gewöhnliches Verkehrsmittel handelt, eine besondere Berufsgefahr in sich schliessen.

Corte di Cassazione, 29. Oktober 1924. — *Mutua Sindacato Nazionale gegen Provera*. (Rivista critica d'infortunistica, 1926, S. 141.)

Der Revisionskläger macht geltend, dass die Eisenbahn eine Beförderungsmittel ist, dessen sich jeder bedienen kann und auch tatsächlich

¹ In diesem und dem folgenden Abschnitte wurden die medizinischen Rechtsfragen bewusst übergangen, weil sie vorwiegend technischen Charakter tragen.

bedient, und dass daher die mit einer Eisenbahnfahrt verbundenen Gefahren nicht mit jener besonderen Berufsgefahr gleichzusetzen sind, gegen die das Gesetz die Arbeiter mittels der Zwangsversicherung schützen will. Nachdem aber einmal festgestellt worden ist, dass Provera, um seinem Berufe nachzugehen, dieses Beförderungsmittel zu benutzen hatte, so erhielt die damit verbundene Gefahr einen besonderen Charakter, da sie zur Arbeit in jenem Abhängigkeitsverhältnis stand, von dem in Art. 3 des „Einzigen Textes“ vom 31. Januar 1904 die Rede ist.

Nach den heutigen Bauverhältnissen können nicht alle Arbeiter, welche in den zahlreichen grosstädtischen Unternehmen beschäftigt sind, innerhalb des Stadtgebietes Unterkunft finden und sind daher unbedingt gezwungen, in mehr oder weniger entfernten Gemeinden zu wohnen, von wo sie sich nicht zur Arbeitsstätte begeben können, ohne jene Transportmittel in Anspruch zu nehmen, deren sie sich ohne diesen Anlass nicht oder fast nicht bedienen würden; und unter diesen Umständen sind es lediglich Gründe der Arbeit, welche sie in die mit der Benutzung dieser Verkehrsmittel verbundenen Gefahren bringen. Es entspricht daher dem Rechtsempfinden, dass sie, wenn sie in einer dieser Gefahren von einem Unfall betroffen werden, den Schutz des Gesetzes geniessen.

Anmerkung. — Dieser Grundsatz wurde auch anerkannt in der Entscheidung des Kassationshofes vom 15. Juli 1926 im Falle *Sepe und Mastellone gegen Sindacato Pugliese* (Rivista critica d'infornistica, 1926, S. 243): „Als Arbeitsunfall ist jener anzusehen, der den Arbeiter bei der Benutzung eines Verkehrsmittels betroffen hat, dessen er sich bedienen musste, um zur Arbeitsstätte zu gelangen, selbst wenn es sich dabei um ein allgemeines Verkehrsmittel handelt“.

68. Der Unfall, welcher den Arbeiter an der Arbeitsstätte selbst nach Beendigung der Arbeit traf, ist als Arbeitsunfall anzusehen, sofern sich der Arbeiter noch aus Anlass des geleisteten Dienstes an der Arbeitsstätte befand. Unerheblich ist der Einwand, dass der Arbeiter fahrlässig handelte, indem er beim Verlassen der Arbeitsstätte ohne Not und in Zuwiderhandlung gegen die Eisenbahnpolizeivorschriften das Geleise überschritt, statt einen anderen Weg zu wählen.

Corte di Cassazione, 13. März 1926. — *Staatseisenbahn gegen Magnani*. (Rivista critica d'infornistica, 1926, S. 178.)

Anmerkung. — Mit dieser Entscheidung lehnt der Kassationshof im wesentlichen die Unterscheidung ab, welche die Mehrzahl der Fachgelehrten zwischen allgemeiner Gefahr und besonderer Berufsgefahr machen. Der oberste Gerichtshof vertritt damit den Standpunkt, dass die „Gelegenheit der Arbeit“, auf die das Gesetz Bezug nimmt, sich nicht mit dem Gebiet der Berufsgefahr im engeren Sinne deckt, sondern darüber hinausgeht. Dieser Grundsatz ist jedoch nicht zugunsten der Landarbeiter (vgl. Nr. 84) anerkannt. Man ersieht hieraus, dass sich die Rechtsprechung noch nicht auf eine einheitliche Abgrenzung geeinigt hat.

69. Wird ein mit der Auszahlung der Löhne betrauter Arbeiter, während er sich mit den Lohngeldern vom Büro seiner Firma nach Hause begab, unterwegs überfallen und ermordet, so liegt ein Arbeitsunfall vor.

Corte di Cassazione, 31. Juli 1926. — *Cordaro gegen Sindacato Obligatorio Siciliano*. (Rivista critica d'infortunistica, 1926, S. 289.)

70. Das Gesetz über die Arbeitsunfälle schützt den Arbeiter nicht nur unmittelbar während seiner Tätigkeit in der Werkstatt, sondern auch bei den Vorarbeiten und ganz allgemein bei allen damit verbundenen Zwischen- und Nebenverrichtungen. Daher begründet ein Unfall, welcher einen Arbeiter trifft, während er sich auf einem Motorrad zur Arbeitsstätte begibt, einen Anspruch auf Entschädigung. Dieses Recht wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeiter nicht die erforderliche Vorsicht angewandt hat.

Corte d'Appello Venedig, 25. Juli 1925. — *Staatseisenbahn gegen Rubola*. (Rivista critica d'infortunistica, 1926, S. 146.)

71. Die zugunsten der Versicherungsträger im letzten Absatz des Art. 435 C. C. für den Fall von Krieg und Volksaufständen begründete Befreiung von der Haftpflicht gilt nicht für die Versicherung gegen Arbeitsunfälle. Ein Arbeitsunfall liegt vor, wenn ein Strassenbahnführer, während er im Augenblick eines politischen Streiks und eines Volksauflaufs in einem Strassenbahnwagen seinen Dienst verrichtet, ohne selbst eine herausfordernde Handlung verübt zu haben, angegriffen und verprügelt wird.

Corte di Cassazione, 28. Mai 1926. — *Cassa Nazionale Infortuni gegen Valli*. (Monitore dei Tribunali, 1926, S. 203.)

72. Seelische Leiden, welche das körperliche Wohl nachteilig beeinflussen haben, begründen einen Rechtsanspruch auf Entschädigung. Eine Beeinträchtigung der Gesundheit bildet an sich einen materiellen Schaden, selbst wenn die davon Betroffenen sorgenlos leben, ohne auf Arbeitsverdienst angewiesen zu sein.

Corte d'Appello Catania, 3. April 1925. — *Squillaci gegen Malcaba*. (Rivista critica d'infortunistica, 1926, S. 77.)

D. — DIE UNFALLENTSCHÄDIGUNG
UND IHRE RECHTLICHE REGELUNG

73. Ein bei Abschluss eines Vergleichs ausgesprochener Verzicht auf spätere Nachprüfung der Entschädigungssumme ist von Grund aus nichtig, es sei denn, dass der Vergleich gerichtliche Bestätigung gefunden habe. Ein Vergleich über eine Unfallentschädigung kann sich nur auf die im Augenblick seines Abschlusses schwebenden Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten, nicht aber auf neue, unvorhergesehene Tatsachen erstrecken.

Corte d'Appello Palermo, 12. Januar 1926. — *Sindacato gegen Perricone*. (Foro Siciliano, 1926, S. 24.)

74. Ein gerichtlich bestätigter Vergleich über die Bemessung der Entschädigungssumme, in dem der Arbeiter auf eine spätere Nachprüfung im Falle, dass sich sein Gesundheitszustand nachträglich verschlechtert, Verzicht leistet, ist gültig.

Corte di Cassazione, 15. Juni 1926. — *Cassa Nazionale Infortuni gegen Langella*. (Giurisprudenza Italiana, 1926, I, 1, S. 808.)

Anmerkung: Im selben Sinne hatte das Berufungsgericht Genua am 18. Januar 1926 im Falle *Romanello gegen Sindacato Ligure Apuano* entschieden (Foro Subalpino, 1926, S. 592).

75. Die Zinsen aus der Unfallentschädigung sind als Verzugszinsen und nicht als Ergänzungsleistung anzusehen; denn da man nicht von einer vollständigen und restlosen Wiedergutmachung des durch einen Unfall erlittenen Schadens sprechen kann, so stellen diese Zinsen keinen wesentlichen Bestandteil der Entschädigung dar; ferner lässt das Sondergesetz im Einklang mit den Rechtsgrundsätzen über Nichterfüllung von Verträgen den Anspruch auf Zinsen ausdrücklich erst dann entstehen, nachdem die Versicherungsanstalt durch Nichteinhaltung des gesetzlichen Termins mit einer Zahlung in Rückstand getreten ist.

Da es sich also um Verzugszinsen handelt, sind diese erst von dem Tage an zu berechnen, an dem der Anspruch rechtshängig geworden ist.

Corte di Cassazione, 6. November 1925. — *Finanzministerium gegen Cortes*. (Rassegna della Previdenza Sociale, Januar 1926.)

Anmerkung: Mit dieser Entscheidung, deren Standpunkt übrigens auch in den meisten einschlägigen Urteilen der unteren Instanzen vertreten wird, löst der Kassationshof die viel umstrittene Frage, ob

die Zinsen aus der Unfallentschädigung eine Ergänzungsleistung darstellen oder ob es sich um Verzugszinsen handelt und von welchem Tage an hiernach ihre Berechnung zu erfolgen hat. Man vergleiche aber auch die entgegengesetzte Auffassung der Zentralkommission bezüglich derselben Zinsen in der Landwirtschaft (s. Nr. 87).

76. Bei Entscheidung der Frage, wem bei dem Tode eines Verunglückten der Entschädigungsanspruch zusteht, weicht das Gesetz vom 31. Januar 1904 über die Arbeitsunfälle von den allgemeinen Rechtsgrundsätzen über die Rechtsnachfolge und die Unterhaltspflicht ab, indem es diesen Anspruch jenen nächsten Anverwandten zuerkennt, die ihren Lebensunterhalt ganz oder vorwiegend durch den Verunglückten erlangten.

Die nächsten Anverwandten, von denen Art. 10 des angeführten Gesetzes spricht, gelten dann als „Unterhaltsempfänger“ des Verunglückten, wenn dieser zur Zeit des Unfalles ganz oder vorwiegend für ihre Lebensbedürfnisse aufkam.

Gericht Sondrio, 22. April 1926. — *Petruzzi gegen Bernardelli*. (Monitore dei Tribunali, 1926, S. 753.)

77. Als Unterhaltsempfänger des Verunglückten im Sinne und in der Ausführung des Art. 10. des Unfallgesetzes ist auch ein bedürftiger Aszendent zu betrachten, dem der Verunglückte zur Ergänzung der eigenen Mittel eine Teilunterstützung gewährte, vorausgesetzt, dass diese dauernd und regelmässig geleistet wurde. Dagegen fällt nicht unter diesen Begriff ein Aszendent, der nur gelegentlich kleinere Zuwendungen erhielt, auf die er nicht fest rechnen konnte.

Corte d'Appello, Mailand, 18. November 1925. — *Rosini Scola gegen Scola*. (Monitore dei Tribunali, 1926, S. 132.)

78. Die Entschädigung für dauernde Arbeitsunfähigkeit steht nicht den Erben des verunglückten Arbeiters zu, wenn sie vor seinem Tode noch nicht festgesetzt und bezahlt worden war. Uneheliche Nachkommen der Söhne des Verunglückten haben keinen Entschädigungsanspruch.

Corte d'Appello Genua, 10. Juli 1925. — *Caravani gegen Staatseisenbahn* (Monitore dei Tribunali, 1926, S. 379.)

II. Die Versicherung in der Landwirtschaft

Vorbemerkung: Gesetzgebung. Gesetzverordnung des Statthalters des Königs (Decreto-Legge Luogotenenziale) vom 23. August 1917, Nr. 1450, über die Massnahmen zur Einrichtung einer Zwangsversicherung gegen die landwirtschaftlichen Betriebsunfälle.

A. — BEGRIFFSMERKMALE DES LANDWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBSUNFALLES

Landarbeiter und Landarbeit

79. Ein landwirtschaftlicher Betriebsunfall, welcher einen Anspruch auf Entschädigung begründet, setzt in subjektiver Hinsicht voraus, dass der Verunglückte Landarbeiter ist, und in objektiver Hinsicht, dass das Ereignis, mit dem der Unfall in ursächlichem Zusammenhang steht, eine landwirtschaftliche Arbeit, d. h. nach den im Gesetze angeführten Beispielen unmittelbar oder mittelbar auf die Bodenbestellung gerichtet ist.

Commissione Arbitrale Compartimentale (Bezirksschiedsgericht) Alessandria, 13. März 1924. — Giraud gegen Cassa Nazionale Infortuni. (Bollettino del Lavoro, 1926, III, S. 1.)

Anmerkung. — Im gleichen Sinne hat dieselbe Kommission am 24. Juli 1924 entschieden im Falle *Santi gegen Cassa Nazionale Infortuni* (Bollettino del Lavoro, 1926, III, S. 11).

80. Ein Bauer, welcher auf einem fremden Grundstück, sei es mit, sei es ohne Erlaubnis des Eigentümers, junge Ölbäume aushebt, um sie auf das Grundstück eines Auftraggebers zu verpflanzen oder für eigene Rechnung zu verkaufen, ist nicht Landarbeiter im Sinne des Gesetzes.

In einem solchen Falle ist die subjektive Voraussetzung der gesetzlichen Versicherung nicht gegeben, denn der Arbeiter übt nicht die im Gesetze bezeichnete Tätigkeit, und zwar weder im Dienst eines Dritten gegen einen dem Lebensunterhalt dienenden Tagelohn, noch im eigenen Betriebe aus.

Commissione Arbitrale Compartimentale (Bezirksschiedsgericht) Cagliari, 11. Mai 1926. Cossa gegen Cassa Nazionale Infortuni. (Rassegna della Previdenza Sociale, Oktober 1926.)

81. Der Umstand, dass Arbeiten, welche an sich keine landwirtschaftlichen Arbeiten im Sinne des Gesetzes sind, von Personen verrichtet werden, die als Landarbeiter gedungen wurden, genügt nicht, um diesen Arbeiten den Charakter landwirtschaftlicher Arbeiten zu geben und sie damit dem Versicherungsschutz zu unterstellen.

Commissione Arbitrale Compartimentale (Bezirksschiedsgericht) Forlì, 20. Dezember 1925. — *Cassa Nazionale Infortuni gegen Reali*. (Rassegna della Previdenza Sociale, April 1926.)

B. — NEBENARBEITEN UND UNFALLGELEGENHEITEN

82. Der Begriff der (Neben-, Ergänzungs- und Hilfsarbeiten, den das Gesetz für alle auf der Flur verrichteten Arbeiten, die an sich nicht landwirtschaftliche Arbeiten im engeren Sinne sind, festgelegt hat, setzt voraus, dass sie durch einen technischen Zusammenhang mit den eigentlichen Landarbeiten gekennzeichnet sind.

Die Brotbereitung kann daher nicht als landwirtschaftliche Nebenarbeit gelten, da sie in der Hauswirtschaft ohne Zusammenhang mit der Bodenbestellung erfolgt.

Commissione Arbitrale Compartimentale (Bezirksschiedsgericht) Arezzo, 20. September 1925. — *Zampini gegen Cassa Nazionale Infortuni*. (Rassegna della Previdenza Sociale, Juni 1926.)

83. Aus dem Grundsatz, dass ein Arbeitsunfall zwar noch nicht durch die blosse Gleichzeitigkeit von Arbeit und Unfall, wohl aber stets dann gegeben ist, wenn zwischen beiden ein wenn auch nur loser ursächlicher Zusammenhang besteht, ist zu folgern, dass bei einem Unfall, der zwar durch den Arbeiter verschuldet, daneben aber auch, wenn auch nur mittelbar, durch die Arbeit verursacht wurde, der Anspruch auf Entschädigung ausser Zweifel steht; bildet dagegen die Schuld des Arbeiters die einzige und ausschliessliche Ursache des Unfalles, so dass jeder ursächliche Zusammenhang und jedes Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeit und Unfall aufgehoben wurde, so begründet der letztere keinen Entschädigungsanspruch.

Commissione Arbitrale Compartimentale (Bezirksschiedsgericht) Catania, 21. Februar 1926. — *Papa gegen Cassa Nazionale Infortuni*. (Rassegna della Previdenza Sociale, Juni 1926.)

84. Wird ein Arbeiter, der sich auf dem Wege zur Arbeitsstätte eines Reittieres bedient, ohne dass die Art der Arbeit dessen Benutzung notwendig machte, von einem Unfall betroffen, so ist dieser auf eine allgemeine, d. h. für jedermann bestehende Gefahr zurückzuführen und begründet somit keinen Entschädigungsanspruch.

Commissione Arbitrale Compartimentale (Bezirksschiedsgericht) Sassari, 12. November 1925. — *Cassa Nazionale Infortuni gegen Simula*. (Rassegna della Previdenza Sociale, Juni 1926.)

Nach Art. 3 der Verordnung vom 23. August 1917, Nr. 1450, fallen alle Unfälle unter die Versicherung, die bei Gelegenheit der Arbeit durch eine gewaltsame Ursache hervorgerufen wurden und den Tod oder die Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen herbeigeführt haben. Nach dem Wortlaut des Gesetzes und der Absicht des Gesetzesgebers sowie der ständigen Auslegung der Gerichte bedeuten die Worte „Gelegenheit der Arbeit“, dass der Unfall den Arbeiter bei einer Tätigkeit, die allgemein auf die Ausübung seiner Arbeit gerichtet war, betroffen hat. Zwischen der Arbeit und dem Unfall braucht kein unmittelbarer ursächlicher Zusammenhang zu bestehen; es genügt eine mittelbare ursächliche Verknüpfung, ohne Rücksicht auf die näheren Umstände des Ortes, der Zeit und der Eigenart der Arbeit; doch muss stets ein solcher Zusammenhang vorliegen, d. h. der Unfall darf nicht auf Ursachen und Umstände zurückzuführen sein, welche die Arbeit nicht berühren. Der Begriff wurde in glücklicher Weise auf den Unterschied zwischen allgemeiner und besonderer Gefahr zurückgeführt.

Anmerkung: Gerade diese Theorie von der besonderen Gefahr beherrscht heute die Rechtsprechung über die landwirtschaftlichen Betriebsunfälle, nicht dagegen jene über die gewerblichen Unfälle (siehe Nr. 68.)

85. Das Aufsuchen der Arbeitsstätte und die Rückkehr von dort ist weder als landwirtschaftliche Arbeit in engerem Sinne noch als Neben-, Ergänzungs- und Hilfsverrichtung anzusehen. Gefahren, welche etwa mit diesen Wegen verbunden sind, bestehen nicht nur für Landarbeiter, sondern sind allgemeiner Art und fallen nicht unter den Schutz des Gesetzes. Ein unter diesen Umständen eingetretenes schädigendes Ereignis hat sich daher nicht gelegentlich der Arbeit zugetragen, und der daraus erwachsene Schaden ist nicht zu ersetzen.

Commissione Arbitrale Compartimentale (Bezirksschiedsgericht) Bergamo, 13. April 1926. — *Cristini gegen Cassa Nazionale Infortuni*. (Rassegna della Previdenza Sociale, September 1926.)

86. Bei gewerblichen Betriebsunfällen bleibt die durch vorherige Krankheit des Arbeiters bewirkte Minderung der Arbeitsfähigkeit in der Bewertung der Folgen eines späteren Unfalles ausser Betracht, da eine der Grundlagen für die Bemessung der Entschädigung der vom Arbeiter bezogene Lohn ist, dessen Höhe schon regelmässig von selbst durch eine vor dem Unfall bestehende Krankheit und die sich daraus ergebende Leistungsminderung beeinflusst ist. Anders verhält es sich bei den landwirtschaftlichen Betriebsunfällen, denn hier bestimmt das Gesetz die Höhe der Entschädigung, ohne Rücksicht auf den Arbeitsverdienst des von dem Unfall betroffenen.

Commissione Arbitrale Compartimentale (Bezirksschiedsgericht) Forlì, 15. November 1925. — *Cassa Nazionale Infortuni gegen Tesci*. (Rassegna della Previdenza Sociale, März 1926.)

C. — UNFALLENTSCHÄDIGUNG

87. Die einem Landarbeiter aus der Unfallentschädigung zustehenden Zinsen sind vom Tage des Unfalles an zu berechnen.

Commissione Arbitrale Centrale, 14. Mai 1925. — *Cassa Nazionale Infortuni gegen Candini*. (Rassegna della Previdenza Sociale, Juli 1926.)

Artikel 1231 C. C. — nach welchem die Zinsen vom Tage des Verzugsintrittes zu berechnen sind — ist mit dem letzten Absatz des vorhergehenden Art. 1223 in Zusammenhang zu bringen, der bestimmt, dass „der Schuldner, sofern kein anderer Zeitpunkt vereinbart wurde, erst durch eine Mahnung oder eine andere entsprechende Handlung in Verzug gesetzt wird“. (Daher ist die Auffassung unzutreffend, dass der Eintritt des Verzuges stets eine Klage und im vorliegenden Falle gar eine Verurteilung zur Zahlung der Entschädigungssumme voraussetzt.) Ohne unnötig bei der Frage zu verweilen, ob es sich um Verzugszinsen oder um eine ergänzende Leistung handelt, kann man bestimmt sagen, dass die Lösung, wenn auch versteckt, bereits im Gesetze enthalten ist; denn Art. 82 der Ausführungsverordnung zur Gesetzesverordnung vom 23. August 1917, Nr. 1450 bestimmte: „Wenn der Verunglückte vom Tage des Unfalles an mehr als drei Tage verstreichen liess, ehe er sich zur ärztlichen Untersuchung stellte, gilt für die Berechnung der Entschädigung als Tag des Unfalles dieser Tag der ersten ärztlichen Untersuchung“. Aus dieser Vorschrift ergibt sich wenigstens mittelbar klar, dass bei Zahlung der Entschädigung der Tag, an dem sich der Unfall ereignete,

zu berücksichtigen ist; denn wenn der Verunglückte mehr als drei Tage von diesem Zeitpunkt an verstreichen liess, bis er sich einem Arzt zur Untersuchung stellte, so gilt der Tag dieser ersten Untersuchung als der Augenblick, in dem der Rechtsanspruch auf Entschädigung entstand. Sieht man also von dieser Ausnahme, welche einer Strafbestimmung gleichkommt, ab, so wird daraus die allgemeine Rechtsregel abgeleitet (welche diese Ausnahme wenigstens stillschweigend enthält), dass die Berechnung der Entschädigung, wenn der Arbeiter nicht mehr als drei Tage bis zur ersten ärztlichen Untersuchung verstreichen liess, vom Zeitpunkt des Unfalles und nicht von dem der ersten Untersuchung an zu erfolgen hat.

Anmerkung: Im gleichen Sinne entschied das Bezirksschiedsgericht Alessandria am 24. September 1924 im Falle *Giovanni gegen Cassa Nazionale Infortuni*. (Bollettino del Lavoro, 1926, III, S. 15.) Die Frage war in der Rechtsprechung viel umstritten. Gegenwärtig scheinen die Gerichte der Auffassung zuzuneigen, dass die Zinsen vom Tage des Unfalles und nicht vom dem der Klage oder der Verurteilung an zu berechnen und damit ohne weiteres als *Ergänzungsleistung* und nicht als *Verzugszinsen* anzusehen sind. Man vergleiche aber die im entgegengesetzten Sinne getroffene Entscheidung des Kassationshofes bezüglich der Unfälle in gewerblichen Betrieben (siehe Nr. 75).

STICHWORTVERZEICHNIS

Abkürzungen : I. A. = Internationales Arbeitsrecht ; D. = Deutschland ; E. = England ; F. = Frankreich ; I. = Italien.

Die angegebenen Ziffern sind Seitenzahlen.

Abdingbarkeit des Tarifvertrages, D. 49.

Abhängige, Hinterbliebene. Recht, im Falle tödlichen Unfalles Entschädigung zu verlangen, E. 176.

Absetzung oder Zwangsrücktritt eines Vorstandsmitglieds, F. 204.

Abschreibungen, Nachprüfung, F. 207 ; Einverständnis mit Methoden, F. 207.

Achtundentag, Zeitliche Berechnung der eigentlichen Arbeit, F. 223 ; Verpflichtung des Arbeitgebers bei durchgehendem Betrieb mit Schichtwechsel, F. 223. (Siehe auch *Arbeitszeit*.)

Allgemeine Grundsätze des Arbeitsrechts, D. 19 ff. ; E. 114 ff. ; F. 187 ff.

Allgemeinverbindlichkeitserklärung, Allgemein verbindlich erklärter Lohn- tarif, D. 21 ; Nichtbesetzung als unlauterer Wettbewerb, D. 21 ; Rückwirkung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages, D. 58.

Altersrente, E. 165.

Amtsbezugnis, Überschreitung der, F. 265.

Angestellte, Leitender Angestellter, Begriff, D. 21 ; organisierte, Schlechterstellung gegenüber nicht organisierten, F. 201.

Angestellteneigenschaft, F. 211 ; I. 283.

Angestelltenvertrag, Begriff, I. 283 ff. ; Geschäftsvermittler, D. 284 ; ehrenamtliche Tätigkeit, I. 285 ; geringer Lohn, I. 286, unregelmässige Entlohnung, I. 287 ; doppeltes Dienstverhältnis, I. 287 ; freier Beruf, I. 287 ; Sekretär eines Berufsverbandes, I. 289, 293 ; Steuervertrag, Unzuständigkeit, I. 291 ; öffentliche Angestellte, I. 291 ; Dauer und Beendigung, I. 300 ff. ; Recht am Arbeitsergebnis, I. 302 ; fristlose Entlassung, I. 303, 304. (Siehe auch *Unternehmen*.)

Arbeit, persönliche der Arbeitgeber, Zuständigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation, I. A. 11 ; in gesperrtem Betriebe, D. 94 ; Vermittlung in selbständige Arbeit, D. 90 ; Abzüge wegen schlechter, E. 130 ; rechtswidrige Behinderung, Arbeit zu suchen, E. 143 ; Unmöglichkeit, angemessene zu finden, E. 148 ; Beweis ernsthaften Suchens, E. 148. (Siehe auch *Arbeitslosenunterstützung*.)

Arbeiterschutz und Arbeitsrecht für bestimmte Berufsgruppen, F. 239 ff. ; I. 283 ff.

Arbeitgeber, Verpflichtung für Arbeitnehmer, Arbeit zu finden, E. 114 ; Zahlung der Einkommensteuer eines Arbeitnehmers, E. 184 ; Übertretung seiner Anordnungen, E. 173.

Arbeitsaufsicht, F. 264.

Arbeitsautomat, D. 71.

Arbeitsbedingungen, wöchentlicher Ruhetag, E. 132 ; der Funker an Bord, E. 134 ; Regelung durch die Internationale Arbeitsorganisation, I. A. 5.

Arbeitsbereitschaft, Begriff, D. 72.

Arbeitsfreiheit und Gewerbefreiheit, Einschränkung durch Einzelvertrag, F. 187 ff., Einschränkung durch gewerkschaftlichen Zwang F. 194 ff.

Arbeitsfreiheit und Handelsfreiheit, F. 191. (Siehe auch *Wettbewerbsverbot*.)

Arbeitsfreiheit und Koalitionsrecht, F. 194 ; ihr Widerstreit, F. 194.

Arbeitskämpfe, D. 74 ff. ; E. 138 ff. ; F. 233 ff. ; rechtswidriges Verhalten dabei, D. 74.

Arbeitskonferenzen, internationale, I. A. 1.

Arbeitslosenfürsorge, D. 90 ff., E. 145 ff.

Arbeitslosenunterstützung, Verlust der Arbeit infolge schlechten Verhaltens als Grund für die Verwirkung, E. 145; Verwirkung bei Verlust der Beschäftigung bei Einstellung der Arbeit auf Grund einer Arbeitsstreitigkeit, E. 156; Gesuch um Unterstützung, E. 164; Notwendigkeit der Erfüllung der Bedingungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1920, E. 164; Bedingung für den Empfang der, E. 148, 166; Verwirkung bei Empfang von Altersrente oder Krankenunterstützung, E. 165. (Siehe auch *Erwerbslosenfürsorge und -unterstützung*.)

Arbeitslosenversicherung, E. 145, 148, 156, 165, 166, 168; Gesetz von 1920, E. 164, 166, 168; Ausnahmen (Landwirtschaft, Dienstboten), E. 166, 168. (Siehe auch *Arbeitslosenunterstützung*.)

Arbeitslosigkeit, aussergewöhnliche und unfreiwillige, F. 259; Berufsschulden eines Arbeiters, F. 259; und Arbeitsvermittlung, F. 264.

Arbeitsnachweis, D. 90 ff. 7

Arbeitsordnungen und versteckte Gesamtarbeitsverträge, F. 219 ff.; Zuwiderhandlung gegen die, I. 274.

Arbeitsorganisation, Internationale, Zuständigkeit, I. A. 5, 10, 11; Regelung der Arbeitsbedingungen von in der Landwirtschaft Beschäftigten, I. A. 5; Landwirtschaftliche Erzeugung, I. A. 10; persönliche Arbeit der Arbeitgeber, I. A. 11.

Arbeitsrecht, internationales, I. A. 1 ff.; allgemeine Grundsätze, D. 19 ff.; E. 114 ff.; F. 187 ff.; Auslegung des Artikels 389² des Vertrages von Versailles, I. A. 1; Zuständigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation in landwirtschaftlichen Fragen, I. A. 5, 10.

Arbeitsstätte, D. 109; Unfall, F. 253.

Arbeitsstreitigkeiten, Gesetz von 1906, E. 125, 141, 143.

Arbeitsunfähigkeit, vorübergehende, F. 262.

Arbeitsunfall, F. 249; Versicherung gegen, E. 168; Begriff, F. 253; Unterschied von Berufskrankheit, F. 263 ff. (Siehe auch *Unfallversicherung*.)

Arbeitsunterbrechung, E. 114; Haftung für Löhne während, E. 114.

Arbeitsvermittlung und Arbeitslosigkeit, F. 264.

Arbeitsvertrag und Schulpflicht, E. 122; Verschiedene Behandlung der Geschlechter, E. 124; Entlassung anlässlich Verheiratung, E. 124; Bruch des, Verleitung dazu, F. 191; persönliche Natur der erwachsenden Rechtsbeziehungen, F. 212; Lösung des, I. 271 ff.; Lösung nach freiem Ermessen der Parteien, I. 273; Massenkündigung, D. 46; Wettbewerbsverbot, E. 117, 119; Lehre von der gemeinsamen Beschäftigung, E. 121; Verpflichtung des Angestellten beim Ausscheiden, F. 187; Begriffsbestimmung, F. 208; *Arbeitsvertrag und Auftrag*, Unterschied, F. 208; *Arbeitsvertrag und Gesellschaftsvertrag*, Unterschied, F. 211; Vertragsnichtigkeit wegen Zwanges, F. 212. (Siehe auch *Einzelarbeitsverträge und Arbeitsfreiheit*.)

Arbeitsvertrag auf bestimmte Dauer, F. 213; I. 300; mit einem französischen Arbeitgeber, F. 267; Zuständigkeit der Schiedskommission, I. 302; Lösung, hinreichender Grund, I. 302, 303; Lösung, nicht hinreichender Grund, I. 303, 304.

Arbeitsvertrag auf unbestimmte Dauer, F. 214, 215; rechtmässige Ausübung des Rücktrittsrechts, F. 214; Verhaftung eines Angestellten wegen Teilnahme an einer politischen Kundgebung, F. 214; Kündigungsfrist, F. 215; Nachweis von Bräuchen, F. 215; zu fristloser Kündigung nicht ausreichendes Verschulden, F. 215.

Arbeitsverweigerung, D. 19; bei untertariflichem Lohn, D. 95.

Arbeitswillige, Lohnanspruch Arbeitswilliger bei Teilstreiks, D. 60.

Arbeitszeit, D. 38, 62 ff.; F. 223 ff.; I. 277 ff.

Ausbeutung der Notlage, D. 62.

Ausländische Arbeiter, Arbeitsvertrag auf bestimmte Dauer mit einem französischen Arbeitgeber, F. 267; Heimbeförderungsklausel, Bedeutung und Tragweite, F. 267.

Ausländische Seelente, Berufsgefahr, F. 266; Seeunfall, F. 266; Unfälle ausserhalb der Seereise, F. 266.

Ausschluss aus Berufsverband, F. 204.

- Auswanderer*, Rechtsschutz der, I. 305 ff.; Begriffsbestimmung des, I. 305 ff.; Beförderung der, I. 307 ff.; 310; Beförderer, I. 307, 310, 311, 312, 314; Haftpflicht des Beförderers, I. 307, 310, 311, 312; Fahrgeld, I. 307; Abwesenheit bei Abgang des Schiffes, I. 307, 310; Zurückzahlung des Fahrpreises an den, I. 307; Nichtigkeit des Verzichts auf den Rückzahlungsanspruch, I. 307; Zurückweisung bei der Ausschiffung, I. 308; Zurückweisung beim Betreten des Schiffes, I. 310; unentgeltliche Rückbeförderung, I. 308; Fahrkarte, I. 310; Schadenergütung und Entschädigung, I. 310; Zurückweisung im Einwanderungshafen wegen Krankheit, Art der Krankheit, I. 311; körperliche Untauglichkeit, I. 312; Gepäckverlust, I. 314.
- Auswandererbeförderungsvertrag*, Zession des, I. 313; Haftung des abtretenden Reeder's, I. 313; Haftung des in den Vertrag eingetretenen Reeder's, I. 313.
- Auswanderereigenschaft*, Auswandern der Krankenpfleger, I. 306.
- Auswandererpass*, Verweigerung des Passes wegen Einberufung zum Heeresdienst, I. 310.
- Auswanderung* im allgemeinen, I. 305 ff.; Anreiz zur, I. 305 ff.; über die zulässige Quote hinaus, I. 312.
- Auswanderungsgesetze*, Zuwiderhandlung gegen die, I. 305.
- Auswanderungsreeder*, I. 313.
- Auswanderungsreederei*, Kaufmannseigenschaft, I. 312; Pflicht zur Nachprüfung der Ausweispapiere, I. 312.
- Bäckereien*, Betriebsruhe, D. 71; Verbot der Nacharbeit, F. 241.
- Bauarbeiten*, I. 315; Hauseigentümer, I. 316; Unternehmer-Familienmitglieder-Versicherungspflicht, I. 316; Pfortner, I. 316; Versicherungspflicht, I. 316.
- Bauunternehmen*, I. 315; Versicherungspflicht, I. 315.
- Beamte*, Ruhegehalt, E. 134; Koalitionsrecht, F. 196, 200.
- Beamtengewerkschaften*, F. 196 ff.; Rechtswidrigkeit, F. 196; Unklagbarkeit ihrer Ansprüche, F. 196.
- Beamtenvereinigungen*, ihre rechtliche Anerkennung, F. 200; Parteifähigkeit, F. 200; Grenzen dieses Rechts, F. 200.
- Befehlsgewalt*, F. 252.
- Beruf*, freier, F. 211.
- Berufliche Vereinigungsfreiheit*, Beeinträchtigung, F. 201 ff.
- Berufsgefahr*, der Gesetzgebung unterstehende Betriebe, F. 249; Anwendung der Gesetzgebung auf Unfälle von Angestellten und Arbeitern im Dienste des Staates usw., Grenzen, F. 251; unter die Gesetzgebung fallende Personen, Notwendigkeit des Bestehens eines Arbeitsvertrages, F. 252.
- Berufskrankheiten*, E. 180; F. 262 ff.; Behandlung der nichtanerkannten, E. 180; Gesetz vom 25. Oktober 1919, Anwendung, F. 262; Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit, F. 262; Unterschied zwischen Berufskrankheit und Arbeitsunfall, F. 263 ff.
- Berufsverein* oder angemeldete Vereinigung, F. 200 ff.; Parteifähigkeit zur Verteidigung gemeinsamer Berufsinteressen, F. 200 ff.; Beziehung zu seinen Mitgliedern, F. 204; Entschliessungsfreiheit bei Aufnahme neuer Mitglieder, F. 204; Anrufung des Gerichts, Unzulässigkeit der Klage, F. 204; Haftpflicht des Berufsvereins, D. 74; Klage-recht des, D. 27.
- Berufsvereins- und Koalitionsrecht*, D. 27 ff.; der Beamten, E. 125 ff.; F. 196 ff.; F. 200.
- Berufsverschulden*, eines Arbeiters, F. 259.
- Beschäftigung*, Anwartschaft auf Erwerbslosenfürsorge bei See- und binnenländischer Beschäftigung, D. 91.
- Betrieb*, Arbeit in gesperrten Betrieben durch Erwerbslose, D. 94.
- Betriebsgeheimnisse*, F. 191.
- Betriebsratsvorsitzender*, Rechte und Pflichten, D. 38.
- Betriebsratsmitglied*, Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder, D. 42.
- Betriebsruhe*, in Bäckereien, D. 71.
- Betriebsstilllegung*, D. 42.

Betriebsunfall in verbotenem Raum, D. 107; im Auslande, D. 101; auf dem Wege zur Arbeitsstätte, D. 109, 110; Begriffsmerkmale des landwirtschaftlichen, I. 327 ff.; juristischer Begriff des landwirtschaftlichen, I. 327; Landarbeiter und Landarbeit, I. 327 ff.

Betriebsunterbrechung, D. 42.

Betriebsvertretung, Wahl der Betriebsvertretung, D. 36; Versäumung der Wahl, Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers, D. 36; Wahrnehmung berechtigter Interessen, D. 34.

Boycott, D. 94; geschäftlicher, Rechtmässigkeit, E. 138.

Common Law, E. 141.

Desertion, angedrohte, F. 212.

Dienstboten, häusliche, nichtversicherungspflichtige, E. 168.

Dienstleistungen, Vertragliche Zusicherung von deren Vergütung, F. 211; Voraussetzungen für die Auflösung des Vertrags, F. 211; persönliche Verpflichtung des Dienstnehmers, I. 269 ff.

Dienstverhältnis, Ehefrau in Dienstverhältnis, D. 23; doppeltes, I. 287.

Dienstvertrag siehe *Arbeitsvertrag*.

Drohungen, Forderung von Geld unter, E. 138.

Ehefrau, Ehefrau in Dienstverhältnis, D. 23.

Eigenarbeitsgruppe, D. 24.

Eingeborene Arbeiter, algerische, F. 265 ff.; Runderlasse betreffend Ausweiskarten und ärztliches Zeugnis und Nachweis über Anstellung, F. 265; Eingriff in persönliche Freiheit, Nichtigkeitserklärung, F. 265.

Einkommensteuerverpflichtung, eines Arbeitnehmers, E. 184; Zahlung durch den Arbeitgeber, E. 184.

Einzelarbeitsverträge, D. 45 ff.; F. 208 ff.; I. 269 ff.; sonstige Rechtsvorschriften, I. 275 ff. (Siehe auch *Arbeitsvertrag*.)

Entlassung, fristlose, D. 19; I. 274; 303, 304; wegen Verweigerung der Mehrarbeit, D. 67; wegen Nichtzugehörigkeit zu Gewerkschaft als Wahrnehmung berechtigter Interessen der Betriebsvertretung, D. 34; Schadenersatz, D. 34; anlässlich Verheiratung, E. 124; ungerechtfertigte, F. 201; Entschädigung für, F. 216; I. 275; gesetzlicher Grund, F. 213; eines Seemanns, Unfall nach, F. 239; Kündigungsfrist bei, I. 270; wegen bestimmter politischer und religiöser Überzeugung, I. 273; wegen Unfähigkeit, I. 273.

Entlohnung von Funkern auf ausländischen Schiffen, E. 134.

Entschädigung, Bedingung für ihre Erlangung, E. 168, 178; für rechtswidrige Behinderung, Arbeit zu suchen, E. 143; Übertretungen, die einer Auszahlung an den Arbeiter entgegenstehen, E. 173; Recht Abhängiger und Hinterbliebener im Falle eines tödlichen Unfalls, E. 176; für Entlassung, F. 216; persönliche Natur der, I. 275; für Unfall und ihre rechtliche Regelung, I. 325 ff.; Vergleich über ihre Bemessung, I. 275.

Entschädigungsanspruch, seelische Leiden als Entstehungsursache, I. 324.

Entschädigungspflicht, D. 102.

Entschädigungssumme, Berechnung der, F. 213; Verzicht auf Nachprüfung, Nichtigkeit, I. 325; Zinsen aus der, I. 325.

Entschliessungsfreiheit, F. 204.

Erpressung, E. 138.

Erwerbslosenfürsorge, D. 94; Anwartschaft auf Erwerbslosenfürsorge bei see- und binnenländischer Beschäftigung, D. 91; Beitragspflicht ausländischer Wanderarbeiter, D. 92; für britische Untertanen, D. 92.

Erwerbslosenunterstützung bei Ehepaaren, D. 93; bei Arbeitsverweigerung wegen untertariflicher Entlohnung, D. 95.

Erwerbsunfähigkeit durch Unfallneurose, D. 102; Wiederherstellung, E. 177; Frage der ganz oder teilweisen, E. 177.

Familienzuschlag für Tochter des Erwerbslosen, D. 96.

Fahrlässigkeit, E. 121.

- Faschistische Organisationen*, Zentralverband, I. 293; anerkannte Berufsverbände, I. 293; Angestellte von Berufsverbänden, I. 293.
- Feiertage*, Bezahlung der, I. 275.
- Fortbildungsschule*, Besuch durch Lehrling, D. 89.
- Frauen*, Schutz der, F. 241 ff.; Schutz während Schwangerschaft und vor und nach der Niederkunft, F. 244.
- Freier Beruf*, Handlungen im Rahmen der Betätigung, F. 211.
- Friedenspflicht* während Tarifvertragsdauer, D. 53.
- Funker*, Pflichten, E. 134; Recht des Reeders, sie mit gewöhnlicher seemannischer Arbeit zu beschäftigen, E. 134; Recht auf Bezahlung für Überzeit und auf Anteil an Rettungsprämien, E. 134; Entlohnung auf ausländischen Schiffen, E. 134.
- Gehälter und Löhne*, D. 60 ff.; I. 276 ff.; Festsetzung des Arbeitslohnes durch das Gericht, I. 276.
- Gelegenheit* der Arbeit, besondere Gefahr, I. 329.
- „Gemeinsame Beschäftigung“*, Lehre von der, E. 121.
- Gemischte Schiedsgerichte*, I. A. 17; Unzuständigkeit bei Ansprüchen aus gewerblichen Arbeitsunfällen, I. A. 17.
- Generalstreik*, Gesetzlichkeit nach Common Law, E. 141; und Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten von 1906, E. 141.
- Gerichtshof*, Ständiger Internationaler im Haag, Gutachten, I. A. 1; Regelung der persönlichen Arbeit der Arbeitgeber, I. A. 11; Vollmacht der Nichtregierungsvertreter, I. A. 1; Zuständigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation für landwirtschaftliche Fragen, I. A. 5, 10.
- Gesamtarbeitsverträge*, D. 49 ff.; F. 217; Beschränkung der Rechtswirkung auf die dem Berufsverband Angehörige, F. 217; zwischen Konzessionsbetrieben und ihren Angestellten, F. 218; Versteckte, F. 219 ff. (Siehe auch *Tarifvertrag*).
- Gesellschaftsvertrag*, F. 211.
- Gewerbefreiheit*, Lehre von der Beschränkung, E. 117, 119. (Siehe auch *Arbeitsfreiheit*.)
- Gewerbetreibende*, welche einem Berufsverbände angehören, I. 319; passive Solidarität, I. 319; gewerblicher Berufsverband, I. 319; Unterlassung der Prämienzahlung, I. 321.
- Gewerkschaften*, Verschmelzung, E. 125; von der Satzung vorgeschriebene Abstimmung, E. 141.
- Gewerkschaftsgelder*, missbräuchliche Verwendung, E. 125.
- Gewerkschaftsmitglied*, Ausschluss, E. 143.
- Gewerkschaftssekretär*, ungerechtfertigte Entlassung, F. 201; Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, F. 201.
- Gewinnbeteiligung*, Rechte des beteiligten Angestellten, F. 207; am Gewinn beteiligter Direktor, F. 211; Verwaltung mit, F. 218.
- Gratifikation*, Steuerpflicht für, E. 185.
- Haftpflicht* des Berufsvereins, D. 74.
- Haftung* für Kleidungsstücke des Arbeitnehmers, die im Betriebe abhanden kommen, D. 45; der Gewerkschaft für rechtswidriges Verhalten im Arbeitskampf, D. 74.
- Handelsvertreter*, F. 208.
- Handlung*, unerlaubte, D. 27.
- Hausangestellte*, F. 257.
- Hausgeld*, D. 98.
- Hausgewerbetreibende*, Begriff, D. 99.
- Heeresdienst*, Einberufung zum, I. 275.
- Heimbeförderungs-Klausel*, ausländischer Arbeiter, F. 267; Bedeutung und Tragweite, F. 267; unentgeltliche Rückbeförderung des Auswanderers, I. 308.
- Heuervertrag*, I. 291.
- Höhere Gewalt*, F. 237; I. 299.
- Hotellkellner*, Bezeichnung als Ladengehilfen durch Ladengesetz von 1913, E. 132.
- Interesse*, Wahrnehmung berechtigter Interessen, D. 34.
- Internationale Arbeitsorganisation*. (Siehe *Arbeitsorganisation*.)
- Internationales Arbeitsrecht*. (Siehe *Arbeitsrecht*.)
- Internationaler Gerichtshof*. (Siehe *Gerichtshof*.)

- Kind*, uneheliches als Angehöriger im Sinne der Invalidenversicherung, D. 99.
- Klagerecht*, der Berufsvereinigung, D. 27.
- Klausel*, „rebus sic stantibus“, I. 321.
- Koalitionsrecht*, Ausübung und Missbrauch, F. 194. (Siehe auch *Berufsvereinsrecht*.)
- Konkurrenzklausel*, F. 187; Annahme eines Angestellten unter wissentlicher Verantwortlichkeit dieses Dritten, F. 187.
- Konzession* öffentlicher Betriebe, F. 218; öffentlicher Verwaltung mit Gewinnbeteiligung, F. 218; Inhaber, F. 248.
- Konzessionsinhaber* als Rechtsnachfolger, I. 297.
- Krankenabteilung* eines Industriebetriebes, Leitung, F. 211.
- Krankenunterstützung*, E. 165.
- Krankenversicherung*, D. 97. (Siehe auch *Versicherung* und *Versicherungswesen*.)
- Krankheiten*, Vorangehende, Einfluss auf Unfall, I. 330.
- Kriegsbeschädigte*, Schutz der, F. 241 ff.
- Kundgebung*, politische, F. 214.
- Kündigung* des Tarifvertrags, D. 58; unter Vorbehalt, D. 46; des Dienstverhältnisses der Ehefrau durch den Mann, D. 23; fristlose, F. 216; zur rechten Zeit, I. 271; wegen Unfähigkeit, I. 273; Urlaub, I. 280.
- Kündigungsbedingungen* bei Dienstvertrag auf bestimmte Dauer, F. 213.
- Kündigungsfrist*, F. 215, 219; übliche, I. 270, 273.
- Kündigungsschutz* der Betriebsratsmitglieder, D. 42; der Schwerbeschädigten, D. 89.
- Ladengesetze*, E. 132.
- Ladenschluss*, F. 225 ff.
- Landarbeit*, Ergänzung der, Brotbereitung, I. 328.
- Landwirtschaft*. (Siehe *Arbeitsorganisation*, *internationale* und *Versicherung*.)
- Landwirtschaftliche Arbeit*, feststehender Begriff, I. 238; Gelegenheit, I. 238.
- Leistungsfähigkeit*, technische, des Arbeiters, I. 273.
- Lohn*, Arbeitsverweigerung bei untertariflichem, D. 95; untertariflicher, D. 21; übertariflicher, E. 133; geringer, I. 286; unregelmässige Entlohnung, I. 287.
- Lohnabzug*, E. 128; wegen schlechter Arbeit, E. 130; Gültigkeit oder Ungültigkeit, E. 130.
- Lohnanspruch* Arbeitswilliger bei Streiks, D. 60; für Feiertage, I. 275.
- Lohnausgleichsabkommen* der Schiffer, E. 182.
- Lohnerhöhung*, Zusage infolge angebotener Desertion, F. 212.
- Lohnhöhe*, veränderliche, F. 258.
- Löhne*, D. 60 ff.; E. 128 ff., 130, 133; Haftung für, während Dauer der Arbeitsunterbrechung, E. 114; landwirtschaftliche Mindestlöhne, E. 128; Abzug wegen schlechter Arbeit, E. 130; Anspruch auf Zahlung von Löhnen über Tarif, E. 133.
- Löhne und Gehälter*, Unpfändbarkeit, F. 222; Aufrechnungsmöglichkeit, F. 222.
- Massenkündigung*, D. 46. (Siehe auch *Kündigung*.)
- „Massgebende Berufsverbände“*, I. A. 1.
- Mehrarbeit*, Verpflichtung zur, D. 67; freiwillige, D. 62.
- Meinungsverschiedenheit*, politische und religiöse, I. 273.
- Meistersohn*, kein Lohnarbeiter, D. 97.
- Mindestlöhne*, landwirtschaftliche, E. 128; Beweislast hinsichtlich der Zahlung, E. 128.
- Mitwirkung* der Arbeiterschaft am Betriebe, D. 36 ff.; F. 207 ff.
- Nacharbeit*, F. 241.
- Nachwirkung des Tarifvertrags*, D. 56; für Arbeitszeitregelung, D. 67.
- Nebenarbeiten und Unfallgelegenheiten*, I. 328 ff.
- Nichtentlassung*, F. 233.
- Nichtregierungsvertreter*, Bestellung für die Internationalen Arbeitskonferenzen, I. A. 1.
- Notlage*, Ausbeutung der, D. 62.

- Organisierte Angestellte*, Benachteiligung bei der Beförderung, F. 201; Rechtsmissbrauch, F. 201; organisierte Belegschaft, D. 34.
- Parteifähigkeit*, örtlicher Geschäftsstelle einer Gewerkschaft, D. 74.
- Präfekturerlass*, F. 225.
- Prämie*, Erhöhung der, I. 321; Unterlassung der Zahlung, I. 321.
- Privatangestellte*, organisatorische Funktionen, I. 284; Unzuständigkeit, I. 292; öffentliche Anstalten, I. 291; Klagen, Unzuständigkeit, I. 291.
- Privatangestelltenverhältnis*, Begriffsbestimmungen und Wesensmerkmale des, I. 283 ff.; Dauer und Beendigung des, I. 300 ff.
- Privatangestelltenvertrag*, I. 283 ff.; Anwendungsgebiet der Gesetzgebung über den, I. 290 ff. (Siehe auch *Angestellte und Angestelltenvertrag*.)
- Probeanstellung*, F. 213.
- Prozessvorschriften*, I. 282.
- Recht, allgemeines*, Ausschluss des, F. 251; Anwendbarkeit des, bei der Unfallversicherung, F. 266.
- Rechtsnachfolger*, unter einschränkenden Bedingungen, F. 212.
- Rechtsnatur*, der Verbindlichkeitserklärung, D. 80.
- Rechtsmissbrauch* gegenüber organisierten Angestellten, F. 201.
- Reeder*, Recht, Funker mit gewöhnlicher seemannischer Arbeit zu beschäftigen, E. 134.
- Reichsbahn* und Schlichtungsverfahren, D. 80.
- Reichsbahngericht*, Zuständigkeit, D. 80.
- Rente*, Erhöhung der, F. 260, 261.
- Rentenbezug* durch Ausländer, D. 111; Ruhen der Rente, D. 111.
- Rentenherabsetzung*, D. 89.
- Rettungsprämie*, Recht der Funker auf Anteil an, E. 134.
- Revision*, Antrag auf, zur Erhöhung der Rente, F. 261.
- Rücktrittsrecht*, F. 214.
- Rückwirkung* der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages, D. 58.
- Ruhegehalt*, gesetzliche Pflicht zur Zahlung an Beamte, Unabdingbarkeit, E. 134.
- Ruhetag*, wöchentlicher, E. 132; F. 225 ff.
- Runderlasse*, F. 265.
- Schadenersatz* bei Entlassung, D. 34.
- Schadenersatzanspruch* bei Tarifbruch, D. 53.
- Schadenersatzpflicht* bei Versäumnis der Wahl einer Betriebsvertretung, D. 36.
- Schiedsgerichte, gemischte*. (Siehe *Gemischte Schiedsgerichte*.)
- Schlichtungsverfahren* bei laufendem Tarifvertrag, D. 76; Reichsbahn und Schlichtungsverfahren, D. 80.
- Schliessung*, gemeinsame, der Geschäfte an Sonntagen, F. 225.
- Schulpflicht*, Klage auf Befreiung auf Grund des Arbeitsverhältnisses, E. 122.
- Schutz der Frauen und Kriegsbeschädigten*, F. 241 ff.
- Schwerbeschädigte*, Schutz der, D. 89.
- Seeleute*, Fürsorgekasse, Unfälle, F. 239 ff.; ausländische, F. 266.
- Sicherheitsvorschriften*, Verletzung der, I. 274.
- Solidarität*, passive, I. 319.
- Steuerpflicht* eines Angestellten hinsichtlich einer Gratifikation, E. 185.
- Streik und Aussperrung*, Verpflichtung der Streikenden oder der organisierten Arbeitgeber, F. 194; als Fälle höherer Gewalt, F. 237; Rückwirkungen auf den Arbeitsvertrag, F. 233; Klauseln über Wiedereinstellung und Nichtentlassung, F. 233. (Siehe auch *Generalstreik*.)
- Stundenlohn*, bei Unfallentschädigung, F. 258.
- Tagegelder*, F. 258, 262.
- Tarifbruch*, Schadenersatzansprüche aus, D. 53.
- Tariflohn*, Verzicht auf, D. 62.
- Tarifschiedsgericht*, D. 56.
- Tarifverhältnis*, Treu und Glauben im Tarifverhältnis, D. 49.

Tarifvertrag der Zwangsinnung, D. 31; Abdingbarkeit des Tarifvertrages, D. 49; Kündigung, D. 58; Nachwirkung, D. 56; Nachwirkung für Arbeitszeitregelung, D. 67; Schlichtungsverfahren bei laufendem Tarifvertrag, D. 76; Rückwirkung der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages, D. 58.

Teilstreik, Lohnanspruch Arbeitswilliger bei Teilstreiks, D. 60.

Teurlaub, D. 46.

Transportgewerbe, I. 315; Berufsgefahr, I. 315; Versicherungspflicht, I. 315.

Transportmittel, notwendige, I. 322; Berufsgefahr, I. 322.

Treu und Glauben im Tarifverhältnis, D. 49.

Truckgesetz, E. 130.

Überzähliger (odd lot), E. 177.

Überzeit, Recht der Funker auf Bezahlung für E. 134.

Unabdingbarkeit, der Ruhegehaltszahlungsverpflichtung bei Beamten öffentlicher Körperschaften, E. 134.

Unfähigkeit, technische, I. 273.

Unfall, Notwendigkeit der Meldung, E. 178; Haft für Unterlassung der Meldung, I. 318; muss aus oder im Verlauf der Beschäftigung entstanden sein, um zur Entschädigung zu berechtigen, E. 168; der mit der Übertretung gesetzlicher oder anderer Bestimmungen oder Anordnungen des Arbeitgebers zusammenhängt, E. 173; Recht der Hinterbliebenen, E. 176; fehlende Begriffsbestimmungen in der Gesetzgebung über Berufsgefahr, F. 257; Angestellte und Arbeiter im Dienste des Staates usw., F. 251; an der Arbeitsstätte, F. 253; I. 323; auf dem Wege zur Arbeitsstätte, I. 322, 324, 329; D. 109, 110; während der Heimfahrt, F. 254; Haftung Dritter, I. 316; Rückwirkung auf die Arbeit, I. 322 ff.; bei Ausübung des Dienstes, I. 323; Angriff als Ursache, I. 324; in verbotenem Raum, D. 107; im Auslande, D. 101; Volksaufstand als Ursache, I. 324; Zinsen aus der Entschädigung, I. 325, 330 f. (Siehe auch *Unfallversicherung*.)

Unfallentschädigung, E. 179; Berechnung des Tagegeldes, F. 258; Berufsverschulden eines Arbeiters, F. 259; grobes Verschulden des Arbeitgebers, F. 260; Erhöhung der Rente, F. 260, 261.

Unfallgelegenheit, I. 322 f., 328 ff.

Unfallneurose, Erwerbsunfähigkeit durch, D. 102.

Unfallversicherung von Ausländern, D. 111; E. 173, 176, 177, 178; in der Industrie, I. 315 ff.; in der Landwirtschaft, I. 327 ff.; die ihr unterworfenen Personenkreise, I. 315 f.; Haftpflicht und zwingender Charakter, I. 316 ff.; freiwillige Versicherung, I. 318; solidarische Haftung der Gewerbetreibenden, I. 319; Lösung des Vertrages, I. 321; Verfall des Anspruches; I. 322. (Siehe auch *Unfall*.)

Unterhaltsanspruch, nahe Verwandte mit, I. 326.

Unterhaltsberechtigte, Aszendenten, I. 326; uneheliche Abkommen, I. 326.

Unterlassungsanspruch bei unerlaubter Handlung, D. 27.

Unternehmen, Abtretung und Umwandlung, I. 297, 298; Einstellung des Betriebes aus Gründen höherer Gewalt, I. 299; Wiedereinstellung des Personals, I. 299.

Urlaub, D. 46; F. 216; Möglichkeit einer Umwandlung in Geldentschädigung, I. 280; bei Kündigung, I. 280; Charakter der Verpflichtung zur Urlaubsgewährung, I. 277 f.

Verbindlichkeitserklärung, Rechtsnatur der Verbindlichkeitserklärung, D. 80.

Vereinbarung, stillschweigende, der Klausel „rebus sic stantibus“, I. 321.

Vereinigungsfreiheit und Zwangsinnung, D. 27, 31.

Verfahren, I. 282; in Arbeitsrechtsachen, D. 76 ff.

Verhalten, fahrlässiges, D. 109; eigenwirtschaftliches, D. 110; schlechtes, Verlust der Arbeit dadurch, E. 145.

Verletzung durch Fahrlässigkeit eines Arbeitskollegen, E. 121.

Vermögen, vereinbarte Übertragung von einer alten auf eine neue Gesellschaft, F. 212.

„*Vernünftiger Entschuldigungsgrund*“ Bedeutung, E. 122.

Verrufslisten, Verbreitung von, E. 138.

Verschiedenes, E. 184 ff., F. 265 ff.

Verschmelzung zweier Gewerkschaften, E. 125.

Versicherungssumme, Zahlung der, I. 322.

Versicherungswesen, D. 97 ff.; 168 ff.; F. 249 ff.; I. 315 ff. (Siehe auch *Unfall und Unfallversicherung*.)

Verwendung, missbräuchliche, von Gewerkschaftsgeldern, E. 125.

Verzicht auf Tariflohn, D. 62.

Verzugsleistung, I. 325.

Vorstandemmitglied, Beschluss der Generalversammlung auf Absetzung oder Zwangsrücktritt, F. 204; Ausschluss aus dem Verband, F. 204; Anerkennung des Verteidigungsrechts, Rechtsgültigkeit, F. 204.

Wettbewerb, unlauterer, durch Nichtbeachtung allgemeinverbindlich erklärten Lohntarifs, D. 21.

Wettbewerbsverbot, E. 117, 119. (Siehe auch *Arbeitsfreiheit*.)

Wiederaufnahme der Arbeit, Frage der, E. 179; Anrufung eines ärztlichen Sachverständigen, E. 179.

Wiedereinstellung, F. 233, 248.

Witwenrente, E. 181.

Zeugnis, ärztliches, F. 265.

Zwang, F. 212.

Zwangsinnung, D. 31; Tarifverträge der, D. 31.

Zweck, wohlthätiger, F. 249.

Zwischenmeister, Begriff, D. 24.

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. Arbeitsverhältnis, 8. Löhne und Lebenshaltung, 9. Wohnungsfragen, 10. Bildungswesen, 11. Soziale Fürsorge, 12. Beschädigtenfragen, 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.—.

1927

-1943

VERÖFFENTLICHUNGEN

RLST

INTER

TSAMTS



0000000345141

* Die Entschädigung von Betriebsunfällen

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, Garantien, 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 Vorbereitung des Berichtes dienten, ist als Anlage beigegeben.

1925. XXXII + 776 S.

Preis: 15 Schweizerfranken.

* Der Heuervertrag der Seeleute

(Sammlung von Gesetzen und Vorschriften über den Abschluss und die Auflösung des Heuervertrages, die Rückbeförderung und die Disziplin der Seeleute.)

In diesem Bande werden dem Leser, die vorhandenen Ähnlichkeiten 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 möglichster 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.

* Erschienen in französischer, englischer und deutscher Sprache.