

# DEUTSCHES RECHT

Zentralorgan  
des  
NS.-Rechtswahrerbundes



Deutscher Rechtsverlag  
G. m. b. H.  
Berlin • Leipzig • Wien

Postversandort Leipzig

## Inhaltsverzeichnis

Aufsätze	Seite
Die Arbeit als Grundlage völkischer Leistung. Von MinR. Dr. Walter Stothfang . . . . .	529
Zum Entwurf eines Berufserziehungsgesetzes. Von Hauptbannführer Heinz Boldt . . . . .	530
Die Neuregelung der Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern. Von LGDir. Heinrich Barth . . . . .	533
Zur Frage der Nachprüfung von Geldbußen im Arbeitsrecht. Von AGR. Dr. Siegfried Wagner . . . . .	538
Genußrechtablösung und Zinszahlung. Von Prof. Dr. Wilhelm Herschel . . . . .	540
Zweihundert Jahre Erlanger Juristenfakultät 1743—1943. Von Prof. Dr. Hans Liermann . . . . .	541
<b>Mitteilungen</b> <b>des NS.-Rechtswahrerbundes</b>	
Mitteilung . . . . .	542
<b>Schrifttum</b> . . . . .	542

### Rechtsprechung

#### Reichsarbeitsgericht

Beifügung von Bedingungen bei der Kündigung von Dienstverträgen. Bindung der ordentlichen Gerichte an Entscheidungen der Arbeitsämter. RArbG.: DR. 1943, 545 Nr. 1

Die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis leben mit dem Augenblick der Entlassung des zur Dienstleistung im Wehrdienst einberufenen Gefolgsmanns im Wehrdienst selbst ohne zuvorige Meldung zur Aufnahme der Arbeit und Wiedereingliederung in den Betrieb, wieder auf.

Ein während der Dienstleistung beim Wehrdienst eingetretenes unverschuldetes Unglück (Erkrankung), das den Gefolgsmann nach seiner Entlassung an der Verrichtung der Dienste in seinem Arbeits-

verhältnis hindert, begründet den Anspruch auf Gewährung des Gehalts oder Lohnes gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (§ 616 BGB.; § 63 HGB.; § 133 c Abs. 2 RGewO.), und zwar auch dann, wenn das Unglück mit dem Wehrdienst in ursächlichem Zusammenhang steht.

Die schuldhafte Unterlassung oder Verzögerung der Meldung zur Aufnahme der Arbeit steht diesem Anspruch nicht entgegen; doch kann sie einen Anspruch des Arbeitgebers auf Schadenersatz gegen ihn begründen.

Bezüge, die dem entlassenen Wehrdienstpflichtigen auf Grund des WFVG. (§§ 71 ff.) zufließen, sind auf den Anspruch nicht anzurechnen. Die Absetzung eines Versehrtengeldzulage nach §§ 2, 7 EWFVG. von diesem Anspruch ist nach § 84 Abs. 2 WFVG. ausgeschlossen. RArbG.: DR. 1943, 547 Nr. 2 (Loschke)

§ 826 BGB.; §§ 232, 233 ZPO. Anspruch der in einem Prozeßvergleich im Widerspruch mit der wirklichen Rechtslage nicht durchgedrungenen Partei. RArbG.: DR. 1943, 549 Nr. 3 (Schönke)

§ 18 Abs. 2 KWVO. v. 4. Sept. 1939 (RGBl. I, 1609). Eine Tätigkeit ist nicht nur dann als andere i. S. des § 18 Abs. 2 KWVO. anzusehen, wenn sich ihre Grundkennzeichnung ändert. RArbG.: DR. 1943, 551 Nr. 4

Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Gefolgsmanns durch den Unternehmer, die vor der Einberufung des Gefolgsmanns zur Dienstleistung im Wehrdienst ausgesprochen worden ist. Rückwirkende Zustimmung des Arbeitsamts. RArbG.: DR. 1943, 552 Nr. 5

Fristgebundene Kündigung eines zum Wehrdienst einberufenen Gefolgschaftsmitglieds. Ausnahmebewilligung des Reichstreuhänders der Arbeit. RArbG.: DR. 1943, 554 Nr. 6

Ein aus einem Arbeitsverhältnis zum Wehrdienst einberufener Angestellter, der

während des Wehrdienstes erkrankt und infolge dieser Erkrankung nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst seinen Dienst im Arbeitsverhältnis nicht wieder aufnehmen kann, hat nach § 8 Abs. 1 ÖstAngG. Anspruch auf Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. RArbG.: DR. 1943, 555 Nr. 7

Anordnung über den Fortfall der Feiertagsbezahlung bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit vor und nach den Feiertagen v. 16. März 1940. Unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit. RArbG. DR. 1943, 556 Nr. 8

Anordnung des Beauftragten für den Vierjahresplan über die Lohnzahlung an den Feiertagen v. 3. Dez. 1937. Der gegen Monatsgehalt Angestellte kann an den Feiertagen Überstundenbezahlung verlangen wenn mehrere Monate vor und nach den Feiertagen Überstunden zu leisten waren und auch den Monatsgehaltsempfängern besonders vergütet wurden. RArbG.: DR. 1943, 557 Nr. 9

§ 1 ÖffArbOG. Die Überlandzentralen unterstehen, auch wenn sie im Besitz der öffentlichen Hand sind, nicht dem ArbOG. für öffentliche Betriebe und deshalb auch nicht den Tarifordnungen für den öffentlichen Dienst. RArbG.: DR. 1943, 557 Nr. 10

§ 1295 ABGB.; § 34 ÖstAngG. Hat ein Fachmann, der wegen seiner besonderen Sachkenntnisse zur Vermeidung eines Zuwiderhandelns gegen gesetzliche Vorschriften in einem Betriebe angestellt ist, durch grobliche Pflichtverletzung es verschuldet, daß über den Betriebsführer eine Ordnungsstrafe (Geldstrafe) verhängt wurde, so ist er zum Ersatz des Schadens verpflichtet. RArbG.: DR. 1943, 557 Nr. 11 (Herschel)

§§ 25 ff. ÖstAngG. Die grundsätzlich ablehnende Haltung eines Gefolgschaftsangehörigen gegenüber dem Winterhilfswerk kann einen wichtigen Grund i. S. von §§ 25, 27 AngG. abgeben. Zur Frage der Verwirkung des außerordentlichen Kündigungsrechts durch langes Zuwarten. RArbG.: DR. 1943, 559 Nr. 12

## Offene Stellen

**Kriegsvertreter** für größere Anwaltspraxis nach Warschau **gesucht**. Es besteht die Möglichkeit der Assoziation. Angebote unter **A. 3366** an die Anzeigen-Abteilung Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Kriegsvertreter** für größere Anwaltspraxis möglichst ab sofort **gesucht**. Rechtsanwalt Dr. Jostes in Posen, Wilhelmstraße 3b.

**Kriegsvertreter(in)**, auch Anwalts-assessor, für Anwalts- u. Notariatsbüro, Berlin, Nähe Friedrichstraße **gesucht**. Angebote unter **A. 3370** an die Anzeigen-Abteilung Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Kriegsvertreter** für überföhrten Rechtsanwalt in Bromberg/Westpr. ab sofort **gesucht**. Sofortiger Eintritt erwünscht. Angebote unter **A. 3371** an die Anzeigen-Abteilung Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

Rechtsanwalt und Notar Dr. Queißer, Aue/Sa. (Erzgeb.), **sucht** für seine Rechtsanwalts- und Notarpraxis per sof. u. spätestens Ende April **Kriegsvertreter** wegen Wehrmachtseinberufung. - Fernruf: Aue 2227.

**Gesucht Vertreter**, auch Anwalts-Assessor, mit Wohnge. für Praxis LG. Berlin u. Notariat. Näh. Angaben unter **A. 3381** an Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Vertreter** (Rechtsanwalt, Anwältin oder Assessor) für 2 Mon. ab Mitte Mai für groß. Praxis (auch Notariat) nach Danzig **gesucht**. Es besteht auch die Möglichkeit einer längeren Mitarbeit. Ang. u. **A. 3359** an Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Sozius gesucht** für gr. Anwalts- u. Notariatsbüro LG. Berlin, auch sonstige Gestaltungen mögl. einsch. Wohnge. Ang. u. **A. 3383** an Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Anwaltsassessor gesucht** zur Mitarbeit und Urlaubsvertretung im Anwalts- und Notariatsbüro in Danzig. Sofortiger Antritt erwünscht. Angeb. unter **A. 3339** an Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

Als Mitarbeiter in der Rechts- und Verwaltungsabt. groß. oberesches. Industrieverwaltung wird **Jurist**, ev. auch **Volkswirt** mit guten Rechtskenntn., auch im Steuer-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht nach 1. 7. 1943 **gesucht**. Bewerbungen mit Lebenslauf, Lichtbild, Zeugnisabschr. und mit Angabe von Referenzen, Gehaltsanspruch, und Wehrdienstverh. erbeten unter **A. 3374** an die Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Jurist**, mögl. mit praktischen Kenntnissen der Rohstoffbewirtschaftung, baldmögl. von Reichsstelle in Berlin **gesucht**. Vergütung nach der TO. A. Angebote unter **A. 3363** an die Anz.-Abteilung Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18, erbeten.

**Volljurist**, evtl. auch **Referendar**, firm in Buchführung und Bilanz (Vorbedingung!), Steuerfachmann, evtl. junger Wirtschaftsprüfer, gesellschaftlich sehr gewandt, von über 60jähr. Steuerberater (Dr. jur., ehemal. Reg.-Rat, z. Zt. beurlaubter Major d. Res.) in mitteldeutscher Stadt **gesucht**. Zunächst längere Zeit auf Probe, evtl. spätere Praxisübernahme. - Der Jahresumsatz 1942 überschritt 50000 RM. - Bewerbungen mit Lebenslauf, evtl. Zeugnisabschriften, Angabe der wirtschaftl. und Militärfachkenntnisse, Lichtbild, Gehaltsansprüche (die in Anbetracht der außerordentl. Zukunftsmöglichkeiten nur gering zu bemessen sind!) und früheste Eintrittsmöglichkeit erb. unter **A. 3303** an Anzeigen-Abteilung Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Bürovorsteher(in)** für beide Fächer für sofort **sucht Riebold**, Rechtsanwalt und Notar, Berlin C 2, Alexander Str. 11.

**Tüchtiger Bürovorsteher** für größeres Anwaltsbüro in Posen **gesucht**. Angebote mit Lebenslauf und Zeugnisabschriften unter **A. 3375** an Anz.-Abteilung Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Sekretärin** als 1. Kraft für Rechtsanwalts- u. Notariatsbüro zu baldigem Antritt **gesucht**. Rechtsanwalt und Notar Dr. Model, Mühlhausen/Thür.

**Stenotypistin**, selbständig arbeit., nur allererste Kraft, für sofort oder später in Dauerstellung **gesucht**. Rechtsanwalt und Notar Schmidt-Seebach, Erfurt, Adolf Hitler Str. 7a.

## Gesuchte Stellen

**Jurist sucht Kriegsvertretung** (Rechtsanwalt und Notar), evtl. auch Stelle als Justitiar od. Syndikus, in Südwestdeutschland. Angebote unter **A. 3294** an die Anzeigen-Abteilung Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

Rechtsanwalt in Berlin übernimmt noch eine **Kriegsvertretung** od. Mitarbeit, die von seiner Kanzlei aus erfolgen kann. Angebote unter **A. 3378** an die Anz.-Abteilung Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Kriegsvertretung** in Vermögens- und Grundstücksverwaltungen übernimmt ält. erf. Rechtsw. m. eig. Büro. I. Ref. Ang. u. **A. 3367** an Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Erfahrener Rechtsanwalt** übernimmt **Dauervertretung** oder Mitarbeit in kriegswichtiger Praxis. Angeb. unter **A. 3368** an die Anzeigen-Abteilung Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 33, Lützowufer 18.

**Früherer Rechtsanwalt**, reiche Erfahrung, lit. gewandt, **sucht Beschäftigung**, auch außerhalb Berlins. Angeb. unter **A. 3361** an die Anzeigen-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Richter a. D.** übernimmt **Ausarbeitung von Schriftsätzen** u. dergl., auch Hilfsarbeiterstellung. Angebote unter **A. 3362** an Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Volljurist**, gr. Staatsprüfung gut, leit. Kommunalbeamter a. D., z. Zt. Sachbearbeiter für Haftpflichtschäden bei Versicherungskonzern, 56 J. alt, volle Arbeitskraft, umfass. Erfahrungen, **sucht** in Mittel-, Süd- oder Ostdeutschland geeignete **Dauerstellung** in Wirtschaft, Industrie oder öffentl. Dienst. Angebote unter **A. 3380** an die Anzeigen-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Wirtschaftler**, Volljurist, Dr. jur., Geschäftsführer eines industriell. Verbandes; reiche Kenntnisse in Zivil- und Verwaltungsrecht, Kartellen, gewerbli. Organisation, Preisrecht, Steuern und Versicherung; repräsent. beste Formen; guter Verhandler u. Redner; viel Verständnis für wirtschaftl. Dinge; rasches Einfühlungsvermögen; Weltkriegsteiln.; **sucht interess. selbständ. Tätigkeit** in Verband od. Großfirma. Angebote unter **A. 3364** an Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Assessor**, Dr. jur., Pg., I. Pr. Ex., 29 J., led., repr. mit gew. u. sich. Auftr. Verh. Gesch. Praxis. I. Wirtschaftl., Straf-, Rechts-u. Vers.-Wes., Kenntn. im Steuer-, Preis-, Buchf. u. Bilanzw. Viels. Sprachk., zuletzt als Staatsanw.-Ass. tätig, **sucht** selbst. Wirk.-Kreis b. Rechtsanwalt, i. Ind. o. Wirtschaftl. Südd. bevorz. Ang. u. **A. 3369** an Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Jurist** mit Referendarexamen **sucht** möglichst halbtägige Beschäftigung in Rechtsabteilung eines Großunternehm. jeder Art (Versicherung) od. Wirtschaftl. Prüf. Angebote unter **A. 3372** an die Anzeigen-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

## Bekanntmachungen verschiedener Art

**Kaufe Briefmarken**, alte u. neue, Sammlung od. Einzelstücke. Angebote erb. u. **A. 3373** an Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Jahrbuch der freiwilligen Gerichtsbarkeit** (JFG.), Band 7, 15, 18, 19 **sucht** Kammergerichtsrat **Strack**, Berlin, Kammergericht, Zivilsenat 1a.

**Wir kaufen**, „Juristische Wochen-schrift“ Jahrgang 1—50. Angebote an Universitätsbuchhandlung **Calve**, Prag I., Kleiner Ring 12.

**Pfundtner-Neubert**, große, bis jetzt vollständige Ausgabe mit Nachbelieferungsrecht, zu **kaufen** gesamt. Preisangeb. aus Berlin unt. Ruf 91114. Ang. u. **A. 3382** an Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Juristische Wochenschrift** Jahrgänge 1919—1932 gebd. sof. zu **verkaufen**. Preis nach Übereinkunft. - Ferner sind zu **verkaufen**: 1. Die Deutschen Dokumente zum Kriegsausbruch 1914, herausgegeben im Auftrage des Auswärtigen Amtes 1922. - 5 Bände - 2. v. Siebert, Diplomatische Aktenstände zur Geschichte der Entente-politik 1921. - 2 Bände - 3. Heinrich Friedjung, Das Zeitalter des Imperialismus 1894—1914. 3 Bände 1924. Angebote unter **A. 3360** an Anz.-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Zu verkaufen** in Berlin möglichst geschlossen: RGZ. Bd. 51—130, RAG. Bd. 1—26, KGJ. Bd. 1—53, JFG. Erg. Bd. 1—22, RGK. z. BGB., 8. Aufl. u. andere Einzelwerke. Angebote erbeten unter **A. 3365** an Anzeigen-Abt. Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

**Pfundtner-Neubert**, Das neue deutsche Rechtsrecht, Ringmechanik bis einschli. Lieferung 118, sofort aus Nachlaß für RM. 70— zu **verkaufen**. Frau Erna Rollert, Halle/S., Albrechtstr. 4.

**RGBI.** 1927—1941 in Orig.-Einb., 1942 bis laufend ungeb., Sammelwerk. Die neuen Steuern, Verl. Späth & Linde zu verkauf. Angeb. an Reg.-Rat Helmut **Prollius**, Fin.-Amt Falkenstein i. Vgl., Sedanstr. 6.

Gut erhaltene **Schreibmaschine** aus Nachlaß od. sonst dringend zu **kaufen** **gesucht**. Angebote unter **A. 3379** an Anzeigen-Abteilung Deutscher Rechtsverlag, Berlin W 35, Lützowufer 18.

## Die Einbanddecken für 1942

können vorerst nicht geliefert werden. Bestellungen bleiben vorgemerkt.

Sobald die Lieferung möglich ist, erfolgt Anzeige. Wir bitten von Erinnerungen und Anfragen abzusehen.

Deutscher Rechtsverlag G. m. b. H., Zweigniederlassung Leipzig

## Detektei Droszynski Berlin N4, Chausseestr. 5 Fernruf: 42 35 10

Geheim-Ermittlungen - Beobachtungen - Auskünfte  
Langjähr. praktische Tätigkeit verbürgt gewissenhafte Erledigung!

### Antiquarisches Angebot:

Entscheidungen d. RG. in Zivilsachen, Bd. 51—140 ..... geb. RM 270.—  
Wochenschrift, Juristische, 1905/30 ..... (geb. bis 1935) RM 250.—  
Reichsfinanzhofentscheidungen Bd. 1—40 ..... geb. RM 125.—  
Gesetzsammlung, Preussische, 1900/38 ..... geb. RM 150.—  
Justizministerialblatt, Preuss., 1900—1932/33, geb., und Fortsetzung  
Deutsche Justiz, 1933/1939 ..... RM 250.—  
Rechtsprechung der Oberlandesgerichte, 46 Bde. (1900/1928) ..... geb. RM 180.—  
Jahrbuch des Deutschen Rechts, Jg. 1—30 (1903/1932) ..... geb. RM 280.—  
Reichsgesetzblatt 1870—1939 (Cl. I) ..... geb. RM 325.—

### Wir kaufen:

Rechts- und Staatswissenschaftl. Bibliotheken und Einzelwerke.

**J. Schweizer Sortiment / Berlin W 8**

Französische Straße 18 / Fernsprecher 12 11 67/68  
Buchhandlung und Antiquariat für Rechts- und Staatswissenschaften

DETEKTEI • DETEKTEI • DETEKTEI • DETEKTEI

**v. TRESKOW & Co.**  
Geheim-Ermittlungen a/A  
Beobachtungen • Spezial Auskünfte  
Berlin W 15, Kurfürstendamm 23 • Tel.: 91 09 00

DETEKTEI • DETEKTEI • DETEKTEI • DETEKTEI

## Wertvolle Bücher

über Erfolgspsychologie, Graphologie, Charakterkunde, Geistesschulung, Gesundheitspflege u. ä. - Fordern Sie unverbindlich und gratis inhaltsreiches Verzeichnis.

H. Bauer, Freiburg i. B., Postf. 201

## Repetitorium und Fern-Repetitorium

Dr. jur. W. Franzen  
Berlin NW 40

Thomasiusstr. 3  
Fernruf 35 3849

**Amtstrachten**

für Juristen u. Justizbeamte nach den neuen Vorschriften — Hoheitszeichen — empfiehlt zu billigen Preisen. Muster u. Preise kostenlos. Teilzahlung gestattet.

**H. BECK**  
BERLIN SO 36  
Dresdener Str. 127  
(U - Bahn Kolbitzbusser Tor).  
Fernruf: 61 39 91.

**Academia-Schreibmaschinenstube**  
langjährige Fachkräfte  
Berlin W 8 • Friedrichstraße 78  
(U-Bahn Französische Straße)  
Vor Anmeldung: Telefon 12 41 96

## Stuttgarter Hof

Hermann Weinreich



Berlin SW 11, Anhalter Str. 9, am Anhalter Bahnhof. 125 Betten. Jeder Komfort

# DEUTSCHES RECHT

Zentralorgan des NS.-Rechtswahrerbundes

Heft 18/19

13. Jahrgang

1. u. 8. Mai 1943

## Die Arbeit als Grundlage völkischer Leistung

Von Ministerialrat Dr. Walter Stothfang, Berlin

Die großen Erfolge, die Deutschland im Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit, beim Wiederaufbau und der Wiederwehrhaftmachung sowie vor allem auch bei der Erfüllung der gesteigerten Aufgaben der Kriegswirtschaft bisher erzielt hat, wären unmöglich gewesen, wenn nicht von Anfang an die Arbeit und die mit ihr verbundene Leistung in den Mittelpunkt des volkswirtschaftlichen Denkens und Handelns des Nationalsozialismus gestellt worden wäre. Die liberalistische Arbeitsauffassung, die in der Arbeit lediglich eine Ware mit dem Lohn als Preis dieser Ware sah, wurde genau so abgelehnt wie die marxistische Arbeitsauffassung, die die Arbeit als Last, als Fluch bezeichnete. Nach nationalsozialistischer Auffassung ist demgegenüber die Arbeit für unser Volk echtes Lebensbedürfnis, Pflicht und Leistung gegenüber der Gemeinschaft des Volkes und in Notzeiten des Volkes freiwillig dargebrachtes Opfer für die Sicherung der völkischen Zukunft und damit der Lebensrechte des Volkes. Arbeit adelt, sie schändet nicht. Sie ist zugleich eine der Grundlagen der Volksgemeinschaft. Auf dieser ethischen Grundlage ist es nur natürlich, daß die alten klassenkämpferischen Begriffe: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowohl äußerlich als auch vor allem innerlich überwunden und daß an ihre Stelle der Führer des Betriebes und die Gefolgschaft getreten sind, die sich in der auf Fürsorge und Treue aufgebauten Betriebsgemeinschaft als Keimzelle der Volksgemeinschaft zusammenfinden. Indem der Führer beide einmal als „Arbeitsbeauftragte des deutschen Volkes“ bezeichnete, hat er zutiefst den grundsätzlichen Wandel, der sich aus der nationalsozialistischen Arbeitsauffassung ergeben hat, gekennzeichnet. Unter den Produktionsfaktoren Grund und Boden, Kapital und Arbeit, nimmt die letztere den ersten Rang ein, zumal auch das Kapital nur „gefrorene Arbeit“ darstellt. So arm wir in manchen Dingen als Volk auch sein mögen, so reich sind wir, wenn es uns gelingt, die Fülle der Arbeitskraft unseres Volkes zahlen- und leistungsmäßig richtig zu nutzen, ist sie doch nach den Worten des Führers das kostbarste Gut, über das ein Volk verfügt, weit besser und wichtiger als totes Gold. Deutschland hat nach 1933 die Arbeit zur Grundlage seiner volkswirtschaftlichen Leistung gemacht und mit ihrer Hilfe eine stabile Währung gesichert.

Aus dieser neuen Auffassung von der Idee und der Bedeutung der Arbeit im Leben unseres Volkes folgt weiter, daß das „Recht auf Arbeit“ primär kein Rechtsanspruch auf Arbeit ist, den der einzelne evtl. vor Gericht einklagen kann, sondern eine „Pflicht zur Leistung“, nicht nur für sich selbst, sondern darüber hinaus für die höhere und größere Gemeinschaft des Volkes. Erst im Rahmen erfüllter Pflichten sind — dann allerdings selbstverständliche, weil wohlverworbene — Ansprüche gegeben. Aufgabe der im Staat organisierten Volksgemeinschaft ist es, die Voraussetzungen für eine ständige Sicherung des Rechtes auf Arbeit zu schaffen. Die soldatische Grundhaltung des deutschen Volkes begreift dank der nationalsozialistischen Weltanschauung den deutschen Sozialismus als Sozialismus der Pflichten. Niemals ist das öfter und besser bewiesen worden als gerade in diesem Krieg. Neben den Soldaten in Waffen ist der Soldat der Arbeit getreten.

Von Anfang an hat der Nationalsozialismus ein klares Bekenntnis zur Leistung abgelegt, wissend, daß ein Volk

auf die Dauer nur so viel verbrauchen kann, als es zuvor erarbeitet hat und auch laufend zu erarbeiten gewillt ist.

Als Grundlage der völkischen Leistung ist die Arbeit zugleich wesentlichstes Erfordernis für den Lebensstandard und darüber hinaus für die Kultur des Volkes. In Deutschland sind seit der Machtübernahme keine „Wunder“ geschehen, sondern der deutsche Wiederaufbau ist vom ganzen Volk in mühsamer, harter Arbeit ermöglicht worden. Uns ist dabei nichts geschenkt worden. Niemals in der Geschichte des deutschen Volkes ist so viel, niemals allerdings auch so planmäßig gearbeitet worden, wie seit der nationalsozialistischen Machtübernahme. Da wir von Natur aus nicht reich sind und klimatisch in der gemäßigten Zone leben, müssen wir um der Behauptung unseres Lebens willen viel und planmäßig arbeiten. Diese zwingende deutsche Lebensdynamik wird uns von unseren Gegnern vielfach bewußt oder unbewußt zum Vorwurf gemacht. Wir arbeiten der Welt zuviel. Man will nicht begreifen, daß wir uns das Recht auf Arbeit erarbeiten müssen. Lieber sähe man in Deutschland ein Millionenheer von Arbeitslosen als die Vollbeschäftigung, die Deutschlands Wiederaufbau unter dem Staunen der ganzen Welt binnen kürzester Frist ermöglicht hat. Weil man dem deutschen Volk das Recht auf Arbeit, d. h. das Recht zum Leben mißgönnt, deshalb haben unsere ewigen Feinde unter der Führung des internationalen Juden uns diesen Krieg aufgezwungen. Das deutsche Volk und insonderheit seine politische Führung wissen um den aus Angst und Neid geborenen Haß unserer Gegner, die in der deutschen Arbeit die Grundlage seiner völkischen Kraft begreifen und, da sie nichts von ihrer Fülle abgeben wollen, dem deutschen Volk den ihm nach seiner Größe und Leistung zukommenden Lebensraum verweigern.

Mit dieser neuen Arbeitsauffassung hat insgesamt die deutsche Sozialpolitik einen neuen Sinn bekommen. Sie ist nicht mehr jener Tropfen sozialen Öls, der ein Heißlaufen der kapitalistischen Maschinerie verhüten soll, sie sucht nicht in unbegründeter Beschränkung ihrer Aufgabe die Schäden des Kapitalismus zu heilen, sondern sie ist zur Grundlage für die Entwicklung und Steigerung der völkischen Leistungskraft geworden. Sie hat dafür zu sorgen, daß das deutsche Volk in seiner Gesamtheit an Haupt und Gliedern ständig zu einem Optimum an Leistung befähigt ist. So gesehen ist die deutsche Sozialpolitik kein notwendiges Übel als Anhängsel einer Wirtschaftspolitik, sondern sie ist wesentlichster Bestandteil der allgemeinen Staatspolitik, d. h. sie ist soziale Staatspolitik.

Zu ihr gehören im engeren Bereich der Sozialpolitik die Ordnung und der Schutz der nationalen Arbeit genau so gut wie die Lenkung und die umfassende Betreuung und Versorgung der nationalen Arbeit. Nur ein solches, aus nationalsozialistischem Gemeinschaftsgefühl und Verantwortungsbewußtsein erwachsenes „System der nationalen Arbeit“ gibt die Gewähr dafür, daß das deutsche Volk jene gigantischen Aufgaben erfüllt, die ihm im Frieden, erst recht aber im Kriege gestellt sind.

Ein Volk und ein Staat, die ein solches System der nationalen Arbeit ihr eigen nennen, bejahen mit der Ordnung der nationalen Arbeit eine Arbeitsauffassung, die nicht vom Klassenkampf ausgeht und diesen nur noch

stärkt, sondern die die Betriebsgemeinschaft zur Grundlage und das Wohl des Volkes zum Ziele hat. In der Institution der Reichstreuhand der Arbeit bekennt sich der nationalsozialistische Staat zur Verantwortung für die Regelung der Arbeitsbedingungen und für die Wahrung des sozialen Friedens.

Deutschland ist schon früh ein Land des staatlichen Arbeitsschutzes geworden. Die nationalsozialistische Staatsführung hat dieses Erbe nicht nur treu bewahrt, sondern den Schutz der nationalen Arbeit umfassend ausgestaltet. Erinnerung sei vor allem an das JugendschutzG. und an das MutterschutzG., um nur die prägnantesten gesetzlichen Bestimmungen zu nennen. Auch im Kriege bleibt sich Deutschland der Verantwortung bewußt, die der Schutz der Arbeitskraft erfordert.

Der nationalsozialistische Staat hat ein vitales Interesse daran, zu wissen und gegebenenfalls zu bestimmen, ob, wann, wie lange, in welchem Beruf, wo und bei welchen Aufgaben die Arbeitskraft des Volkes eingesetzt ist. Angesichts der Größe und Schwere der uns gestellten Aufgaben können wir uns einen Leerlauf im Arbeitseinsatz nicht leisten. Er ist nicht nur unmöglicher Luxus, sondern straflicher Leichtsin, da vom richtigen Einsatz der Arbeitskraft des Volkes der siegreiche Ausgang des Krieges wesentlich mit abhängig ist. Der Verzicht auf jeglichen arbeitseinsatzmäßigen Leerlauf beginnt bei dem erstmaligen Einsatz des Jahr für Jahr aus den Schulen kommenden Berufsnachwuchses. Er führt über den besten Einsatz der Erwachsenen hin zum planmäßigen und richtigen Einsatz aller zusätzlich im In- und Ausland mobilisierten Arbeitskraftreserven. Wenn wir zu Beginn dieses Jahres angesichts der zunehmenden Härte des totalen Krieges uns in der VO. über die Meldung von Männern und Frauen für Aufgaben der Reichsverteidigung vom

27. Jan. 1943 zum totalen Arbeitseinsatz des gesamten deutschen Volkes entschlossen haben, so ist auch diese Tatsache Ausdruck der Verantwortung im Arbeitseinsatz, zu der sich die nationalsozialistische Staatsführung bekennt.

Daß zu dieser Verantwortung des Staates in weitgehendem Maße eine Eigenverantwortung der unmittelbaren Beteiligten, vornehmlich der Betriebsführer und ihres Unterführerkorps, hinzutritt, sei ausdrücklich bemerkt.

Nicht minder wie auf den Gebieten der Regelung der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsschutzes und des Arbeitseinsatzes gilt die Sorge der nationalsozialistischen Staatsführung der umfassenden Betreuung und Fürsorge aller Schaffenden, ja man könnte sagen des ganzen deutschen Volkes auf den Gebieten der Gesundheitsführung sowie der Sicherung gegenüber den Wechselfällen des Lebens in bezug auf Krankheit, Unfall, Invalidität und Alter. Ein umfassendes Versorgungswerk des deutschen Volkes wird zu gegebener Zeit diese Sicherungsmaßnahmen zusammenfassend ordnen und vollenden. Zwischenzeitlich aber sorgt ein laufender Ausbau der vorsorgenden und heilenden Einrichtungen der deutschen Reichsversicherung für einen angemessenen Schutz aller Beteiligten. So schließt sich organisch der Kreis des Systems der nationalen Arbeit.

Deutschland war nicht nur in der Vergangenheit der Bannerträger einer staatlichen Sozialpolitik, sondern es ist und wird nach dem Willen des Führers in Zukunft immer mehr sein der erste Sozialstaat der Welt. Ausgangspunkt dieser Zielsetzung aber ist die Erkenntnis, daß die Arbeit für uns Deutsche die Grundlage völkischer Leistung darstellt. Sie zu ordnen und zu schützen, sie zu lenken und zu betreten, ist eine der wichtigsten Aufgaben verantwortungsbewußter Staatspolitik.

## Zum Entwurf eines Berufserziehungsgesetzes

Von Hauptbannführer Heinz Boldt, Leiter der Rechtsdienststelle in der Reichsjugendführung, Mitglied des Jugendrechtsausschusses in der Akademie für Deutsches Recht

Der Jugendrechtsausschuß der Akademie für Deutsches Recht hat durch die nunmehr veröffentlichte Ausarbeitung des Entwurfs eines Gesetzes über die Berufserziehung der deutschen Jugend<sup>1)</sup> einen weiteren wesentlichen Beitrag zur Neugestaltung des Jugendrechts geliefert. In seiner Arbeitsgemeinschaft für Jugendarbeitsrecht hat der Ausschuß zuerst sich mit den Fragen des arbeitsrechtlichen Jugendschutzes befaßt, da dieser die Voraussetzung für jede berufliche Leistungssteigerung ist. Der Entwurf des Ausschusses bildete die Grundlage zu dem am 30. April 1938 verkündeten Jugendschutzgesetz (Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit Jugendlicher). Anschließend beschäftigte sich die Arbeitsgemeinschaft für Jugendarbeitsrecht — zunächst unter dem Vorsitz des jetzigen Reichsjugendführers Artur Axmann, dann unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Siebert — mit der Regelung des Berufserziehungsrechts. Nach zahlreichen Beratungen, die wegen der Wichtigkeit der Frage auch während des Krieges fortgesetzt wurden, hat der Ausschuß nunmehr die Ergebnisse seiner Arbeit in dem vorliegenden Entwurf zusammengefaßt. Unter Berücksichtigung der praktischen und gesetzlichen Entwicklung seit dem Jahre 1933 zeigt der Entwurf die Wege und Möglichkeiten einer gesetzlichen Regelung. Der Entwurf erhebt keineswegs Anspruch auf eine endgültige und abschließende Lösung. Er soll vielmehr vor allem als Diskussionsgrundlage dienen und zur Erörterung wichtiger Einzelfragen anregen. Im Grundsätzlichen wird jedoch auch die kommende gesetzliche Regelung auf die Gedanken des Entwurfs zurückgreifen müssen.

### Die bisherige gesetzliche Regelung

Die bisherige gesetzliche Regelung des Berufserziehungsrechts ist äußerst lückenhaft und zum Teil auch bereits durch die praktische Entwicklung überholt. Die wenigen

verstreuten Vorschriften befassen sich grundsätzlich nur mit dem Lehrverhältnis. So enthält das HGB. (§§ 76—82 a) die Regelung der Ausbildung für kaufmännische Lehrlinge; die GewO. (§§ 128—131 a) behandelt das Lehrverhältnis für handwerkliche Lehrlinge und mit einigen allgemeinen Vorschriften (§§ 126—128) auch das gewerbliche Lehrverhältnis. Für die Lehrlinge aus den übrigen Berufssparten (Landwirtschaft, Hauswirtschaft u. a.) gibt es überhaupt keine besondere gesetzliche Regelung. Auf sie finden die Vorschriften des allgemeinen Arbeitsrechts Anwendung. Diese gelten in gleicher Weise für alle die Jugendlichen, die nicht in einem Lehrverhältnis beschäftigt werden. Das Arbeitsverhältnis der jugendlichen Arbeiter unterscheidet sich rechtlich in keiner Weise von dem der Erwachsenen. Abgesehen von einigen Schutzvorschriften besteht ein Unterschied höchstens in der geringeren Entlohnung der Jugendlichen. Diese unbefriedigende Regelung führte schon in der Zeit vor 1933 zu Änderungsvorschlägen. Hervorzuheben ist vor allem ein Regierungsentwurf eines Berufsausbildungsgesetzes, der im Jahre 1927 herauskam. Wenn der Entwurf auch in erster Linie nur eine rechtliche Regelung des Lehrverhältnisses brachte, so hätte er doch eine wesentliche Verbesserung bedeutet. Er scheiterte aber sofort an dem Widerstand der Unternehmer.

### Die Entwicklung nach 1933

Erst die Jahre nach 1933 brachten auf dem Gebiete der Berufserziehung von der praktisch-arbeitspolitischen Seite her einen gewaltigen Fortschritt. Ausschlaggebend war vor allem die Erkenntnis, daß Voraussetzung für jede hochwertige und dauerhafte Leistung eine geordnete Berufserziehung ist. Nur sie ermöglicht es, jeden auf den Arbeitsplatz zu stellen, wo er das Größtmögliche für die Gemeinschaft leisten kann, bei dem Mangel an Arbeitskräften ein zwingendes Muß für uns. So wurde und wird auch heute noch das Berufserziehungsrecht durch zahlreiche Maßnahmen neu- und umgestaltet, ohne daß

<sup>1)</sup> Nr. 19 der Arbeitsberichte der Akademie für Deutsches Recht, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart und Berlin 1942.

diese Entwicklung im allgemeinen ihren gesetzlichen Niederschlag findet.

Durch die Einführung reichseinheitlicher Lehrvertragsmuster wurde beispielsweise das Lehrlingsrecht aus dem Erziehungsgedanken heraus einschneidend ergänzt und umgewandelt. Da die Einheitslehrvertragsmuster nahezu in sämtlichen Berufszweigen (auch in der Landwirtschaft und Hauswirtschaft) eingeführt worden sind, und in die Lehrlingsrollen nur die nach diesen Mustern abgeschlossenen Lehrverträge eingetragen werden, besteht heute praktisch bereits für alle Lehrverhältnisse eine umfassende rechtliche Regelung.

Neben der Schaffung zahlreicher neuer Lehrberufe entstand in der Industrie durch die Anlernberufe eine neue Form des Ausbildungsverhältnisses. Durch die bevorstehende Einführung eines reichseinheitlichen Anlernvertragsmusters wird auch dieses Ausbildungsverhältnis einer einheitlichen rechtlichen Regelung zugeführt werden.

Der Erziehungscharakter des Lehrverhältnisses findet seinen ganz besonderen Ausdruck durch die Abschaffung des Lehrgeldes und Einführung der Erziehungsbeihilfe als Vergütung für den Lehrling. Gerade vor einigen Wochen hat diese Entwicklung einen erfreulichen, vorläufigen Abschluß durch die Vereinheitlichung der Höhe der Erziehungsbeihilfe für alle Lehr- und Anlernberufe gefunden.

Von ganz besonderer berufserzieherischer Bedeutung ist jedoch der von der Hitler-Jugend und der Deutschen Arbeitsfront geschaffene und bis zum Kriege jährlich durchgeführte Reichsberufswettkampf. Er ist durch die Freiwilligkeit des Einsatzes wie keine andere Maßnahme geeignet, den Jugendlichen zur Leistung zu erziehen und seinen Leistungswillen zu steigern. Er dient daneben zur Feststellung der Begabten und bildet damit die Grundlage für die Begabtenförderung. Diese Aufgabe haben während des Krieges die Ausleselager übernommen.

Neben diesen wichtigsten allgemeinen berufserzieherischen Maßnahmen wurde auch die Ausbildung im einzelnen verbessert und vertieft. Hierzu trugen bei die Schaffung von Ausbildungsordnungen und Berufsbildern, die Errichtung von Lehrwerkstätten und Lehrlingsecken, die Beseitigung der Lehrlingszücherei, die Einführung von Prüfungen u. a.

So hat das Berufserziehungsrecht in den Jahren seit 1933 eine Umgestaltung erfahren, die weit über die bisherige gesetzliche Regelung hinausgeht. Diese erfreuliche Tatsache darf uns aber nicht die Gefahr verkennen lassen, daß die Durchführung der Berufserziehung uneinheitlich und für einen großen Teil der Jugend noch unzulänglich ist. Es fehlen bisher die fest umrissenen Grundsätze, nach denen die Berufserziehung einheitlich entwickelt und durchgeführt werden kann. Dieser Forderung wird der Entwurf in seinen Grundgedanken gerecht. Er ist damit bereits jetzt durchaus geeignet, auch ohne daß er Gesetz ist, die praktische Neugestaltung der Berufserziehung erheblich zu fördern und zu lenken.

#### Die weltanschaulichen Grundlagen der Berufserziehung

Die Grundgedanken des Entwurfs sind in einem Vorschlag zusammengefaßt und gehen von folgendem aus:

Der Jugendliche, der nach Beendigung der Volksschulpflicht ins Arbeitsleben tritt, wird in der Entwicklung der Persönlichkeit durch das Arbeitserlebnis stärkstens beeinflusst. Beruf, Betrieb, Gefolgschaft, Ausbildung u. a. wirken in diesen Jahren entscheidend auf ihn ein und formen mehr oder weniger seinen Charakter. Das Arbeitserlebnis hat so eine erhebliche erzieherische Bedeutung. Es muß so gestaltet werden, daß es sich in die allgemeinen Grundsätze der Jugenderziehung einordnet. Die Jugendberufserziehung ist somit ein notwendiger Bestandteil der Jugenderziehung überhaupt.

Daneben ist eine planmäßige Berufserziehung Voraussetzung für eine vollwertige und dauerhafte Leistung. Leistung ist der Ausdruck des Wertes des einzelnen Volksgenossen in der Volksgemeinschaft und im Arbeitsleben. Unter Leistung ist hierbei nicht das mengenmäßige Ergebnis einer Arbeit zu verstehen. Hierzu würde eine fachlich-technische Ausbildung ausreichen. Leistung erfordert vielmehr neben der bestmöglichen Beherrschung der Arbeit auch den Willen, die Arbeit als natürliche und

notwendige Aufgabe im Dienste der Gemeinschaft auszuführen und sie als Sinnerfüllung der eigenen Persönlichkeit zu empfinden. Sie ist daher durch Charakter und Haltung bedingt. So zeigt sich auch vom Leistungsgedanken her, welche entscheidende Bedeutung die ersten Jahre beruflicher Arbeit für den Jugendlichen haben. Durch die Berufserziehung muß der Jugendliche deshalb nicht nur zu einem beruflich tüchtigen, sondern auch charakterlich gefestigten Volksgenossen herangebildet werden. So treffen in der Jugendberufserziehung der Erziehungs- und der Leistungsgedanke zu einer Einheit zusammen mit dem Ziel, daß jeder Deutsche — ohne Rücksicht auf Herkunft und Vermögen — eine Berufserziehung in dem Beruf erhält, in dem er nach seiner Persönlichkeit das Beste für die Volksgemeinschaft leistet. Entsprechend ist jeder junge Volksgenosse verpflichtet, sich einer geordneten Berufserziehung zu unterziehen.

Ausgehend von diesen Gedankengängen ergeben sich für die Berufserziehung die folgenden Grundsätze:

#### Einheit von Erziehung und Ausbildung

Eine Trennung der fachlichen Ausbildung von der charakterlichen Erziehung ist nicht möglich. Die Ausbildung kann sich nicht darauf beschränken, dem Jugendlichen die zur Ausübung des Berufs notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Sie umfaßt notwendigerweise die Erziehung zur Arbeitssorgfalt, Sauberkeit, Pünktlichkeit, die Stärkung der Arbeitsfreude und Arbeitsenergie. Nur eine Ausbildung, die diese Gesichtspunkte berücksichtigt, die also Berufserziehung ist, wird die Grundlage für eine dauerhafte und hochwertige Leistung bilden. Umgekehrt ist aber eine Berufserziehung ohne ein Mindestmaß fachlicher Ausbildung nicht denkbar. Nur die planmäßige Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten gibt die Möglichkeit, das Arbeitserlebnis persönlichkeitsbildend auf den Jugendlichen wirken zu lassen, ihn durch die Arbeit zu erziehen. Berufserziehung und Berufsausbildung bilden daher eine untrennbare Einheit.

#### Berufserziehung ist Jugendberufserziehung

Eine Erziehung zum Beruf ist typisch nur bei dem entwicklungs- und bildungsfähigen Jugendlichen möglich. Wenn auch von einer Berufserziehung der Erwachsenen gesprochen wird, so handelt es sich hierbei weniger um Erziehung als um eine berufliche Förderung und Schulung. Bei dem Jugendlichen werden durch die Berufserziehung die geistigen und körperlichen Kräfte geweckt und gebildet. So ist der Entwurf ein ausgesprochenes Jugendgesetz. Es gilt für alle Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Wegen der fließenden Übergänge bei den Ausbildungsverhältnissen findet das Gesetz auch auf Minderjährige über 18 Jahre Anwendung, wenn das Ausbildungsverhältnis vor dem 21. Lebensjahr begonnen wird (§ 1).

#### Voraussetzungen der Berufserziehung

Das Eingehen eines Berufserziehungsverhältnisses ist von verschiedenen Voraussetzungen abhängig gemacht. So muß der Jugendliche für den gewählten Beruf körperlich, geistig und seelisch geeignet erscheinen (§ 3). Weiterhin müssen auch der Unternehmer und der Betrieb zur beruflichen Erziehung Jugendlicher geeignet sein (§§ 4 bis 6). Die Entscheidung über die Einstellung des Jugendlichen trifft das Arbeitsamt. Es hat hierbei die Eignung des Jugendlichen, den Nachwuchsbedarf der Berufe, den Berufswunsch des Jugendlichen und seiner Eltern und die besondere Eignung des Unternehmers und des Betriebes zur Berufserziehung zu berücksichtigen (§ 7). Zu den Aufgaben des Arbeitsamtes gehören daher nicht nur Berufsberatung und Berufslenkung, sondern es hat darüber hinaus die Berufserziehung unter dem Gesichtspunkt des Leistungsgedankens sicherzustellen.

#### Jedem Jugendlichen eine Berufserziehung

Sachlich umfaßt der Entwurf alle Wirtschaftszweige und auch die Hauswirtschaft (§ 2). Er geht also wesentlich über den Geltungsbereich des Jugendschutzgesetzes hinaus. Dieses konnte bedenkenlos geschehen, da sich für die Berufserziehung aller Berufe zahlreiche gemeinsame Rechtssätze aufstellen lassen. Den natürlichen Verschie-

denheiten in den einzelnen Wirtschaftszweigen kann durch Durchführungsvorschriften Rechnung getragen werden.

Im Gegensatz zu dem bisher geltenden Recht wird der Gedanke der Berufserziehung auch nicht auf die Jugendlichen beschränkt, die in einem Lehrverhältnis stehen. Vielmehr steht jeder Jugendliche, der nach Beendigung der Volksschulpflicht ins Berufsleben tritt, in einem Berufserziehungsverhältnis. Jede Einstellung eines Jugendlichen in einen Betrieb begründet also ein Berufserziehungsverhältnis (§ 8).

Als Arten des Berufserziehungsverhältnisses unterscheidet der Entwurf nach dem Umfang der fachlichen Ausbildung die Ausbildungsverhältnisse, und zwar das Lehrverhältnis und das Anlehrverhältnis, sowie — in der Regel im Anschluß an ein Ausbildungsverhältnis — das Jugendarbeitsverhältnis. Vor der besonderen Regelung der Ausbildungsverhältnisse und des Jugendarbeitsverhältnisses stellt der Entwurf zunächst die gemeinsamen Grundbestimmungen für alle Berufserziehungsverhältnisse heraus (§§ 8—16). Zu erwähnen wären hier insbesondere die Vorschriften über die Hauptpflichten der am Berufserziehungsverhältnis Beteiligten, also des Unternehmers (§§ 10—12), des Betriebsführers, wenn er nicht selbst Unternehmer ist, des Ausbilders (§ 13), des Jugendlichen (§ 14), des Erziehungspflichtigen und des gesetzlichen Vertreters (§ 15). Wesentlich ist u. a. noch die Vorschrift, daß der Jugendliche nicht durch Vereinbarungen für die Zeit nach Beendigung des Berufserziehungsverhältnisses in dem Einsatz seiner Arbeitskraft in einer Weise beschränkt werden darf, die dem Ziel der Berufserziehung, insbesondere dem Leistungsgedanken widersprechen würde (§ 16).

#### Das Lehrverhältnis

Das fachlich umfassendste Ausbildungsverhältnis ist das Lehrverhältnis, das daher auch in dem Entwurf besonders eingehend geregelt wird (§§ 18—44). Eine wesentliche Neuerung gegenüber dem bisherigen Zustand ist, daß das vorwiegend in der Industrie entwickelte Anlernverhältnis verschwindet und in dem Lehrverhältnis aufgeht. Ausschlaggebend hierfür ist, daß das Anlernverhältnis sich immer mehr dem Lehrverhältnis angeglichen hat und sich von ihm heute wesensmäßig nicht mehr, sondern nur noch durch die kürzere Dauer unterscheidet. So bedarf auch das Anlernverhältnis einer besonderen Anerkennung, die Ausbildung erfolgt auf Grund besonderer Berufsbilder, Abschlußprüfungen sind eingeführt, die Ausbildungsverträge unterscheiden sich in keiner Weise von den Lehrvertragsmustern, als Vergütung wird auch eine Erziehungsbeihilfe gewährt usw. Die bisherigen Unterschiede beruhen auf der Verschiedenheit der einzelnen Berufe und Arbeitsweisen in der Produktion. Die Ausbildung des Lehrlings erfolgt wohl für ein größeres, in sich abgeschlossenes Arbeitsgebiet, während sie sich bei einem Anlernverhältnis auf ein spezielleres Gebiet beschränkt. Bei der ständig zunehmenden Spezialisierung aller Berufe ist eine scharfe Trennung aber schon heute nicht mehr möglich. So ist es durchaus gerechtfertigt, das Anlernverhältnis wie ein (kürzeres) Lehrverhältnis zu behandeln. Die Mindestdauer des Lehrverhältnisses beträgt daher 1 Jahr. Eine Begrenzung nach oben erfolgt nicht (§ 19).

Ein wesentlicher Schritt vorwärts auf dem Wege der nationalsozialistischen Ordnung der Berufe ist die notwendige Anerkennung jedes Lehrberufes durch den zuständigen Reichsminister. Bisher kann die Beschränkung der Lehrverhältnisse auf die anerkannten Lehrberufe nur mittelbar über die Weisungen an die Kammern, nur solche für einen anerkannten Lehrberuf abgeschlossenen Lehrverträge in die Lehrlingsrolle einzutragen, erreicht werden. Der Entwurf regelt weiter eingehend die Lehrbefugnis des Unternehmers, die Voraussetzungen, die Möglichkeiten ihrer Entziehung (§§ 20—22) und die Eignung eines Betriebes als Lehrbetrieb (§ 23). Bisher wird die fachlich-erzieherische Eignung nur im Handwerk und neuerdings auch in der Landwirtschaft verlangt.

Der Entwurf sieht weiter für jeden Lehrberuf den Erlass einer Ausbildungsordnung vor (§ 25), deren Inhalt für das Lehrverhältnis verbindlich ist. Die Ausbildungsordnung legt das Berufsziel fest und regelt das Berufserziehungsverhältnis, namentlich die Dauer der Ausbildung, die Möglichkeiten ihrer Verkürzung, die Dauer der Probezeit.

Sie kann weiter Anordnungen und Richtlinien über den Gang und die Mittel der Berufserziehung enthalten. Soweit durch Tarifordnungen Erziehungsbeihilfe, Urlaub und Arbeitszeit geregelt werden, gehen diese der Ausbildungsordnung vor. Für zusätzliche Vereinbarungen der am Lehrverhältnis Beteiligten ist bei dieser umfassenden Regelung durch Ausbildungs- und Tarifordnung kaum noch Raum. Über das Lehrverhältnis wird eine Urkunde, der Lehrbrief, ausgestellt (§ 27), der die wesentlichen Angaben über den Inhalt des Lehrverhältnisses enthält. Die Vorschriften über die Erziehungsbeihilfe (§ 29) und das Verbot, Lehrgeld zu vereinbaren (§ 30), entspricht im allgemeinen dem bereits bestehenden Zustand. Der Entwurf schreibt ganz allgemein die Lehrabschlussprüfung vor, an deren Bestehen die Beendigung des Lehrverhältnisses geknüpft ist (§§ 40, 42). Eingehend geregelt werden die Möglichkeiten einer vorzeitigen Beendigung des Lehrverhältnisses (§§ 32—39). Verschiedene bisher zweifelhafte Fragen auf diesem Gebiet haben damit ihre Klärung gefunden. Der Entwurf befaßt sich schließlich noch in besonderen Paragraphen mit der Unterhaltung von Lehrwerkstätten (§ 24), der Anrechnung früherer Ausbildungszeiten (§ 26), den besonderen Pflichten des Unternehmers im Lehrverhältnis (§ 28), der Probezeit (§ 31), dem Zeugnis (§ 43) und der feierlichen Verpflichtung zur Ausübung des erlernten Berufs durch den Hoheitsträger (§ 44).

#### Die Überwindung der Ungelernten

Die Folgerung aus der oben aufgezeigten Erkenntnis, daß eine Berufserziehung ohne Ausbildung nicht möglich ist, ist die Überwindung der Ungelernten eine der wesentlichsten Neuerungen des Entwurfs. Theoretisch denkbar wäre es, daß möglichst alle Jugendlichen diese Ausbildung in der umfassendsten Form eines Lehrverhältnisses erhalten würden. Eine solche Regelung würde aber dem Berufsaufbau der Wirtschaft ebenso wie der erforderlichen Eignung eines Teils der Jugendlichen widersprechen. Andererseits kann die notwendige, planmäßige Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten in einem Jugendarbeitsverhältnis auch nicht erreicht werden. Der Entwurf schafft daher ein Mindestausbildungsverhältnis von sechsmonatiger Dauer, das als Anlehrverhältnis bezeichnet wird (§§ 45—53). Jeder Jugendliche, der nicht als Lehrling beschäftigt wird, muß dieses Anlehrverhältnis durchlaufen (§ 45). Seine Aufgabe ist, dem Jugendlichen durch Unterweisung, durch richtige Auswahl und Reihenfolge der Arbeiten gewisse grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten, sowie ein möglichst umfassendes Verständnis für den Sinn seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in die Arbeit des Betriebes zu vermitteln (§ 45). Es ist daher in starkem Maße an die betrieblichen Möglichkeiten und Eigenarten gebunden. Im Rahmen des Betriebes soll es aber eine möglichst große Einsatzfähigkeit des Jugendlichen sicherstellen, so daß sich auch wirtschaftlich das Anlehrverhältnis rechtfertigen läßt. Von wesentlich größerer Bedeutung ist aber der erzieherische Wert einer Ausbildung überhaupt, die den unerfreulichen Persönlichkeitstypus des „Ungelernten“ verschwinden läßt.

Ebenso wie beim Lehrverhältnis darf die Ausbildung nur in einem anerkannten Anlehrberuf erfolgen (§ 46), dessen Inhalt auch durch eine Ausbildungsordnung bestimmt wird (§ 48). Auch in anderen Punkten gelten sinngemäß die Bestimmungen über das Lehrverhältnis, wie Ausbildungsbefugnis (§ 47), Eignung des Betriebes, Erziehungsbeihilfe, vorzeitige Beendigung (§ 51), Zeugnis (§ 52) u. ä. Um den erzieherisch unerfreulichen Folgen eines häufigen Arbeitsplatzwechsels gerade in jungen Jahren zu begegnen, sieht der Entwurf vor, daß der Jugendliche nach Beendigung der sechsmonatigen Anlehre noch weitere sechs Monate in dem gleichen Betrieb zu beschäftigen ist, und zwar in der Regel in einem Jugendarbeitsverhältnis (§ 53).

#### Das Jugendarbeitsverhältnis

Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses steht der Jugendliche bis zu seinem vollendeten 18. Lebensjahr in einem Jugendarbeitsverhältnis (§§ 54, 55). Es ist auch ein Berufserziehungsverhältnis, nur erfolgt nicht mehr eine besondere fachliche Ausbildung. Seine Aufgabe ist vor allem, neben der allgemeinen erzieherischen Beeinflussung des Jugendlichen seine Ausbildung im Beruf

fortzuführen und zu vertiefen (§ 54). Um auch beim Jugendarbeitsverhältnis einem häufigen Wechsel des Betriebes vorzubeugen, kann es nur mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats gekündigt werden (§ 55).

### Führung der Berufserziehung

Die Berufserziehung ist politische Erziehung, so daß ihre Führung der NSDAP. obliegt. Da sie ein wesentlicher Bestandteil der Jugenderziehung ist, ist Beauftragte der NSDAP. für die Jugendberufserziehung die Hitler-Jugend. Der Auftrag der Hitler-Jugend ergibt sich auch aus dem Gesetz über die Hitler-Jugend, nach dem diese ausschließlich zuständig ist für die körperliche, geistige und sittliche Erziehung außer Elternhaus und Schule. Da die Berufserziehung zugleich Erziehung zur Leistung ist, gehört sie auch zu den Aufgaben der Deutschen Arbeitsfront, die für die Bildung der Leistungsgemeinschaft aller Deutschen verantwortlich ist. Dieser Führungsanspruch der Hitler-Jugend und der Deutschen Arbeitsfront findet seinen Ausdruck dadurch, daß dem Jugendführer des Deutschen Reichs und dem Leiter der Deutschen Arbeitsfront sowie ihren Beauftragten bei allen wesentlichen berufserzieherischen Entscheidungen ein Mitwirkungsrecht oder ein selbständiges Beschwerderecht zusteht.

Die Lenkung und Überwachung der Berufserziehung im Rahmen der von der politischen Führung aufgestellten Grundsätze und Ziele ist Aufgabe des Staates.

Der Unternehmer ist für die Berufserziehung im Betrieb verantwortlich. Er hat dafür zu sorgen, daß die im Betrieb beschäftigten Jugendlichen die ihren Anlagen und Fähigkeiten entsprechende Ausbildung erhalten und daß besonders begabten Jugendlichen der berufliche Aufstieg ermöglicht und erleichtert wird. Wenn der Unternehmer auch nicht Erziehungsträger im Sinne des Gesetzes über die Hitler-Jugend ist, weil die Jugendberufserziehung nur einen Teil seiner Aufgabe als Unternehmer bildet, so hat er doch eine erheblich erzieherische Aufgabe, die den wesentlichen Kern des Berufserziehungsverhältnisses bildet.

### Berufserziehung außerhalb des Betriebes

Die Berufsschulen haben die Aufgabe, durch ihren Unterricht die betriebliche Berufserziehung zu unterbauen (§ 63). Eine Regelung des Aufbaus des beruflichen Schulwesens erfolgt durch den Entwurf nicht, sondern wird einem besonderen Gesetz überlassen.

Die zusätzliche Berufsausbildung soll nach dem Entwurf die betriebliche und schulische Ausbildung ergänzen und besonders befähigte Jugendliche über das Berufsziel hinaus in ihrem Berufswissen fördern (§ 64). Träger der zusätzlichen Berufsausbildung ist die Deutsche Arbeitsfront, für die Berufe des Reichsnährstandes der Reichsnährstand (§ 65).

### Reichsberufswettkampf und Begabtenförderung

Die Verankerung des Reichsberufswettkampfes und der Begabtenförderung in dem Entwurf ist bei der Bedeutung, die diese Einrichtungen als Grundsteine der nationalsozialistischen Leistungsauslese im Beruf gewonnen haben, eine Selbstverständlichkeit. Der Reichsberufswettkampf soll nicht nur als Kundgebung und zur Steigerung des Leistungswillens der deutschen Jugend durchgeführt werden, sondern er dient auch als Mittel zur Auslese der besonders begabten Jugendlichen (§ 66).

Den begabten Jugendlichen ist ohne Rücksicht auf ihre wirtschaftlichen Verhältnisse der Eintritt in das ihren Anlagen und Fähigkeiten entsprechende Berufserziehungsverhältnis zu ermöglichen. Besonders begabten Jugendlichen soll der berufliche Aufstieg ermöglicht und erleichtert werden (§ 68). Die Durchführung der Begabtenförderung obliegt in erster Linie dem Unternehmer. Im übrigen ist sie Aufgabe des Begabtenförderungswerkes des deutschen Volkes (§ 70), in dem alle diesen Zwecken dienenden Maßnahmen zusammenzufassen sind (§ 69). Die Grundlage für die Auslese der zu fördernden Jugendlichen ist die Haltung und die Leistung im Betrieb, in der Berufsschule, im Jugenddienst und im Reichsberufswettkampf.

### Schlußvorschriften

In einem besonderen Abschnitt beschäftigt sich der Entwurf noch mit der Überwachung der Berufserziehung (§§ 56–60). Sie ist Aufgabe der fachlich zuständigen Kammer, deren augenblickliche unterschiedliche Stellung vereinheitlicht und verstärkt wird.

Die Durchführung der Berufserziehung wird durch Strafen und Zwangsmittel weiterhin gesichert (§§ 71–73).

Streitigkeiten aus dem Berufserziehungsverhältnis sollen nach Möglichkeit durch die Deutsche Arbeitsfront oder den Reichsnährstand bereinigt werden. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so muß vor der Klageerhebung als Gütestelle der Vorsitz der Arbeitsgerichts angerufen werden (§ 61).

Der Entwurf kann somit als ein wertvoller und auch praktisch durchaus brauchbarer Versuch bezeichnet werden, die Berufserziehung der gesamten deutschen Jugend einer einheitlichen Regelung zuzuführen. So begrüßenswert es auch wäre, wenn der Entwurf vom Gesetzgeber bereits jetzt verabschiedet würde, so stößt doch die Verwirklichung seiner Gedanken während des Krieges auf teilweise unüberwindliche Schwierigkeiten. Für die Lösung und Regelung zahlreicher praktischer Fragen, die bei der ständigen Weiterentwicklung der Berufserziehung notwendig sein wird, kann der Entwurf jedoch schon jetzt fruchtbare Anregungen geben. So geht seine Bedeutung weit über die Bekanntgabe irgendwelcher Ausschlußmeinungen hinaus.

## Die Neuregelung der Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern

Von Heinrich Barth, Landgerichtsdirektor und Reichsamtseiter der NSDAP.

### I. Kriegswichtigkeit und grundsätzliche Bedeutung der neuen Regelung

Am 12. Juli 1942 (RGBl. I, 466) erließ der Beauftragte für den Vierjahresplan eine grundlegende Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern. Er stellte darin drei wesentliche Grundsätze auf:

1. In allen Betrieben ist unter der Aufsicht der Gauhauptämter für Technik für geeignete Betreuung der erfinderisch tätig werdenden Gefolgschaftsmitglieder zu sorgen.
2. Jedes Gefolgschaftsmitglied ist verpflichtet, Erfindungen, die aus seiner Arbeit im Betrieb heraus entstanden sind, dem Unternehmer zur Verfügung zu stellen.
3. Der Unternehmer hat für die ihm überlassenen Erfindungen eine angemessene Vergütung zu bezahlen.

Die Durchführung und Verwirklichung dieser Grundsätze wurde dem Reichsminister für Bewaffnung und Mu-

nitition übertragen, der nun zu der VO. des Reichsmarschalls am 20. März 1943 (RAnz. Nr. 70) eine eingehende DurchfVO. erlassen hat (vgl. RGBl. I, 257).

Das Vorwort zu der VO. des Reichsmarschalls unterstreicht die Kriegswichtigkeit: Im Interesse der Leistungssteigerung der Wirtschaft, vor allem der Rüstung müssen die Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern tatkräftig gefördert, ausgewertet und geschützt werden. Es geht also darum, die technisch schöpferischen Kräfte im ganzen deutschen Volke zu mobilisieren und ihr Können im Lebenskampf des deutschen Volkes, der eine gewaltige Steigerung des technischen Fortschritts und der Gesamtarbeitsleistung gebietet, restlos und rationell einzusetzen. Dem soll einmal die Einrichtung einer technischen und persönlichen Erfinderbetreuung in den Betrieben dienen, weiter eine einheitliche, klare und gerechte Ordnung der Rechtsverhältnisse. Durch diese soll gewährleistet sein, daß erfinderische Leistungen, die aus der Arbeit im Betrieb entstanden sind, auch wieder im

Betrieb zur weiteren Verwertung zum Einsatz gebracht werden können und daß der berechnete Anspruch des Gefolgschaftsmitglieds auf Erfinderschutz, Erfinderehre und Erfinderlohn auch in der Tat verwirklicht wird; damit soll die erfinderische Leistung gefördert, die Zusammenarbeit zwischen Unternehmer und Gefolgschaft gestärkt und ein gerechter Ausgleich zwischen ihren Interessen herbeigeführt werden. Seit Jahrzehnten wird um die Gestaltung des Rechts der „Angestellten-Erfindung“ verhandelt und gekämpft. Nach der Machtergreifung der NSDAP. wurden im Zuge der nationalsozialistischen Rechtserneuerung die Vorarbeiten sofort aufgenommen, um an die Stelle eines bisher vielfach unregelmäßigen, uneinheitlichen und oft nicht befriedigenden Rechtszustandes eine klare, vernünftige und gerechte Neuordnung zu setzen. Der Beginn des Krieges hatte die bereits weit gediehenen Arbeiten vorläufig unterbrochen. Nunmehr haben es aber die Notwendigkeiten des Krieges geboten, unter Zurückstellung der vorgesehenen Regelung in einem Reichsgesetz, im Interesse des Kriegseinsatzes und im Rahmen der Kriegsgesetzgebung beschleunigt eine Vorwegregelung zu bringen.

Während in früheren Jahrzehnten der Kampf um die „Angestelltenerfindung“ ging, geht die jetzige Regelung entsprechend dem Gedanken der das ganze Volk umfassenden Arbeits- und Kampfgemeinschaft weit über eine bestimmte Berufsgruppe hinaus. Die neue Regelung erfaßt den ganzen Einsatz des schaffenden deutschen Volkes und damit neben der privaten Wirtschaft auch den gesamten öffentlichen Dienst. § 1 der VO. v. 12. Juli 1942 umgreift ausdrücklich auch die öffentlichen Betriebe. §§ 1 und 11 der DurchfVO. stellen im näheren ausdrücklich fest, daß die neuen Bestimmungen, mit einigen Sonderregelungen, auch für den gesamten öffentlichen Dienst gelten und damit für alle Beamten, alle Angehörigen der deutschen Wehrmacht und des Reichsarbeitsdienstes und auch für alle Angestellten und Arbeiter in den öffentlichen Verwaltungen und öffentlichen Betrieben. Private Wirtschaft und öffentlicher Dienst stehen heute mehr denn je gemeinsam nebeneinander im großen Gemeinschaftseinsatz. Die Neuregelung beschränkt sich nicht mehr auf die Erfindungen von „Angestellten“, sie umfaßt alle in einem Gefolgschaftsverhältnis schaffenden deutschen Volksgenossen. Wenn auch die Gruppen der technischen Angestellten weiterhin die Hauptträger des erfinderischen Schaffens in den Betrieben bleiben werden, so sollen doch auch darüber hinaus die schöpferischen Kräfte in den übrigen Arbeitsgruppen der Gefolgschaft geweckt, gefördert, verwertet und belohnt werden; für sie alle gilt die selbstverständliche Pflicht, ihr ganzes Können, auch ihre erfinderischen Fähigkeiten restlos und mit äußerster Kraft für ihr Volk einzusetzen; für sie alle soll aber auch der Grundsatz der gerechten Anerkennung und Belohnung gelten; für sie alle soll die Erfinderbetreuung eingeführt werden, für sie alle soll nunmehr klargestellt sein, daß Erfindungen, die aus der Arbeit des Gefolgschaftsmitglieds im Betrieb erwachsen sind, auch wieder dem Unternehmer und damit dem Betrieb zur Verfügung zu stellen sind, und weiter, daß der Unternehmer für diese Erfindungen dem Gefolgschaftsmitglied eine angemessene Vergütung zu bezahlen hat.

Während bei den bisherigen Vorarbeiten zu einer reichsgesetzlichen Regelung eine Beschränkung auf patentfähige Erfindungen vorgesehen war, umfaßt die nunmehr erfolgte Neuregelung alle wesentlichen technischen Verbesserungsvorschläge erfinderischer Art, gleichgültig, ob sie patentfähig, gebrauchsmusterfähig oder überhaupt schutzfähig sind. Nur die ausführliche Regelung der Vergütungsfestsetzung in § 5 DurchfVO. beschränkt sich grundsätzlich auf die patentfähigen Erfindungen. Im übrigen verlangen selbstverständlich die Fragen der Patentanmeldung, der Durchführung des Patentverfahrens usw. entsprechende besondere Regelungen.

Bemerkenswert ist weiter, daß die Neuordnung sich nicht, wie das in früheren Entwürfen vorgesehen war, darauf beschränkt, eine Klarstellung der Rechtsverhältnisse, der gegenseitigen Rechtsansprüche, Rechtsverbindlichkeiten und der etwa auftauchenden Rechtsfragen zu bringen, sondern daß sie über die Rechtsrege-

lungen hinaus gleichzeitig auch die organisatorischen und institutionellen Voraussetzungen für eine lebendige und fruchtbare praktische Lösung der Aufgaben und Probleme schafft. So bringt sie einmal die oben erwähnte Erfinderbetreuung, die im Rahmen der arbeitspolitischen Aufgabenerfüllung der Deutschen Arbeitsfront und unter der fachlichen Aufsicht des Hauptamts für Technik der NSDAP. und seiner Gauämter erfolgt. Weiter ist in der DurchfVO. nunmehr, und zwar für den Bereich der privaten Wirtschaft, die offizielle Einschaltung der Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront — unter Mitwirkung des Hauptamts für Technik — zum Zwecke der gütlichen Verhandlung und Erledigung von Rechtsstreitigkeiten zwischen dem erfinderischen Gefolgschaftsmitglied und seinem Unternehmer vorgenommen. Wichtig ist, daß die Rechtsberatungsstellen der DAF. vor der Beschreitung des ordentlichen Rechtswegs, also vor der Klageerhebung vor den streitigen Gerichten angerufen werden müssen. Im Zuge der Einigungsverhandlungen kann das Hauptamt für Technik einen Einigungsvorschlag aufstellen, der für beide Teile verbindlich werden kann. So soll vor einer gerichtlichen Austragung, die für das Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied ohne Zweifel eine schwere Belastung bedeuten kann, alle Möglichkeiten zu einer gütlichen und zugleich gerechten Lösung gegeben sein. Die Zusammenarbeit zwischen den Ämtern für Technik und den Rechtsberatungsstellen der DAF. ist durch eine Vereinbarung zwischen dem Leiter des Hauptamts für Technik der NSDAP. und dem Leiter der DAF. über die Beratung und Gewährung von Rechtsschutz auf dem Gebiet des Gefolgschaftserfinderrechts v. 10. Juli 1942 bereits grundsätzlich geregelt. Weiter ist wichtig die weitgehende Mitwirkung des Hauptamts für Technik der NSDAP. bei der Regelung der Verhältnisse im öffentlichen Dienst, so bei der Ausgestaltung der Erfinderbetreuung, bei der Festsetzung der Erfindervergütung, wie überhaupt bei Entscheidung von Streitfragen durch die obersten Dienststellen.

Das Hauptamt für Technik kann weiter auch veranlassen, daß Fälle, in denen die bisherige — vor dem Inkrafttreten der VO. und DurchfVO. liegende — Behandlung der Vergütung in besonderem Maße unbefriedigend erscheint, nunmehr erneut aufgerollt und geprüft werden und daß insoweit dann die neuen Vergütungsbestimmungen rückwirkend zur Anwendung kommen (§ 13 der 1. DurchfVO.). Im übrigen sind die Bestimmungen der DurchfVO. gleichzeitig mit der VO. v. 12. Juli 1942, also mit Wirkung v. 22. Juli 1942 in Kraft getreten. Sie gelten also grundsätzlich für alle Gefolgschaftserfindungen, die nach diesem Zeitpunkt fertiggestellt worden sind, in ihren verfahrensrechtlichen Bestimmungen für alle Verfahren, die nach Inkrafttreten anhängig werden. Soweit die Fragen aus früher fertiggestellten Gefolgschaftserfindungen noch nicht geregelt sind, werden, auch über die Vergütungsfrage hinaus, bei der endgültigen Regelung nunmehr auf jeden Fall die Grundgedanken der neuen Verordnungen beachtet werden müssen.

Die neue Regelung gilt für das gesamte Reichsgebiet mit Ausnahme des Protektorats Böhmen und Mähren, für das offenbar noch eine besondere Regelung vorbehalten bleibt, und verwirklicht so auf diesem Rechtsgebiete den Gedanken der Rechtseinheit des Großdeutschen Reiches. Das österreichische Patentgesetz konnte bisher schon eine eingehende und durchaus vorbildliche Regelung der Gefolgschaftserfindungen, die für den Geltungsbereich des früheren österreichischen Patentrechts bisher ausdrücklich aufrechterhalten war, die bei der nunmehrigen Reichsregelung auch maßgebend mitverwertet wurde und so in ihr nun aufgegangen ist. Für die unter Zivilverwaltung stehenden besetzten Ostgebiete ist bereits durch VO. vom 31. Aug. 1942 (RGBl. I, 553) § 8 bestimmt worden, daß die VO. des Reichsmarschalls v. 12. Juli 1942 und die noch zu erlassenden Durchführungs- und Ergänzungsvorschriften mit Wirkung von ihrem Inkrafttreten im Deutschen Reich an sinngemäß anzuwenden sind.

## II. Die wichtigsten Einzelbestimmungen

### A. Erfinderbetreuung

Die offizielle Einführung einer allgemeinen Erfinderbetreuung in den Betrieben stellt eine wesentliche Neuerung dar, die der Förderung und Steigerung des erfinderrischen Schaffens in den Betrieben und damit auf breiter Grundlage dienlich und den erfinderrischen tätigen Menschen selbst zugute kommen soll. Früher war es dem Unternehmer oder Dienstherrn völlig selbst überlassen, ob und was er auf diesem Gebiete unternahm. Das Hauptamt für Technik der NSDAP. und die Deutsche Arbeitsfront haben in den letzten Jahren eine Reihe vorbereitender Maßnahmen durchgeführt, die nun eine verbindliche und umfassende Festlegung erfahren haben. So ist auch bereits am 5. Mai 1942 zwischen dem Leiter des Hauptamts für Technik der NSDAP. und dem Leiter der Deutschen Arbeitsfront eine Vereinbarung über die Bestellung von Erfinderbetreuern in den Betrieben mit entsprechenden Ausführungsbestimmungen erfolgt. Die Erfinderbetreuung wird im übrigen auch künftig in enger Verbindung mit dem von der DAF. eingeführten betrieblichen Vorschlagswesen stehen. Die DurchVO. ordnet zur Erfinderbetreuung in der Hauptsache die Frage der Berufung von besonderen Erfinderbetreuern in den Betrieben (§ 2). In den Betrieben, in denen die Bestellung eines besonderen Erfinderbetreibers zweckmäßig erscheint, wird dieser vom Betriebsführer im Einvernehmen mit dem Betriebsobmann der DAF. vorgeschlagen und nach Zustimmung des Gauamts für Technik vom dem zuständigen Dienststellenleiter der DAF. berufen. Soweit ein Erfinderbetreuer nicht bestellt wird, hat der Betriebsführer selbst für eine geeignete Erfinderbetreuung unter Aufsicht des Gauamts für Technik zu sorgen. Abgesehen von der Einschaltung des Erfinderbetreibers bei der Erfindungsmeldung durch das Gefolgschaftsmitglied und bei der Festsetzung der Erfindungsvergütung, ist im übrigen der Aufgabenkreis des Erfinderbetreibers im einzelnen nicht umrissen. Sein Wirkungsbereich wird sich in der Praxis aus seiner allgemeinen Aufgabenstellung und nach den fachlichen Richtlinien des Hauptamts für Technik ergeben. Das Amt für technische Wissenschaften im Hauptamt für Technik der NSDAP. gibt seit November 1942 Nachrichten über die Erfinderbetreuung heraus, die der fortlaufenden Unterrichtung der Gau- und Kreisämter für Technik und der betrieblichen Erfinderbetreuer dienen sollen. Für den öffentlichen Dienst bestimmt die zuständige oberste Reichsbehörde nach Fühlungnahme mit dem Hauptamt für Technik der NSDAP. die geeignete Form der Erfinderbetreuung.

### B. Erfinderrecht

#### 1. Bisheriger Rechtszustand

Das erfindende Gefolgschaftsmitglied ist einmal Erfinderpersönlichkeit, es steht aber in seiner erfinderrischen Arbeit als Mitglied in einer Betriebsgemeinschaft und in einem Dienstverhältnis zu einem Unternehmer oder Dienstherrn. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit besonderer Regelungen. Bei dem bisherigen Rechtszustand bestanden auf der einen Seite nur die gesetzlichen Regelungen des gewerblichen Urheberrechtsschutzes ohne Rücksicht auf das Bestehen eines Gefolgschaftsverhältnisses und auf der anderen Seite die gesetzlichen Regelungen des Arbeitsverhältnisrechts ohne besondere Berücksichtigung erfinderrischer Arbeit. (Daß das österr. PatG. für seinen Geltungsbereich bereits eine eingehende gesetzliche Regelung der Gefolgschaftserfindung enthielt und daß diese Regelung bis jetzt aufrechterhalten war, ist oben bereits erwähnt.) So kam es, daß es bisher an einer allgemeinen reichsgesetzlichen Regelung fehlte, insbesondere für die grundlegenden Fragen, welche Erfindungen das Gefolgschaftsmitglied seinem Unternehmer zur Verfügung zu stellen hat, wann und in welcher Weise diese Erfindungen auf den Unternehmer übergehen, ob und in welcher Höhe der Unternehmer für die Erfindung dem Gefolgschaftsmitglied eine Vergütung zu bezahlen hat, wie auch für die große Reihe der weiteren Einzelfragen. Es bestanden nur Sonderregelungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, später auch in Tarifordnungen und

Betriebsordnungen; im übrigen war der Rechtsprechung die Überprüfung von Streitfällen und die Entwicklung von Rechtsgrundsätzen und damit die Möglichkeit einer gewissen Korrektur der uneinheitlichen, lückenhaften und zum Teil wenig befriedigenden praktischen Handhabung überlassen.

Man unterschied in Rechtslehre und Rechtspraxis drei Gruppen von Angestelltenerfindungen: Betriebserfindungen, Diensterrfindungen und freie Erfindungen.

Eine Betriebserfindung sollte dann vorliegen (vor allem nach der Begriffserklärung der großen Tarifverträge), wenn eine Erfindung so sehr durch die Erfahrungen, Hilfsmittel, Anregungen oder Vorarbeiten des Betriebs beeinflußt war, daß es zu ihrer Durchführung nur mehr einer mehr handwerklichen, einen besonderen Aufwand an schöpferischer Geistestätigkeit nicht erfordernden Tätigkeit des Angestellten bedurfte. Das RG. stellte die Begriffserklärung der Betriebserfindung mehr darauf ab, daß die Erfindung unter Benutzung vorhandener Vorarbeiten und Erfahrungen durch das Zusammenarbeiten mehrerer Angestellter zustande gekommen war, ohne daß der Anteil des einzelnen Angestellten und der des Unternehmens geschieden werden konnte. Die Betriebserfindung sah man demnach als eine Erfindung an, die aus dem Betrieb selbst heraus entstanden sein sollte ohne persönlichen Erfinder und die damit ohne weiteres dem Unternehmer als Betriebsinhaber zustehen sollte. Ein Vergütungsanspruch war überhaupt nicht vorgesehen.

Als Diensterrfindungen wurden solche Erfindungen angesehen, die von Angestellten auf Grund besonderen Auftrags oder innerhalb ihres vertragmäßigen Aufgabenkreises gemacht wurden. Dabei ging man davon aus, daß eine Diensterrfindung auch dann anzunehmen war, wenn sich, auch ohne ausdrückliche Bestimmung im Dienstvertrag, aus der Stellung des Angestellten im Betrieb, der Art seiner Tätigkeit, der Höhe seiner Entlohnung und ähnlichen Umständen darauf schließen ließ, daß seine erfinderrische Tätigkeit zu seinem Pflichtenkreise gehörte. In den Tarifverträgen wurden zum Teil den Diensterrfindungen gleichgestellt Erfindungen, die durch Anregungen, Erfahrungen, Vorarbeiten oder Hilfsmittel des Betriebes wesentlich mitbedingt waren, oder überhaupt Erfindungen, deren Verwertung in den Arbeitsbereich des Unternehmens fiel. Das Recht an den Diensterrfindungen sollte dem Unternehmer zustehen und, wenn auch nach der Auffassung der Rechtsprechung vom Erfinder abgeleitet, so doch sofort mit seiner Entstehung auf den Unternehmer übergehen. Für die Diensterrfindungen war die Vergütungsfrage entweder allgemein darauf abgestellt, ob eine gewerbliche Verwertung der Erfindung stattfand oder mindestens möglich war, oder darauf, ob der Gewinn oder Nutzen aus der Erfindung in auffallendem Mißverhältnis zu dem Arbeitslohn des Angestellten stand. Oft wurde ein Vergütungsanspruch überhaupt übergangen.

Als freie Erfindungen galten diejenigen, die nicht unter den Kreis der Betriebserfindungen und Diensterrfindungen fielen. Sie sollten grundsätzlich dem erfindenden Angestellten selbst zustehen. Einige Tarifverträge haben allerdings dem Angestellten die Verpflichtung auferlegt, die an sich freien Erfindungen oder sogenannte betriebsverwandte freie Erfindungen dem Unternehmer anzubieten.

Dieser Rechtszustand wurde bereits durch das neue PatG. v. 5. Mai 1936 wesentlich beeinflußt. Dieses brachte die Einführung des Erfinderrprinzips, d. h. des Grundsatzes, daß das Patent dem Erfinder zustehen soll oder dem, der sein Recht vom Erfinder ableiten kann, während das alte PatG. den „Erfinder“ überhaupt nicht erwähnte, sondern die Patenterwirkung nur abstellte auf die formale Patentanmeldung. Weiter kam nun der Grundgedanke der Erfinderrlehre allgemein zur Durchsetzung, indem bestimmt wurde, daß der Erfinder bei der Patentanmeldung, bei der Bekanntmachung über die Patentanmeldung und über die Patenterteilung, ferner auf der Patentschrift und auch in der Patentrolle zu nennen ist. Bisher war nur durch Verfügung des Präsidenten des RPatA. v. 15. Febr. 1922 überhaupt die Möglichkeit einer Benennung des Erfinders in der Patentschrift auf Antrag des Patentsuchers gegeben, und nur einige der

bedeutsamen Tarifverträge hatten eine persönliche Erfinderbenehung vorgesehen. Mit dem neuen PatG. war der früheren unpersönlichen Betriebserfindung der Boden entzogen. Die bisher darunter verstandenen Erfindungen waren nunmehr als Dienstleistungen zu behandeln. Für diese war auf jeden Fall klargestellt, daß das Recht an der Erfindung in der Person des Erfinders selbst entstand, daß nur von ihm das Recht an der Erfindung, d. h. an ihrer wirtschaftlichen Auswertung, auf den Unternehmer übergehen konnte. Das persönliche Erfinderrecht, das Recht auf die geistige Urheberschaft, auf die Benennung als Erfinder muß selbstverständlich ohnedies dem Erfinder verbleiben. Das PatG. brachte darüber hinaus selbst noch keine Regelung der sonstigen Rechtsbeziehungen zwischen dem erfindenden Gefolgschaftsmitglied und seinem Unternehmer. Dies sollte, wie ursprünglich vorgesehen, unmittelbar nach Erlassung des neuen PatG. in einem besonderen Gesetz oder im Rahmen eines neuen ArbeitsverhältnisG. nachfolgen, das mit dem ganzen Arbeitsverhältnis alle Rechtsbeziehungen zwischen Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied und damit auch, soweit sie sich aus einer Gefolgschaftserfindung ergeben, regeln sollte. Aber schon das neue PatG. hat durch die starke Hervorhebung der Erfinderpersönlichkeit, des Erfinderschutzes und der Erfinderehre doch auch die Stellung des erfindenden Gefolgschaftsmitglieds allgemein bereits sehr gestärkt. In der gleichen Richtung hat sich auch die nationalsozialistische Neuordnung des deutschen Arbeitslebens ausgewirkt, die aufgebaut auf dem Gedanken der Betriebsgemeinschaft und der gegenseitigen Treuepflicht ein Bollwerk gegen Willkür, Ausbeutung und gemeinschaftswidrigem Eigennutz errichtet hat. Diese Entwicklung bedeutete natürlich eine Stärkung der bereits früher in der Rechtsprechung hervorgetretenen Tendenz, das erfindende Gefolgschaftsmitglied vor unberechtigten Knebelungen und Ausbeutungen zu schützen. Immerhin sind aus der Praxis doch immer wieder Unstimmigkeiten und Ungerechtigkeiten, die ohne Zweifel durch die mangelnde gesetzliche Regelung begünstigt waren, bekannt geworden, die nicht nur die Interessen der Betroffenen schädigten, sondern die auch imstande waren, das erfinderische Schaffen zu lähmen und das Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied zu stören. Nunmehr galt es in einer fruchtbaren Synthese der Grundgedanken des neuen Erfinderrechts und des neuen Arbeitsrechts die vorhandenen Lücken zu schließen.

## 2. Die neuen Vorschriften

Die Frage, welche Erfindungen das Gefolgschaftsmitglied seinem Unternehmer überlassen muß — gebundene Erfindungen — hat die VO. v. 12. Juli 1942 in § 2 dahin entschieden, daß darunter die Erfindungen fallen, die aus der Arbeit des Gefolgschaftsmitglieds im Betrieb entstanden sind. In diesem Falle ist es gerecht und billig, daß die Erfindungen dem Unternehmer, in erster Linie natürlich zur weiteren Verwertung im Betriebe selbst zur Verfügung gestellt werden. Die DurchfVO. (§ 4 Abs. 1) hat dann im einzelnen ausgeführt, daß eine Erfindung dann aus der Arbeit eines Gefolgschaftsmitglieds im Betrieb entstanden ist, wenn sie aus der ihm im Betrieb obliegenden Tätigkeit erwachsen ist oder maßgeblich auf betrieblichen Erfahrungen, Vorarbeiten oder sonstigen betrieblichen Anregungen beruht. Im übrigen ist das erfinderische Schaffen von Gefolgschaftsmitgliedern frei.

Im Interesse einer möglichst baldigen Klärung, ob die Erfindung dem Unternehmer überlassen werden muß oder frei ist, überträgt die DurchfVO. (§ 3) dem Gefolgschaftsmitglied die Verpflichtung, alle Erfindungen seinem Unternehmer schriftlich zu melden, auch die Erfindungen, die er als frei in Anspruch nehmen will. Dabei wird selbstverständlich vorausgesetzt, daß die Meldung einer freien Erfindung nicht durch den Unternehmer irgendwie mißbraucht wird. Besteht Meinungsverschiedenheit darüber, ob freie oder gebundene Erfindung, und können sich Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied selbst nicht einigen, so besteht die Möglichkeit der Klärung durch Anrufung der Rechtsberatungsstelle der DAF. und Einschaltung des Hauptamts für

Technik, im äußersten Falle durch gerichtliche Entscheidung.

Nach der Erfindungsmeldung muß sich der Unternehmer entscheiden, ob er die gebundene Erfindung für sich in Anspruch nehmen oder dem Gefolgschaftsmitglied freigeben will (§ 4 Abs. 2 DurchfVO.). Die Inanspruchnahme der Erfindung muß sobald als möglich, spätestens aber innerhalb von sechs Monaten nach der Erfindungsmeldung gegenüber dem Gefolgschaftsmitglied, und zwar schriftlich, erklärt werden. Mit der Inanspruchnahme geht die Erfindung auf den Unternehmer über, der nun grundsätzlich über die weitere Auswertung entscheidet, selbstverständlich gebunden durch seine Verpflichtung gegenüber Volk und Führung und unter Wahrung der dem Gefolgschaftsmitglied aus der Überlassung der Erfindung entstehenden Rechte. Bis zur Inanspruchnahmeerklärung steht dem Unternehmer ein Anwartschaftsrecht zu. Die DurchfVO. bestimmt zum Schutze dieser Anwartschaft, daß Verfügungen, die das Gefolgschaftsmitglied vor der Inanspruchnahme über die Erfindung trifft, dem Unternehmer gegenüber unwirksam sind. Gibt der Unternehmer innerhalb der Sechsmonatsfrist keine Erklärung ab oder erklärt er ausdrücklich die Freigabe, so kann nun das Gefolgschaftsmitglied frei über die Erfindung selbst verfügen. Bis zur Entscheidung über die Inanspruchnahme gilt für beide Teile die Pflicht zur vertraulichen Behandlung der Erfindung (§ 4 Abs. 3 DurchfVO.).

Damit nun nicht innerhalb der dem Unternehmer belassenen Erklärungsfrist über die Inanspruchnahme durch Verzögerung der Patentanmeldung und damit durch Verlust der Priorität der Patentschutz verwirkt würde, ist nach der Erfindungsmeldung die sofortige Anmeldung zum Patent notwendig. Sie ist dem Unternehmer übertragen, der die Anmeldung zum Patent (im Inlande) unverzüglich vorzunehmen hat, und zwar, solange er die Erfindung noch nicht für sich in Anspruch genommen hat, für das Gefolgschaftsmitglied (§ 6 Abs. 1 DurchfVO.). Dieses hat ihn bei der Patentanmeldung zu unterstützen, beide haben also hier vertrauensvoll zusammenzuwirken. Besteht Meinungsverschiedenheit über die Patentfähigkeit einer Erfindung, so muß der Unternehmer die Erfindung doch zum Patent anmelden, wenn er sie nicht sofort freigeben will. Über die Patentfähigkeit wird dann im Verfahren vor dem RPatA. entschieden. Es sind Fälle denkbar, daß es im Betriebsinteresse liegt, für eine Erfindung überhaupt kein Patent zu erwirken, um sie so auf keinen Fall irgendeinem Wettbewerber zugänglich werden zu lassen. Nur in diesem Falle der „Geheimerfindung“ kann der Unternehmer von der Patentanmeldung absehen. Der Vergütungsanspruch des Gefolgschaftsmitglieds wird aber dadurch nicht beeinträchtigt. Besteht zwischen Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied im Falle der „Geheimerfindung“ Meinungsverschiedenheit über die Patentfähigkeit der Erfindung, so muß auch hier zur Klärung dieser Frage das Anmeldeverfahren bis zur Erlassung des Bekanntmachungsbeschlusses durchgeführt werden. Solche Erfindungen sind aber, wenn sie von Bedeutung für die Rüstungswirtschaft sind, vom Unternehmer dem zuständigen Wehrmachtsteil auf jeden Fall mitzuteilen (§ 6 Abs. 3 DurchfVO.). Wenn der Unternehmer selbst keine Patente im Ausland erwirken will, so darf das Gefolgschaftsmitglied Auslandpatente erwerben, wobei sich der Unternehmer gegen eine angemessene Vergütung ein Benutzungsrecht für das betreffende Land einräumen lassen kann (§ 6 Abs. 1 und 2 DurchfVO.). Will der Unternehmer vor Erfüllung des Vergütungsanspruchs des Gefolgschaftsmitglieds ein Patent fallen lassen, so hat er dies vorher dem Gefolgschaftsmitglied mitzuteilen. Er kann ihm auch das Patent übertragen und sich dabei ein Nutzungsrecht gegen angemessene Vergütung vorbehalten. Ist der Unternehmer zur Rückübertragung der Erfindung auf das Gefolgschaftsmitglied nicht bereit, so bleibt bei Falllassen des Patents der Vergütungsanspruch des Gefolgschaftsmitglieds auf jeden Fall aufrechterhalten (§ 7 DurchfVO.).

Der Unternehmer hat für die Erfindung eine angemessene Erfindungsvergütung zu zahlen (§ 2 Satz 2 VO. v. 12. Juli 1942). Die DurchfVO. (§ 5) bringt

eine eingehende Regelung für die Vergütung für patentfähige Erfindungen. Als Bewertungsgrundlagen bezeichnet sie die Verwertbarkeit der Erfindung, das Ausmaß der schöpferischen Leistung, die Höhe des Arbeitsentgelts und die Aufgaben des Gefolgschaftsmitglieds im Betrieb (§ 5 Abs. 1). Je bedeutsamer die Verwertbarkeit einer Erfindung und vor allem je höher das Ausmaß der schöpferischen Leistung ist, desto höher ist auch die Vergütung zu bemessen; auf der andern Seite wird bei einem Gefolgschaftsmitglied, das gerade mit Forschungsaufgaben im Betrieb befaßt ist und dafür bereits ein verhältnismäßig hohes Arbeitsentgelt bezieht, die Erfindungsvergütung nicht so hoch zu bemessen sein, wie bei einem Gefolgschaftsmitglied, von dem im allgemeinen erfinderische Leistungen nicht erwartet werden und das einen geringeren Arbeitslohn erhält. Die im übrigen meist nicht einfache Berechnung der Erfindungsvergütung, sowohl der Art nach (Pauschalvergütung, Beteiligung am Umsatz oder Gewinn) wie auch der Höhe nach soll im übrigen der Praxis überlassen bleiben. Ausführliche Richtlinien sind bereits vom Hauptamt für Technik den zuständigen Stellen mitgeteilt und nunmehr vom RMin. für Bewaffnung und Munition am 20. März 1943 (RANz. Nr. 70) allgemein bekanntgegeben worden. Zum Zwecke der Festsetzung der Vergütung haben sich Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied in erster Linie selbst zu einigen, erforderlichenfalls unter Mitwirkung des Erfinderbetreibers. Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Unternehmer durch schriftliche Erklärung eine Erfindungsvergütung festsetzen. Ist das Gefolgschaftsmitglied damit nicht einverstanden oder verzögert überhaupt der Unternehmer die Vergütungsfestsetzung in ungebührlicher Weise, so kann es nun die Rechtsberatungsstelle der DAF. zum Zwecke der gütlichen Erledigung anrufen. Das Hauptamt für Technik kann dann notfalls einen offiziellen Einigungsvorschlag aufstellen, der rechtsverbindlich wird, wenn die Beteiligten zustimmen oder nicht innerhalb einer Frist von zwei Monaten den ordentlichen Rechtsweg beschreiten (§ 5 Abs. 2 und 3, § 10 Abs. 1 DurchfVO.). So sollen alle Möglichkeiten gegeben sein, um eine wucherische Ausbeutung eines erfindenden Gefolgschaftsmitglieds und auf der andern Seite eine Überspannung von Vergütungsansprüchen zu verhüten. Bemerkenswert ist, daß § 5 Abs. 5 auch noch die Möglichkeit einer nachträglichen Änderung einer Vergütungsfestsetzung vorsieht. Wenn nachträglich Umstände eintreten, die eine, sei es durch Einigung oder Erklärung des Unternehmers, durch Einigungsvorschläge des Hauptamts für Technik oder durch gerichtliche Entscheidung festgesetzte Vergütung als offenbar unbillig erscheinen lassen, so können sowohl das Gefolgschaftsmitglied als auch der Unternehmer nunmehr eine neuerliche Festsetzung der Vergütung verlangen. Für das Verfahren gelten dabei die allgemeinen Verfahrensvorschriften. Eine Rückzahlung bereits geleisteter Vergütungsbeträge kann nicht verlangt werden. Für nichtpatentfähige Verbesserungsvorschläge beschränkt sich die DurchfVO. darauf, auf die Möglichkeit einer besonderen Vergütung hinzuweisen, die dann in der Praxis ebenfalls von der Verwertbarkeit, der Höhe der Leistung und der Aufgabenstellung des Gefolgschaftsmitglieds im Betrieb abhängen wird.

In § 8 DurchfVO. ist bestimmt, daß durch die Lösung des Arbeitsverhältnisses Rechte und Pflichten aus Erfindungen, die während des Arbeitsverhältnisses gemacht worden sind, nicht berührt werden. Es können sich also weder Unternehmer noch Gefolgschaftsmitglied ihren Verpflichtungen durch Lösung eines Arbeitsverhältnisses entziehen. Kommt es zur Lösung eines Arbeitsverhältnisses, so haben beide auch darüber hinaus, soweit es nötig ist, zusammenzuwirken.

Sehr bedeutsam ist ferner die Bestimmung über die Unabdingbarkeit der neuen Vorschriften: Diese können zuungunsten des Gefolgschaftsmitglieds nicht im voraus abgedungen werden (§ 9 DurchfVO.). Dadurch soll verhütet werden, daß die Rechtsstellung des Gefolgschaftsmitglieds, die ihm durch die Neuregelung gegeben ist, durch vorherige Vereinbarungen in Arbeitsverträgen usw. verschlechtert würde.

Wie oben bereits hervorgehoben, ist als eine wichtige Neuerung die bindende Einschaltung der Rechtsberatungsstellen der DAF. bei Austragung von Rechtsstreitigkeiten zwischen Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied anzusehen. Sie können in allen Streit- und Zweifelsfällen zum Zwecke der Klärung und Schlichtung angegangen werden. Vor der Austragung eines Streites vor den ordentlichen Gerichten müssen sie angerufen werden. Bei Unterlassung müßte das ordentliche Gericht die Klage abweisen. Im Zuge der Einigungsverhandlungen kann das Hauptamt für Technik einen Einigungsvorschlag aufstellen, der dann für beide Teile verbindlich wird, wenn diese zustimmen oder wenn nicht innerhalb einer Frist von zwei Monaten die Entscheidung der ordentlichen Gerichte beantragt wird. Auf diesem Wege kann es im praktischen Fall zur Umkehrung der Klägerrolle kommen, so z. B. wenn ein Gefolgschaftsmitglied mit der von dem Unternehmer festgesetzten Vergütung nicht einverstanden ist und dann das Hauptamt für Technik einen Einigungsvorschlag macht, dem wohl das Gefolgschaftsmitglied, nicht aber der Unternehmer zustimmen will. Nunmehr muß der Unternehmer das ordentliche Gericht anrufen, wenn er eine andere Festsetzung erreichen will. Diese Verfahrensregelungen sollen der Erhaltung des Vertrauensverhältnisses zwischen Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied dienen und dem Gefolgschaftsmitglied, das sich in der Regel nur sehr schwer zum Beschreiten des Rechtswegs entschließen könnte, die Möglichkeit der Durchsetzung seines Rechts erleichtern. Für die gerichtliche Austragung von Streitigkeiten zwischen Unternehmer und Gefolgschaftsmitglied sind dann noch einige verfahrensrechtliche Bestimmungen getroffen, so ist die Zuständigkeit der für Patentstreitsachen zuständigen Gerichte ausgesprochen, die über die erforderlichen Sachkenntnisse und Erfahrungen verfügen. Das sind die LG. Berlin, Düsseldorf, Frankfurt a. M., Hamburg, Leipzig, Nürnberg, Wien. (Bisher waren zur Entscheidung in der Vergütungsfrage die Arbeitsgerichte zuständig, § 10 Abs. 3 DurchfVO.). Weiter sind für diese Verfahren auch eine Reihe von Bestimmungen des Patentstreitverfahrens für anwendbar erklärt, so u. a. die Bestimmung über die Mitwirkung des Reichspatentamtes zur Gewährleistung einer richtigen patenttechnischen Beurteilung und über die Möglichkeit der Festsetzung der Kosten nach einem Teil des Streitwerts zur Erleichterung des Rechtsschutzes für eine wirtschaftlich schwächere Prozeßpartei, also in den vorliegenden Fällen in der Regel für das Gefolgschaftsmitglied (§ 10 Abs. 4 DurchfVO.).

Zu einigen Fragen ist auch der Fall der mehreren Erfinder behandelt, d. h. in der Hauptsache der Fall, daß die Erfindung durch erfinderisches Zusammenwirken mehrerer Gefolgschaftsmitglieder zustande gekommen ist. Sie haben die Erfindungsmeldung gemeinsam oder jeder für sich abzugeben, die Inanspruchnahme ist jedem gegenüber auszusprechen, die Vergütung wird für jedes Gefolgschaftsmitglied gesondert festgelegt (§§ 3 Abs. 1, 5 Abs. 2 DurchfVO.). In gutgeleiteten Betrieben und bei enger innerbetrieblicher Zusammenarbeit wird die Gemeinschaftserfindung eine große Rolle spielen. Sie ist sehr zu unterscheiden von der früheren „Betriebserfindung“. Auch sie ist aus der Arbeit im Betrieb entstanden und soll auch der Arbeit im Betrieb wieder zugute kommen. Es werden aber bei ihr die persönlichen Erfinder festgestellt, anerkannt und belohnt.

Die Neuregelung gilt, wie bereits hervorgehoben, grundsätzlich entsprechend auch für den gesamten öffentlichen Dienst (§§ 1 und 11 Abs. 1 DurchfVO.). Darunter fallen alle Beamten, alle Angehörigen der Wehrmacht und des Reichsarbeitsdienstes und alle Angestellten und Arbeiter in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen. Für die Umgrenzung der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe ist maßgebend das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben v. 23. März 1934. Danach erscheint es vor allem wichtig, daß Betriebe, die der öffentlichen Hand gehören oder unter ihrer Aufsicht oder ihrem

entscheidenden Einfluß stehen, dann nicht als öffentliche Betriebe gelten, wenn sie wirtschaftlichen Zwecken dienen, deren Erfüllung nicht durch Gesetz oder Übung der öffentlichen Hand vorbehalten ist, z. B. Bank- und Versicherungsunternehmen, Hüttenwerke usw. Für diese Betriebe gelten die Bestimmungen der DurchfVO, unbeschränkt, also in gleichem Umfang wie für die Betriebe der privaten Wirtschaft. Sonst sind für den öffentlichen Dienst und damit auch für die öffentlichen Betriebe eine Reihe von Sonderbestimmungen getroffen. Darüber, ob die Erfindung eines Angehörigen des öffentlichen Dienstes gebunden oder frei ist, entscheidet unter Ausschluß des Rechtswegs die oberste Dienstbehörde oder die von ihr beauftragte Stelle (§ 11 Abs. 2 DurchfVO.). Für den öffentlichen Dienst kann der Dienstherr statt der Erfindung auch lediglich ein Nutzungsrecht oder auch in Sonderfällen eine Beteiligung am Ertrag der freigegebenen Erfindung für sich in Anspruch nehmen (§ 11 Abs. 3 und 4 DurchfVO.). Für freie oder freigegebene Erfindungen können im öffentlichen Interesse den Angehörigen des öffentlichen Dienstes durch Anordnungen der obersten Dienstbehörde Beschränkungen in der Art der Erfindungsverwertung auferlegt werden (§ 11 Abs. 5 DurchfVO.). Die Bestimmung der Vergütung erfolgt, falls das Gefolgschaftsmitglied mit der Festsetzung durch seine vorgesetzte Dienststelle nicht einverstanden ist, durch die oberste Dienstbehörde, für Angehörige der Wehrmacht durch das Oberkommando des beteiligten Wehrmachtsteils, für Angehörige des Reichsarbeitsdienstes durch den Reichsarbeitsführer, und zwar nach Fühlungnahme mit dem Hauptamt für Technik (§ 5 Abs. 4 DurchfVO.). Die gleiche Regelung ist übrigens auch allgemein für alle Meinungsverschiedenheiten zwischen Angehörigen des öffentlichen Dienstes und ihren Dienstherrn getroffen (§ 10 Abs. 2 DurchfVO.). Gegen die Entscheidung der obersten Dienstbehörde bzw. des Oberkommandos des beteiligten Wehrmachtsteils kann das ordentliche Gericht angerufen werden. § 12 der DurchfVO. spricht allgemein aus, daß ihre Bestimmungen auch

auf die NSDAP., ihre Gliederungen und angeschlossenen Verbände Anwendung finden, und zwar grundsätzlich entsprechend den für den öffentlichen Dienst erlassenen Sonderregelungen. Nähere Bestimmungen wird der Reichsschatzmeister der NSDAP. im Einvernehmen mit dem Leiter der Parteikanzlei erlassen.

Es können natürlich in der Praxis noch zahlreiche, teilweise nicht einfache Sonderfragen auftauchen, die unmöglich in den beiden Verordnungen geregelt werden konnten. Sie müssen dann nach den Grundgedanken der neuen Regelung und damit im Sinne der Förderung des schöpferischen Menschen, seines bestmöglichen Einsatzes im Betrieb und damit in der Arbeit der Nation, im Sinne des vertrauensvollen Zusammenwirkens zwischen Gefolgschaftsmitglied und Unternehmer und des gerechten Ausgleichs ihrer beiderseitigen Interessen gelöst werden. Durch die Einführung des Erfinderbetreuers, durch die Einschaltung des Hauptamts für Technik und der Dienststellen der DAF, gibt die VO. alle Möglichkeiten, auftauchende Meinungsverschiedenheiten rechtzeitig, vernünftig, richtig und gerecht zu erledigen. Damit sollen vor allem auch die psychologischen und sozialen Voraussetzungen geschaffen werden für eine intensive und umfassende Aktivierung aller schöpferischen Kräfte in den Betrieben und damit für eine erhebliche Steigerung der Arbeitsleistungen der Betriebe, sowohl in hohen erfinderischen Einzelleistungen wie auch in fruchtbarer betriebsinterner Zusammenarbeit und darüber hinaus — im Rahmen einer planvollen überbetrieblichen Zusammenarbeit und eines überbetrieblichen Erfahrungsaustausches — für eine mehrfache Steigerung der Gesamtleistung im großen Arbeits- und Kampfeinsatz der Nation. So gewinnt die Neuregelung im Kriege wie auch über die Dauer des Krieges hinaus durch höchste Steigerung des technischen Fortschritts und der Gesamtarbeitsleistung eine große politische und wirtschaftliche Bedeutung für die Lebensbehauptung unseres Volkes.

## Zur Frage der Nachprüfung von Geldbußen im Arbeitsrecht

Von Amtsgerichtsrat Dr. Siegfried Wagner, Vorsitzender des Arbeitsgerichts Chemnitz

Die Verhängung von Geldbußen bis zum Betrage eines vollen Tagesarbeitsverdienstes durch den Betriebsführer gegenüber einem nachlässigen Gefolgschaftsmitgliede bildet heute eines der wichtigsten Erziehungsmittel zur Aufrechterhaltung der Arbeitsdisziplin in den Betrieben. Zuzugabe des Erlasses des RArbM. v. 29. Febr. 1942 (III B 2923/42; Arbeitsrechtskartei, Tagesfragen 782) haben die Reichstreuhand der Arbeit die Betriebsführer ganz allgemein ermächtigt, Verstöße gegen die Ordnung oder die Sicherheit der Betriebe durch Geldbußen zu ahnden, auch wenn eine solche Maßnahme bisher weder in gesetzlichen Vorschriften oder in der Betriebsordnung vorgesehen war. Die Beauftragten der Reichstreuhand der Arbeit pflegen auch besondere staatliche Maßnahmen wegen Arbeitsversäumnissen oder sonstigen Arbeitsvertragsbrüchen gegen Gefolgschaftsmitglieder in der Regel erst dann einzuleiten, wenn gegen sie von dem betrieblichen Erziehungsmittel der Verhängung von Geldbußen erfolglos Gebrauch gemacht worden ist. Die Betriebsführer sind daher gezwungen, wenn sie ihrerseits den ihnen im Kriege gestellten Aufgaben gerecht werden wollen, erforderlichenfalls derartige Geldbußen auszuwerfen, was daher im täglichen Arbeitsleben auch häufig geschieht.

Es mehren sich nun gegenwärtig bei den Arbeitsgerichten die Fälle, in denen einzelne Gefolgschaftsmitglieder sich mit den gegen sie ausgeworfenen Geldbußen nicht einverstanden erklären und ihre gerichtliche Nachprüfung verlangen. Daß eine solche gerichtliche Nachprüfung, soweit sie sich lediglich auf den Grund und nicht auf die zulässige Höhe der verhängten Geldbuße bezieht, möglich ist, hat das Reichs-

arbeitsgericht in seinen grundlegenden Entscheidungen v. 14. April 1942 (RArbG. 26, 162) und v. 17. April 1942 (RArbG. 26, 182) ausgesprochen. Eine andere Frage ist jedoch die, ob eine solche gerichtliche Nachprüfung in der bisherigen Form auch zweckmäßig ist oder ob nicht auf einem anderen Wege mit einem weit geringeren Aufwande an Zeit und Kosten der gleiche Erfolg erzielt werden könnte.

In der Regel spielt sich die gerichtliche Nachprüfung der Buße vor dem ArbG. in der Weise ab, daß das Gefolgschaftsmitglied eine Leistungsklage auf Erstattung des im Wege der Buße einbehaltenen Lohnbetrages gegen den Betriebsführer erhebt. Der Betriebsführer ist nun dafür beweispflichtig, daß die von ihm vorgenommene Bußverhängung zu Recht erfolgt ist, und er benennt im Falle des Bestreitens des Sachverhaltes die erforderlichen Zeugen für die Richtigkeit seiner Behauptungen. Das Gefolgschaftsmitglied wiederum tritt diesen Behauptungen mit einer Gegendarstellung entgegen und benennt seinerseits für die Richtigkeit seiner Darstellung seine Zeugen. Da die Nachprüfung des Tatbestandes vor dem ArbG. sich nur nach den Regeln eines ordentlichen Zivilprozesses im Parteibetriebe vollziehen kann, so bleibt dem Gericht nichts anderes übrig, als nach Erlaß eines Beweisbeschlusses über die bestrittenen Parteibehauptungen Beweis zu erheben, die beantragte Zeugenvernehmung durchzuführen und durch Urteil über den Anspruch selbst zu erkennen. Das hat zur Folge, daß im Beweisaufnahmetermine ein ganzes Aufgebot von Zeugen, zumeist auch noch der Betriebsführer und das Gefolgschaftsmitglied persönlich, erscheinen, wodurch die Beteiligten meist einen halben

Arbeitsstag und mehr versäumen. Dieser ganze Aufwand an Zeit und Kosten steht jedoch in gar keinem Verhältnis zur Klageforderung selbst, mit der im Höchstoffalle vom Gefolgschaftsmitgliede doch nur ein Tagesverdienst eingeklagt wird. Andererseits macht man bei derartigen Rechtsstreitigkeiten immer wieder die Erfahrung, daß es den Parteien weniger um das Geld geht, sondern daß es die vermeintliche Verletzung der Arbeitsehre des Gefolgschaftsmitgliedes bzw. die Aufrechterhaltung der Arbeitsdisziplin im Betriebe ist, um die sie sich in Wahrheit streiten. Dieser bei der zivilprozessualen Erörterung einer Streitfrage unvermeidliche Aufwand an Zeit und Kosten für sämtliche Beteiligten kann zwar in Friedenszeiten auch bei der Betriebsbuße hingenommen werden; im totalen Kriege dagegen, in dem es auf jede versäumte Arbeitsstunde ankommt, ist er aber hier fehl am Platze. Damit soll nun keineswegs etwa der Auffassung das Wort geredet werden, eine Nachprüfung der vom Betriebsführer verhängten Buße überhaupt auszuschließen. Dazu ist die Arbeitsehre eines Gefolgschaftsmitgliedes ein viel zu wertvolles Rechtsgut, als daß die Gefahr einer Fehlentscheidung durch den Betriebsführer infolge mangelhafter oder unrichtiger Erörterung des Tatbestandes ohne weiteres in Kauf genommen werden könnte, zumal das Gehör eines Gefolgschaftsmitgliedes vor Verhängung einer Buße nicht einmal gesetzlich vorgeschrieben ist (vgl. hierzu das oben zitierte Urteil des RArbG. v. 17. April 1942). Nur wäre es zweckmäßig, die Nachprüfung der Richtigkeit der Bußverhängung nicht gerade im Wege des hierfür wenig geeigneten Zivilprozesses, sondern durch ein besonderes Einspruchsverfahren zu ermöglichen, das entweder bei den Arbeitsämtern als Beauftragten des Reichstreuhanders der Arbeit oder den Arbeitsgerichten, den beherrschten Spruchstellen für Arbeitsstreitigkeiten, durchzuführen wäre.

Dieses besondere Einspruchsverfahren rechtfertigt sich nicht nur aus Zweckmäßigkeitsgründen, sondern auch aus der Rechtsnatur der Betriebsbuße. Ob ihre Verhängung in der Betriebsordnung (§ 28 ArbOG.) oder auf einer besonderen Anordnung des Reichstreuhanders der Arbeit ihre Rechtsgrundlage findet, immer stellt sie ein Zwangsmittel dar, das polizeiähnlichen Charakter trägt. Der schriftliche Bescheid über die Verhängung einer Buße kommt dabei am ehesten einer gerichtlichen oder polizeilichen Strafverfügung nahe, wenn es sich hierbei auch nicht um eine kriminelle, sondern eben um eine arbeitspolizeiliche Strafe handelt. Ebenso wie nun gegen eine behördliche Strafverfügung nur der Einspruch möglich ist, so müßte dies auch gegen eine vom Betriebsführer verhängte Betriebsbuße der Fall sein. Auch hier müßte vom Gefolgschaftsmitgliede eine Einspruchsfrist — etwa von einer Woche, gerechnet vom Tage der Aushändigung des schriftlichen Bußbescheides an — gewahrt werden, innerhalb der es den schriftlichen und mit Gründen versehenen Einspruch an die Spruchbehörde (Arbeitsamt oder ArbG.) einzureichen hätte. Auf diese Weise würde zunächst einmal erzielt, daß nach ungenutztem Verstreichenlassen der Einspruchsfrist die vom Betriebsführer verhängte Buße rechtskräftig wird, so daß sie nicht, wie das jetzt ohne weiteres möglich ist, noch nach Monaten zum Gegenstande eines arbeitsgerichtlichen Rechtsstreites gemacht werden kann, wenn die übrigen Beteiligten die Sache bereits als längst beigelegt ansehen. Wird aber der Einspruch rechtzeitig eingelegt, dann müßte von Amts wegen (Offizialbetrieb) und nicht im Parteienbetriebe nach den hierfür gar nicht passenden Regeln der ZPO, geprüft werden, ob tatsächlich der für die Bußverhängung maßgebende Tatbestand gegeben ist oder nicht. Insbesondere muß die Spruchbehörde die Möglichkeit haben, durch ihre Ermittlungsbeamten oder durch Ersuchen der Polizei die Parteien selbst sowie die von ihnen angegebenen Zeugen formlos zu hören. Das kann jedoch gleich im Betriebe oder in der Wohnung geschehen, ohne daß die Beteiligten hierfür erst wertvolle Arbeitszeit durch Teilnahme an einem gerichtlichen Beweisaufnahmeterminen verlaufen. Eine mündliche Verhandlung als obligatorisch vorzusehen erscheint entbehrlich; auf sie brauchte die Behörde nur dann

zuzukommen, wenn sie sie in Ausnahmefällen einmal für unbedingt notwendig hielte. Jedenfalls müßte die Spruchbehörde in der Lage sein, ihr Erkenntnisverfahren völlig frei zu gestalten; nur muß das rechtliche Gehör der Beteiligten unbedingt sichergestellt sein. Keineswegs erscheint es erforderlich, etwa die Staatsanwaltschaft an dem ganzen Verfahren irgendwie zu beteiligen. Schon nach Abschluß der Erörterungen dürfte sich die Mehrzahl aller Einspruchsfälle dadurch erledigen, daß entweder auf den Betriebsführer oder das Gefolgschaftsmitglied eingewirkt wird, die unbegründete Buße oder den Einspruch zurückzunehmen. Nur der übrig bleibende Teil der Fälle wäre dann noch durch die Spruchbehörde im Wege eines kurz mit Gründen versehenen Beschlusses zu entscheiden, in dem entweder die Buße aufgehoben oder der Einspruch als unbegründet zurückgewiesen wird. Dieser Entscheidung kann dann endgültig sein, so daß ein weiteres Rechtsmittel hiergegen nicht mehr zuzulassen wäre. Schließlich verdient in diesem Zusammenhange auch noch der Gesichtspunkt besondere Beachtung, daß der Betriebsführer bei der Bußverhängung nach der Treuhänderanordnung oder der Betriebsordnung letzten Endes doch, ein ihm verliehenes staatliches Hoheitsrecht ausübt und insoweit ein Stück öffentlich-rechtliche Gewalt wahrnimmt. Es ist aber dieser autoritativen Stellung wenig zuträglich, wenn er sie im Falle der Nachprüfung der Buße wieder verlassen und seine Rechte als Partei im Zivilprozeß gegenüber dem ihm völlig gleichgestellten Gefolgsmann vor Gericht verteidigen muß. Ein auf diese Weise vom Gefolgsmann erstrittenes obseitiges Urteil vermag seine Autorität im Betriebe mehr zu gefährden, als sie eine Reihe von urteilsmäßig bestätigten Bußverhängungen zu festigen vermag. Auch aus dieser Erwägung heraus wäre es richtiger, lediglich den Hoheitsakt der Bußverhängung als solchen losgelöst von der Person des Betriebsführers auf seine Rechtmäßigkeit hin zu untersuchen. Jedenfalls würde auf die vorgeschlagene Weise eine rasche und gerechte, dem besonderen Charakter des arbeitsrechtlichen Bußverfahrens angepaßte Nachprüfung gewährleistet sein, die die Nachteile des jetzigen zivilprozessualen Verfahrens vermeidet.

Es bleibt noch zu prüfen übrig, ob die ArbG. bereits jetzt nach den vorstehenden Grundsätzen verfahren könnten, da sie ja nach § 10 VO. über Maßnahmen auf dem Gebiete der Gerichtsverfassung und der Rechtspflege v. 1. Sept. 1939 (RGBl. I, 1658) ihr Verfahren nach freiem Ermessen bestimmen dürfen. Das ist aber zu verneinen. Die Gestaltung des Prozeßverfahrens nach freiem Ermessen bedeutet nicht, daß sich das Gericht völlig von den Grundregeln des Zivilprozesses lossagen und dafür die Nachprüfung der Betriebsbuße nach einigen ihm geeignet erscheinenden Grundsätzen der StPO. vornehmen kann. Hierzu ist vielmehr eine besondere gesetzliche Regelung erforderlich, die, als Dauermaßnahme gedacht, etwa an die Stelle der fortgefallenen §§ 80—90 ArbGG. über das frühere arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren treten könnte, wo bereits einmal die Offizialmaxime in einem außerordentlich frei und zweckmäßig gestalteten Verfahren die Schranke des Zivilprozesses durchbrochen hatte. Dabei könnte in Erwägung gezogen werden, ob dann noch weiterhin ein Bedürfnis dafür besteht, das den Reichstreuhandern der Arbeit gegen die Bußverhängung jetzt zustehende Vetorecht, das sie sich in ihren Anordnungen teils nur für Betriebe ohne Vertrauensrat, teils aber auch ganz generell vorbehalten haben, aufrechtzuerhalten ist oder nicht. Tatsächlich kann dieses Widerspruchsrecht in seiner jetzigen Prägung doch nur geringe praktische Bedeutung haben. Die materielle Rechtmäßigkeit der Bußverhängung kann der Beauftragte des Reichstreuhanders der Arbeit bei einer bloßen Anzeigepflicht des Betriebsführers nur in den seltensten Fällen innerhalb der ihm zur Verfügung stehenden Wochenfrist nachprüfen; andererseits vermag das Gefolgschaftsmitglied die gerichtliche Nachprüfung einer solchen Buße auch dann zu erreichen, wenn der Beauftragte des Reichstreuhanders der Arbeit ihr nicht widersprochen hatte.

# Genußrechtablösung und Zinszahlung

Von Professor Dr. Wilhelm Herschel, Halle a. d. S.

Die Gläubiger von Industrieobligationen und verwandten Schuldverschreibungen haben bei der Aufwertung besonders ungünstig abgeschnitten. Ihre Forderungen wurden nur auf 15% des Goldmarkbetrages aufgewertet (§ 33 AufwG.). Die Industrieobligationen alter Währung in Höhe von insgesamt 5 Milliarden *M* schrumpften also zu 750 Millionen *RM* zusammen<sup>1)</sup>. Als Ausgleich erhielten die Gläubiger ein zusätzliches Genußrecht (§§ 37 ff. AufwG., VO. v. 25. Sept. 1934 [RGBl. I, 848]). Das Genußrecht ist nicht etwa, wie Mügel<sup>2)</sup> lehrt, „eine gesellschaftsähnliche Beteiligung an dem Unternehmen des Schuldners“. Denn es fehlt der gemeinsame Zweck, der gefördert werden soll; es fehlen die Beiträge; es fehlt insbesondere das anteilige Tragen des Verlustes; es fehlen alle gesellschaftsrechtlichen Herrschaftsrechte. In Wirklichkeit ist das Genußrecht ein ausgesprochenes Gläubigerrecht, ein schuldrechtlicher Rentenanspruch, der namentlich zwei Besonderheiten aufweist. Erstens steht die Höhe der Rente nicht fest; sie richtet sich nach näherer Maßgabe des § 2 VO. vom 25. Sept. 1934 nach dem Jahresgewinn des Schuldners und hat trotzdem den Charakter von Zinsen, wie sich aus § 2 a. a. O. deutlich ergibt. Es handelt sich also um ein „partiarisches Rechtsgeschäft im eigentlichen Sinne“, um die „rechtliche Beteiligung eines anderen am Wirtschaftsprodukt“<sup>3)</sup>. Zweitens ist dieser zinsartige Rentenanspruch mit einem fingierten Kapitalnennbetrag in Zusammenhang gebracht. Dieser bezieht sich auf 10% des Goldmarkbetrages der Schuldverschreibung, ist aber nicht eine dem Gläubiger geschuldete Summe, sondern lediglich eine Grundlage für einige Berechnungen, so für die Feststellung der Zinsen, des Höchstmaßes der Tilgungsbeträge sowie für die Ermittlung der Ablösungssumme, die man mit der Ablösungssumme der Rentenschuld (§§ 1199 Abs. 2, 1200, 1201, 1202 BGB.) vergleichen kann.

Mitte Januar 1943 machten einige Gesellschaften, die dem gleichen Konzern angehören, bekannt, daß sie die Genußrechte zum Nennbetrag ablösen. Sie folgten dem Beispiel, das andere Firmen in früheren Jahren gegeben haben. Ob solche Ablösungen gerade bei der heutigen Börsenlage erwünscht sind, sei dahingestellt. Von rechtlichem Interesse ist jedoch ein Satz aus der Bekanntmachung, dem man in ähnlicher Fassung schon in früheren, wenn auch keineswegs in allen Fällen begegnet ist: „Die Verzinsung der Genußrechte für das Rechnungsjahr 1942 wird durch die Ablösung zum Nennbetrag mit abgegolten.“ Dieser Satz unterliegt erheblichen Bedenken. Diese sollen im folgenden erörtert werden, zumal da § 174 Abs. 3 AktG. auch weiterhin die Ausgabe neuer Genußrechte (die allerdings nicht dem Aufwertungsrecht unterliegen) zuläßt.

Gewiß hat der Schuldner des Genußrechts die Befugnis, den Anspruch durch Zahlung des fiktiven Nennbetrages abzulösen (§ 43 AufwG.). Es steht aber nirgends, daß er das Recht hat, daneben bereits entstandene Zinsen in irgendeiner Weise abzugelten. Vielmehr muß er die Zinsansprüche nach Fälligkeit erfüllen. Eine andere Art, sich dieser Zinsen zu entledigen, gibt es, vom Erlaß abgesehen, nicht. Nimmt man den oben angeführten Satz wörtlich, so ist er zweifellos falsch: eine Ablösung der Genußrechte zum Nennbetrage kann niemals zugleich eine Abgeltung von Zinsen sein.

Indessen fragt es sich, ob neben der Ablösung ein Zinsanspruch für das letzte Geschäftsjahr und das Jahr der Ablösung überhaupt besteht. Verneint man diese Frage, so käme es auf eine — wie gesagt unmögliche — Abgeltung dieses nicht vorhandenen Zinsanspruches freilich nicht an. Man wird den in Rede stehenden Satz in diesem Sinne umdeuten dürfen und müssen. Hierzu mag kurz Stellung genommen werden.

Das Genußrecht gewährt zwar dem Gläubiger keinen Anspruch auf eine Kapitalsumme, sondern nur Anspruch auf eine (schwankende) Rente. Der wirtschaftliche Hintergrund dieser Rente ist der, dem Gläubiger eine Vergütung dafür zu gewähren, daß der Schuldner davon Abstand genommen hat, ihm gemäß § 43 Ziff. 2 AufwG. eine Zusatzaufwertung oder eine Barabfindung zu gewähren. Da der Schuldner dies unterlassen hat, steht ihm praktisch das Kapital, das er nicht an den Gläubiger ausgezahlt hat, wirtschaftlich zur Verfügung, während es dem Gläubiger entzogen bleibt. Deshalb muß der Schuldner dem Gläubiger eine Rente zahlen. Diese Rente ist also, wirtschaftlich betrachtet, Vergütung für Kapitalnutzung, und darin liegt der Grund ihres zinsartigen Charakters. Der Kapitalnutzung auf der einen Seite steht also in Gestalt der Rente eine Nutzungsvergütung gegenüber<sup>4)</sup>. Die Rente ist der Preis für die Belassung des Kapitals.

Hier liegt daher ein Dauerschuldverhältnis vor, aus dem immer wieder neue Einzelsprüche erwachsen. Es handelt sich um einen „zur Erzeugung von Einzelrechten geeigneten Organismus“<sup>5)</sup>. Diese Einzelsprüche erwachsen hier täglich als durch Erzielung eines ausschüttbaren Reingewinns bedingte Ansprüche. Daß sie nicht sofort, sondern erst nach Feststellung des Reingewinns fällig werden, ist unerheblich; denn Fälligkeit ist keine begriffsnotwendige Eigenschaft des Anspruchs<sup>6)</sup>. Unschädlich ist es auch, daß der Anspruch im Augenblick seines Entstehens der Höhe nach noch nicht feststeht, da seine Höhe vom Reingewinn abhängt; denn für das Entstehen eines Anspruchs genügt es, daß seine Bestimmbarkeit möglich ist, wie sich auch aus §§ 315 ff. BGB. ergibt. Demgemäß erwächst hier täglich als Nutzungsvergütung ein durch Gewinnerzielung bedingter Anspruch, dessen Höhe erst später festgestellt wird und dessen Fälligkeit erst später eintritt. Das entspricht auch der Gerechtigkeit: Nutzung und Nutzungsvergütung sind synchronisiert.

Wird nun ein Genußrecht wirksam abgelöst, so findet vom Ablösungszeitpunkte ab eine Kapitalnutzung nicht mehr statt, so daß von jetzt ab im Hinblick auf die Zukunft für eine Nutzungsvergütung, d. h. für die zinsartige Rente, kein wirtschaftlicher und rechtlicher Grund mehr vorhanden ist: insoweit entfällt sie. Hiervon bleiben aber schon entstandene Ansprüche unberührt. Es ist schlechterdings nicht einzusehen, wie das Aufheben der Kapitalnutzung für die Zukunft dazu führen könnte, Ansprüche, die die Nutzungsvergütung für die Vergangenheit darstellen, ohne Zahlung zum Erlöschen zu bringen.

Die Ansicht, der Zinsanspruch aus dem Genußrecht entstehe erst dann, wenn der zur Ausschüttung vorgesehene Reingewinn verfügbar sei, ist dogmatisch falsch; ihr Ergebnis ist außerdem ungerecht und mit den anerkanntswerten Grundsätzen unseres Kreditwesens unvereinbar. Daraus ergibt sich: erfolgt die Ablösung im Laufe eines Geschäftsjahres, so berührt das den bis dahin entstandenen Zinsanspruch nicht; dieser ist nach Maßgabe der verfügbaren Gewinnausschüttung nachträglich zu erfüllen — natürlich begrenzt auf die Zeitspanne von Beginn des Geschäftsjahres bis zum Ablösungszeitpunkt; er wird nicht in voller Jahreshöhe, sondern zeitanteilmäßig geschuldet. Eine Abgeltung dieser Zinsen durch Ablösung des Genußrechtes zum Nennbetrage kommt — wie man auch diesen Satz deuten mag — nicht in Betracht.

Würde man dem nicht folgen, so „hätten es die Gesellschaften doch in der Hand, die Ablösung jeweils kurz vor der oft Monate nach Jahreschluß vor sich gehenden Gewinnverteilung vorzunehmen und damit 1 oder gar 1½ Jahre Zinsen einzusparen“<sup>7)</sup>. Das könnte gewiß nicht

<sup>1)</sup> Mügel, „Kommentar zu den neuen Aufwertungsgesetzen“, Berlin 1930, S. 17.

<sup>2)</sup> Mügel, „Das gesamte Aufwertungsrecht“ (5) S. 857, Anm. 1 zu § 37.

<sup>3)</sup> Cromé, „Die partiarischen Rechtsgeschäfte“, Freiburg 1897, S. 27.

<sup>4)</sup> RGZ. 161, 52 (56) = DR. 1939, 17491 (GSZ.).

<sup>5)</sup> Planck-Siber Bd. II 1 (4) S. 3 Vorbem. I 1 a.

<sup>6)</sup> Heinrich Lehmann, „Allgemeiner Teil des BGB.“ (4) S. 86 zu 13.

<sup>7)</sup> Handelszeitung der Frankfurter Zeitung Nr. 43 v. 24. Jan. 1943 S. 5.

rechters sein. Man müßte deshalb vorkommendenfalls prüfen, ob nicht die Ablösung gerade in diesem Zeitpunkt einen sog. Rechtsmißbrauch oder — besser ausgedrückt — ein Handeln ohne Recht (§ 242 BGB.) darstellt. Ferner käme der Gesichtspunkt der Gesetzesumgehung in Frage, zumal da nach neuerer Ansicht die Gesetzesumgehung mit ihrer Nichtigkeitsfolge eine Umgehungsabsicht nicht einmal voraussetzt; es genügt, daß tatsächlich bei Gültigkeit des Rechtsgeschäfts der unzulässige Erfolg objektiv erreicht werden würde<sup>8)</sup>. Somit dürfte selbst von dem hier abgelehnten grundsätzlichen Standpunkte aus zumindest in vielen Fällen die Zinslosigkeit des Abgeltungsjahres ungerechtfertigt sein.

Indessen ist noch ein Einwand zu erörtern, den man aus § 44 AufwG. herleiten könnte und den z. B. M ü g e l<sup>9)</sup>, wenn auch mit einer gewissen Zurückhaltung, erhebt. Denn § 44 schreibt vor, daß der Beschluß über die Ausübung des Ablösungsrechts spätestens drei Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres bekanntzumachen ist. Man darf jedoch nicht übersehen, daß die Ablösung selbst etwas ganz anderes ist als dieser die Ablösung vorbereitende Beschluß. Für unsere Frage kann der Zeitpunkt des Beschlusses nicht maßgebend sein, sondern höchstens der der Ablösung selbst, da bis zu ihr das Kapital wirtschaftlich zur Verfügung steht. Müßte die Ablösung selbst binnen drei Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahres erfolgen, so könnte man vielleicht der Meinung sein, der Gesetzgeber habe Zinsansprüche für das neu laufende Geschäftsjahr ausschließen wollen;

<sup>8)</sup> RGR.-ErlB. Bd. 1 (9) S. 271, Anm. 1 zu § 134.

<sup>9)</sup> M ü g e l a. a. O. S. 880, Anm. zu § 44 mit weiteren Hinweisen. And. M. insbesondere Quassowski, „Gesetz über die Aufwertung von Hypotheken und anderen Ansprüchen“, 3. Aufl., S. 382 f., Anm. II 2 zu §§ 43, 44. Entgegen Quassowski S. 365, Anm. III zu § 40 ist allerdings davon auszugehen, daß die Zinsansprüche bedingt schon vor der Beschlußfassung über die Bilanz entstehen.

keineswegs könnte man daraus etwas für das abgeschlossene Geschäftsjahr folgern. M ü g e l selbst weist a. a. O. auf Unklarheiten in § 44 AufwG. hin. Über Zinszahlung sagt § 44 überhaupt nichts. Unter diesen Umständen geht es nicht an, aus § 44 zu schließen, der Gesetzgeber habe die an sich schon dürftige Rechtsstellung der Aufwertungsgläubiger noch weiter einschränken wollen. Ihnen den Zinsanspruch für die letzte Zeit zu versagen, wäre ja auch sachlich in keiner Weise gerechtfertigt. Zutreffend bemerkt Quassowski a. a. O.: „Die Zusatzaufwertung usw.<sup>10)</sup> kann nur für die Zukunft gewährt werden; daneben besteht der Anspruch auf die Beteiligung am Reingewinn für die Vergangenheit, sofern er vorher bereits zur Entstehung gelangt sein sollte.“ Das letztere ist, wie gezeigt, der Fall.

Mit Rücksicht auf Bemerkungen der Tagespresse ist ein verfahrensrechtlicher Hinweis anzufügen. Die Entscheidung der Streitfrage gehört, wenn eine gütliche Einigung nicht zustande kommt, in den ordentlichen Zivilprozeß. Freilich besteht für die Genußrechte eine sachliche Zuständigkeit der auf Grund der VO. v. 28. Aug. 1924 (RGBl. I, 697) gebildeten Spruchstelle. Diese Zuständigkeit beschränkt sich aber auf den Fall, daß die Beteiligung der Genußrechtsinhaber am Reingewinn „durch Kapitalerhöhungen oder sonstige Maßnahmen des Schuldners“ beeinträchtigt wird (§ 41 AufwG.). Sonstige Maßnahmen in diesem Sinne sind z. B. Goldumstellung auf einen zu hohen Kapitalbetrag, Bildung ungerechtfertigter Rücklagen und Tantieme-Erhöhung. In unserem Falle handelt es sich nicht um solche Maßnahmen, die einen lediglich ordnenden Eingriff erfordern, sondern um eine reine Rechtsfrage. Zu ihrer Entscheidung sind die ordentlichen Gerichte berufen. Eine Zuständigkeit der Spruchstelle ist insoweit nicht gegeben.

<sup>10)</sup> Usw., d. h. auch die Ablösung.

## Zweihundert Jahre Erlanger Juristenfakultät 1743—1943

Von Professor Dr. Hans Liermann, Erlangen

In schwerer Kriegszeit gedenkt die Universität Erlangen und mit ihr die Erlanger Juristenfakultät der zweihundertjährigen Wiederkehr des Tages ihrer Gründung. Die Universität wurde am 4. Nov. 1743 durch den Markgrafen Friedrich von Bayreuth und seine Gemahlin Wilhelmine, die Liebblingsschwester Friedrichs des Großen, feierlich eröffnet. Die Gründung fiel in ein philosophisches Zeitalter, das auch der Juristischen Fakultät ihr besonderes Gepräge gab. Wolffianer und später Kantianer hatten in den ersten Jahrzehnten die Lehrstühle inne. Es ist bezeichnend, daß an der großen Disputation im Rahmen der Eröffnungsfeierlichkeiten am 6. Nov. 1743 über die Streitsätze, „daß es nicht undenkbar sei, daß ein Körper denken könne“, und „daß die Grundbestandteile der Körper zusammengesetzt sein könnten“, in der Mehrzahl Juristen beteiligt waren. Unter den vielen tüchtigen Lehrern und Gelehrten, die damals in Erlangen wirkten, sind drei besonders hervorzuheben. Der Pandektist und Kantianer Karl Heinrich Groß war ein Landsmann und Freund Schillers, ein aufrechter Mann, der als unerschrockener Konsulent der württembergischen Stände in deren Konflikt mit dem Herzog ein paar Wochen auf den Hohenasperg wandern mußte. Während der Besetzung des Bayreuther Landes durch Napoleon 1806 bis 1810 hat er dann später gerade so furchtlos und treu der Universität Erlangen als ihr Rektor gedient und sie in bessere Zeiten hinübergerettet. Der bedeutende Staatsrechtslehrer Johann Ludwig Klüber war von 1786 an Professor in Erlangen, bis er 1804 nach Heidelberg ging, um in badischen Diensten eine Rolle in der hohen Politik zu spielen. Er repräsentiert den Übergang vom zerfallenden alten Reich zum Deutschen Bund und hat auch in seinem staatsrechtlichen System verstanden, diesen Übergang herzustellen. Vielleicht der klangvollste Name aus den ersten Jahrzehnten ist der Pandektist Christian Friedrich Glück. Er wurde 1784 in die Fakultät berufen und hat ihr bis zu seinem Tode 1831 angehört. Obwohl

er als Pandektist im 18. Jahrhundert großgeworden war — er schrieb ein unvollendetes Werk von 34 Bänden „Ausführliche Erläuterung der Pandekten“ —, besaß Glück doch geistige Beweglichkeit genug, um noch im Alter die Bedeutung der historischen Schule anzuerkennen und sich ihrer Methode zuzuwenden. Mit der historischen Rechtsschule beginnt für Erlangen eine glänzende Zeit. Der große Romanist Georg Friedrich Puchta, seit 1842 auf Savignys Wunsch als dessen Nachfolger nach Berlin berufen, schrieb in seiner Erlanger Zeit (1821 bis 1829) den 1. Band seines klassischen Werkes „Das Gewohnheitsrecht“. Neben Puchta ist Adolph v. Scheurl zu nennen, der von 1836 bis 1881 in Erlangen römisches Recht und Kirchenrecht lehrte. Mit Puchta und Scheurl beginnt die kirchenrechtliche Tradition Erlangens, die später durch Wilhelm Kahl (von 1883—1888 in Erlangen), Karl Rieker (1903—1927) und vor allem Emil Seeling (von 1888 bis zu seinem Tode 1928 in Erlangen) fortgeführt worden ist. Von bedeutenden Rechtshistorikern waren in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts in Erlangen tätig Roderich v. Stintzing (1857—1870), der Verfasser der „Geschichte der deutschen Rechtswissenschaft“, und Heinrich Gengler, der Erforscher der deutschen Stadtrechte (von seiner Habilitation 1843 bis zu seinem Tode 1901 ständig in Erlangen). Er war, wie der Dichter Ludwig Thoma (1888—1890 als Student der Rechte in Erlangen) in seinen Erinnerungen schreibt, noch am Ende des 19. Jahrhunderts „der Gelehrte aus der Biedermeierzeit ... von einer Art, nach der man Heimweh haben darf“. Ferner sind aus der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts der Staatsrechtler Heinrich Marquardsen zu nennen (1861—1897 in Erlangen), Begründer der „Kritischen Zeitschrift für die gesamte Rechtswissenschaft“, der im übrigen mehr Politiker als Gelehrter in der bewegten Zeit vor und nach 1870 hervortrat, und der Strafrechts- und Völkerrechtslehrer Karl Lueder

(1874—1895), dessen führendes Werk über die Genfer Konvention, in viele Sprachen übersetzt, internationales Ansehen genoß. Neben den angesehenen Gelehrten, die ein langes Leben hindurch Erlangen treublieben, hat die Fakultät viele bedeutende Männer in Jahren der wissenschaftlichen Entwicklung in ihren Reihen gesehen. Sie können nur kurz aufgezählt werden: Karl Wilhelm Friedrich v. Gerber, Alois Brinz, Konrad Hellwig, Theodor Kipp, Heinrich Rehm, Eduard Hölder,

Lothar Seuffert, Julius Binder, Paul Oertmann, Ernst Jäger und Erwin Riezler. Schließlich seien drei Männer genannt, die der Fakultät erst in den letzten Jahren durch den Tod entrissen worden sind, die bekannten Strafrechtslehrer August Köhler und Philipp Allfeld, letzterer als feinsinnige Künstlernatur auch bahnbrechend auf dem Gebiete des Rechts des geistigen Schaffens, und Bernhard Kübler, der als Kenner der antiken Rechtsgeschichte europäischen Ruf besaß.

## Mitteilungen des NS.-Rechtswahrerbundes

### Mitteilung

Der Aufenthalt nachstehender Bundesmitglieder ist unbekannt:

1. Karl Deckelmann, RA., Aschaffenburg, Schloßgasse 1, Bundesnummer A 13451,
2. Dr. Hans Schroeder, Abteilungsleiter, Düsseldorf, Richtenhofenstr. 56, Bundesnummer A 14377,
3. Friedrich Küpper, früher: RA. u. Notar, Essen, Dreilindenstraße 41, Bundesnummer A 43052,
4. Heinrich Theis, Assessor, Halle (Saale), Rosenstr. 9, Bundesnummer B 15738,
5. Dr. Hans Reimer, MarKriegsgerR., Wesermünde-G., An der Mühle 40, Bundesnummer B 28553,
6. Dr. Karl Eugen Nickel, Prof., Kiel, Olshausenstr. 26, Bundesnummer B 32767,
7. Hanns Arntz, AGR., Baden (N.-D.), Breyerstr. 7, Bundesnummer B 57849,

8. Clemens Naendrup, KriegsgerR., Wuppertal, Bundesnummer B 67213,
9. Heinrich Schwarz, Referendar, München, Karlstr. 48, II, Bundesnummer B 69263,
10. Ewald Kerckhoff, Assessor, Düsseldorf, Hermannstr. 7, Bundesnummer B 70124,
11. Dr. Wilhelm Pfister, RA., München 2, Jägerstr. 16, II, Bundesnummer B 78874,
12. Dr. Hans Günnicker, Abteilungsleiter, Schleswig, Schleistraße 42, Bundesnummer B 96125.

Die Bundesmitglieder werden gebeten, ihre Anschrift innerhalb von einem Monat der Reichsdienststelle, Hauptabteilung Verwaltung, Berlin W 35, Tiergartenstr. 20/21, persönlich oder schriftlich bekanntzugeben.

Nach Ablauf dieser Frist werden die zur Bereinigung der Mitgliedschaftsverhältnisse ergangenen Entscheide wirksam.

Nationalsozialistischer Rechtswahrerbund,  
Hauptabteilung Verwaltung.

## Schrifttum

Deutsches Recht, zugleich eine Einführung in das Studium der Rechtswissenschaft. Gemeinschaftsarbeit von Erich Berneker, Hermann Conrad, Fritz von Hippel, Rudolf Reinhardt, Walter Schätzl, Ulrich Stock, Leopold Zimmerl, ord. Professoren an der Universität Marburg (Lahn). Herausgegeben von Rudolf Reinhardt. Marburg 1943. N. G. Elwert'sche Universitäts- und Verlagsbuchhandlung. 207 S. Preis kart. 5,20 *R.M.*

Die juristischen Fakultäten stehen heute vor schwierigen pädagogischen Aufgaben, bedingt durch lange Entwöhnung der Wehrmachtstudenten von geistiger Arbeit, durch Druckbeschränkungen und begrenzte Studiendauer (wozu unten noch ein Wort zu sagen ist). Diese Schwierigkeiten sind aus vielerlei Gründen wesentlich größer als nach dem ersten Weltkriege. Um so mehr kommt es auf Klarheit über die richtige Anlage nicht nur des Studienganges, sondern auch der literarischen Hilfsmittel (einschl. Feldrundbriefe u. dgl.) an. Die vorl. Schrift will in Erkenntnis dieser Schwierigkeiten eine gedrängte Einführung in die Rechtswissenschaft darbieten.

Sie hat sich das Ziel gesetzt, „auf knappstem Raum den Stoff selbst und nicht zuletzt die tragenden Ideen so darzustellen, daß sie dem unverbildeten Verstande ohne besondere Mühe eingehen“ (Vorwort). Sie behandelt, nach 2 Beiträgen über Studium und Laufbahn, in 21 Beiträgen von 7 Verfassern die einzelnen Studienfächer, angefangen vom Vermögensrecht über Familienrecht, Staatsrecht, Strafrecht usw. bis zur Rechtsgeschichte und Rechtsphilosophie auf je 4<sup>1/2</sup>—12 Seiten. Nach diesem Gesamtplan überwiegt offenbar der Gedanke der Stoffübersicht den der Darstellung leitender Ideen. Bei dem verfügbaren Raum führt dieser Gedanke etwa im Strafrecht dahin, daß auf 9 Seiten über die Rechtsquellen, die Strafrechtstheorien, die Einteilung der Straftaten und das Strafsystem, über Tatbestand, Unrecht und Schuld, über Kausalität, über die Funktion der Tatbestände einschl. § 2 StGB., Rechtfertigungs- und Entschuldigungsgründe, Versuch, Teilnahme, Konkurrenz und Verjährung gehandelt werden muß. Dabei erhebt sich das Bedenken, ob eine derartige gedrängte Übersicht gerade dem Anfänger noch eine Anschauung von den Problemen vermitteln kann. Vor allem besteht aber die Gefahr, daß bei einer solchen Zusammendrängung eine rein quantitative, d. h. positivistische Auffassung des Stoffes vorausgesetzt oder doch gefördert wird. Natürlich haben auch die Verfasser die Gefahr gesehen, daß weder über das Grundsätzliche noch über das Einzelne genug gesagt werden könne, aber sie haben geglaubt, dieses Bedenken müsse hinter den praktischen Anforderungen unserer Tage zurückstehen (Vorwort).

Das berechtigte Bedürfnis nach einer einführenden Gesamtübersicht läßt sich durch eine erläuterte Ausgabe des Studienplanes befriedigen. Hier handelt es sich aber um eine Einführung in das Recht und die Rechtswissenschaft selbst. Auch dafür ist das Be-

dürfnis nach einer gedrängten Darstellung sicherlich zu bejahen. Aber bei dieser läßt sich beides, Stoffübersicht und Herausarbeitung von Grundgedanken, nicht vereinigen. Darum bleibt m. E. nur der Weg, offen auf die Gesamtübersicht zu verzichten und sich auf gewisse Hauptpunkte zu beschränken, diese aber nicht im Sinne einer Wiedergabe positiver Lösungen, sondern unter Heranziehung der zugrunde liegenden Voraussetzungen, also sozialer und wirtschaftlicher, überhaupt im weitesten Sinne geschichtlicher und grundsätzlicher Gesichtspunkte zu behandeln. Damit ist nicht ein unangemessenes Überwiegen geschichtlicher oder philosophischer Vorlesungen gemeint, sondern die Notwendigkeit, solche Gesichtspunkte bei Behandlung der praktischen Probleme zu berücksichtigen. So kommt z. B. bei dem ganzen Problemkreis der Rechtsquellen nicht nur die grundsätzliche Frage der Rechtsgeltung in Betracht, sondern etwa: die Entwicklung von der Vertragsfreiheit über die allgemeinen Geschäftsbedingungen und Tarifverträge zu den neuen Formen des Arbeits- und Wirtschaftsrechts; die Bedeutung des allgemeinen Gesetzes gegenüber ständischen und sonstigen Sonderregelungen; das Verhältnis von Kodifikation und Einzelgesetzgebung; das Verhältnis von altem Recht und neuem Recht, die Weiterbildung der Gesetze durch Auslegung usw. Oder, etwa im Bereich des Vollstreckungsrechts, das Verhältnis der Ehrengerichtbarkeit oder der Verwirkung in ihren verschiedenen Formen zu den hergebrachten Formen der Rechtsdurchsetzung, der Schutz der Betriebseinheit u. dgl. Die Auswahl der Probleme wird natürlich eine subjektive sein; auch kann man die Probleme nur am positiven Stoff aufzeigen. Gerade die Beschränkung auf einige Hauptpunkte ermöglicht aber, sie an einigen positiven Beispielen auch in die Einzelheiten durchzuführen, um nicht in Allgemeinheiten stecken zu bleiben. Feldpostschriften u. dgl. können sich dabei auf ein oder zwei solcher Problemkreise beschränken. Ich habe auch Bedenken gegen die Zielsetzung, den Stoff und die tragenden Ideen so darzustellen, „daß sie dem unverbildeten Verstande ohne besondere Mühe eingehen“. Die Skepsis gegenüber dem Interesse der Studenten für geschichtliche und grundsätzliche Fragen (S. 165, 200) scheint mir nicht angebracht. Die Studenten wollen auch von schwierigen Fragen hören (ebenso wie sich gerade die Wehrmachtstudenten gegen eine übermäßige Verkürzung des Studiums wehren, sobald sie nur einen ersten Einblick gewonnen haben), und sie müssen davon hören, wenn und weil solche Fragen nicht in Gelehrtenstreitigkeiten, sondern in der Gesamtlage unseres Volkes begründet sind.

Ich kann hier aus Raumgründen die einzelnen Beiträge nicht in der gebotenen Weise würdigen. Ihre Verfasser können nicht nur Verständnis für das Maß an Selbstverleugnung verlangen, mit dem sie im Interesse der Studenten ans Werk gegangen sind, sondern manche Beiträge enthalten auch durch Beschränkung in dem hier

gedachten Sinne anschauliche Einführungen in ihr Stoffgebiet. Die erwähnten Bedenken sind aber in erster Linie schon durch den Gesamtplan und die Zielsetzung begründet, die den einzelnen Verfassern nur begrenzte Gestaltungsmöglichkeiten ließen.

Prof. Dr. Karl Michaelis, Leipzig.

Dr. habil. Herbert Schönfeld, LGDir.: Die Wirkungsgrenzen der Abstammungsurteile. Berlin 1943. Verlag Walter de Gruyter & Co. 83 S. Preis kart. 3,80 RM.

Als das Reichsgericht die Abstammungsfeststellungsklage zuließ und sie bald darauf dem Verfahren nach §§ 640 ff. ZPO. unterstellte und demgemäß auf sie auch die Bestimmung des § 643 (Wirkung für und gegen alle) für anwendbar erklärte, war es sich natürlich darüber klar, daß man damit den Gegenstand in eine Form brachte, die ursprünglich nicht für ihn bestimmt war und daher auch nicht ganz paßt. Es war aber der einzig mögliche Weg zur sachgemäßen Klärung der Abstammungsverhältnisse, für die in vielen Fällen ein dringendes Bedürfnis bestand. In seiner Abhandlung „Wirkungsgrenzen der Abstammungsurteile“ legt Schönfeld also nur den Finger auf eine Wunde, um deren Vorhandensein der Eingeweihte wußte. Das mindert nun aber keineswegs den Wert dieser Schrift, die in voller Beherrschung des Gegenstandes und klarem Aufbau zu beachtlichen Ergebnissen führt. Der Verf. läßt — worauf schon der Titel des Buches hindeutet — nur eine sehr beschränkte Wirkung der Abstammungsurteile gelten. Er verneint einmal eine Bindung anderer Staatsorgane durch das Abstammungsurteil. Richtig ist daran sicher so viel, daß das „Für und gegen alle“ des § 643 ZPO. in dieser Hinsicht nichts Entscheidendes besagt. Allgemein sieht der Verf. die Bindung anderer Staatsstellen an Zivilurteile nicht als unmittelbare, verfahrensrechtliche, sondern nur als mittelbare an, vermittelt durch die Einwirkung des Urteils auf die materielle Rechtslage der Urteilsparteien. Deshalb fehlt hier nach seiner Ansicht jede Bindung, soweit es sich um öffentlich-rechtliche und strafrechtliche Folgen der Abstammung handelt, da diese unmittelbar an die Tatsache der Abstammung, die als solche nicht verbindlich festgestellt werden könne, nicht aber an die familienrechtlichen und sonstigen privatrechtlichen Beziehungen anknüpfen, die aus der Abstammung folgen. Also: Keine Bindung des Strafrichters im Falle des § 173 StGB., der Behörde für die Beamtenanstellung, im Erbgendungsverfahren. — Mag man auch der Beweisführung nicht in allen Einzelheiten folgen, so wird man dem Verf. doch in diesem Punkt grundsätzlich zustimmen müssen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, daß das Urteil für den Standesbeamten in bezug auf den Raudvermerk bei der Geburtseintragung unehelicher Kinder verbindlich ist, wie sich aus § 30 PersStG. ergibt. — Der Verf. will auch keine Rechtskraft des Abstammungsurteils gelten lassen in dem Sinne, daß durch diese Rechtskraft eine anderweitige Feststellung der Abstammung in einem neuen Feststellungsverfahren ausgeschlossen ist. Die Abstammungsfeststellungen hätten ihre Bedeutung nicht darin, daß sie sagen, wie sich Erzeuger und Kind zueinander zu verhalten haben, sondern in einer reinen Tatsachenfeststellung. Dafür passe die Unwiderruflichkeit nicht — wie wohl auf keine Tatsachenfeststellung. So scharfsinnig das entwickelt ist, kann es mich doch nicht voll überzeugen. Ich will davon absehen, daß es sich nach dem Standpunkt des Reichsgerichts bei der Abstammung um ein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 ZPO. handelt (JW. 1938, 245<sup>10</sup>), also nicht nur um eine bloße Tatsache. Der Verf. setzt sich damit in überzeugender Weise auseinander. Aber: Liegt wirklich für die Frage der Rechtskraft ein entscheidender Unterschied darin, ob eine Tatsache als solche festgestellt wird oder ein Rechtsverhältnis, das doch auch auf Tatsachenfeststellung beruht? Freilich: Die Tatsachenfeststellung vermag die Tatsachen, wie sie sind, nicht zu ändern. Sie hat aber den Sinn, daß sie für alle Rechtsfolgen die festgestellte Tatsache als gegeben festsetzt so, wie bei der Feststellung eines Rechtsverhältnisses die für die Entstehung dieses Rechtsverhältnisses erforderlichen Tatsachen als vorhanden angenommen werden. In beiden Fällen kann, das bringt die Beschränktheit menschlicher Erkenntnis mit sich, die Wirklichkeit anders sein. Das nimmt die Institution der Rechtskraft im Interesse des Rechtsfriedens in Kauf. Man mag deshalb geneigt sein, allgemein die Rechtskraft einzuengen, und es ist sicher, daß der Zug der Zeit dahin geht. Aber sie hier überhaupt nicht gelten zu lassen, weil es sich um eine „Tatsachenfeststellung“ handelt, geht m. E. doch nicht an. Das Besondere bei der Abstammungsfeststellung ist nach meiner Ansicht überhaupt nicht so sehr, daß eine „Tatsache“ festgestellt wird, sondern daß diese Tatsache nicht abgeschlossen in der Vergangenheit ruht, sondern einen Dauerzustand schafft (A. ist das Kind des B.), aus dem sich immer wieder Folgen ergeben. Das zwingt dazu, alles zu tun, nicht nur, um eine unrichtige Feststellung von vornherein zu vermeiden, sondern auch eine nachgewiesene Unrichtigkeit zu beseitigen. Aber der Weg dazu kann nur die Wiederaufnahme des Verfahrens sein, zu der jetzt auch noch die „außerordentliche Wiederaufnahme“ nach dem Gesetz v. 15. Juli 1941 tritt. Ob und wie man in solchen Fällen erforderlichenfalls über die Ausschlussfristen, an die die Wiederaufnahmen gebunden sind, hinwegkommen kann, ist hier nicht zu erörtern. Solange die Abstammungsfeststellung im Zivilverfahren erledigt wird — das wird aller Voraussicht nach nur ein Übergang sein —, muß man sich trotz gewisser Bedenken an dessen Regeln halten und kann auch auf die Rechtskraft nicht verzichten. Es wäre unerträglich, wenn die unterlegene Partei, ohne

wirklich Neues zu bringen, sofort wieder den großen Apparat des Prozeßverfahrens in Bewegung setzen könnte. Wenn der Verf. meint, das Kostenrisiko werde die zahlungsfähige Partei, die Vergabung des Armenrechts die arme Partei abhalten, so ist jedenfalls ersteres vielfach ein recht schwaches Hindernis; und was der armen Partei nicht recht ist, sollte auch der zahlungsfähigen nicht billig sein. Widersprechen möchte ich auch — und zwar nach beiden Richtungen — der Ansicht des Verf., daß bei Abstammungsurteilen einerseits die Fehlerquellen besonders stark seien — freilich teils auch ich nicht den Optimismus Roquettes in seiner hier vom Verf. wiedergegebenen Bemerkung DR. 1941, 2102 —, andererseits die Aussicht auf spätere Aufdeckung der Wahrheit infolge Geständnisses der Kindesmutter besonders groß sei. Daß das Reichsgericht „für die Abstammungsfeststellungen die Rechtskraft offenbar als selbstverständlich hingenommen hat“, wie der Verf. schreibt, ist richtig; ich verweise nur auf das Urteil RGZ. 165, 315. —

Zu Einzelheiten des inhaltreichen Buches hätte ich — pro und contra — noch manches zu sagen, doch würde das hier zu weit führen.

Der Umstand, daß meine Ansichten teilweise von denen des Verf. abweichen, ändert nichts daran, daß ich in dem Buch einen wertvollen Beitrag zum Recht der Abstammung sehe, an dem niemand, der an diesem Rechtsgebiet interessiert ist, vorübergehen sollte. Gerade weil es jeden, der es liest, zur Stellungnahme zwingt, habe ich mich mit ihm ausführlicher auseinandergesetzt.

RGR. Dr. Frantz, Leipzig.

Dr. Herbert Feuchter: Verwandtschaft und blutmäßige Abstammung. Berlin 1942. Duncker & Humblot. 123 S. Preis brosch. 9 RM.

Das Bändchen, eine der Universität Innsbruck vorgelegte Habilitationsschrift, geht an die nun auch wissenschaftlich stark beachtete Frage der blutmäßigen Abstammung vom Gegensatz zwischen Rechts- und Blutsverwandtschaft, wie ihn jede Rechtsordnung kennt, heran. Die Arbeit entwickelt den Gegensatz rechtsgeschichtlich und überprüft auf sein Vorhandensein die Gesetzbücher Altösterreichs, des Altreichs und der Schweiz. Ein solches Unternehmen ist nicht ganz einfach. Ist doch jedes der genannten Rechte nicht einheitlich. Den Gründen der Zwiespältigkeit nachzuspüren, müßte gerade für den Rechtsgeschichtsforscher verlockend sein. Liebe sich doch zeigen, wie sehr zeitgebundene Erwägungen (in Altösterreich der Eindruck des Fehlschlags des Josefinschen Unehelichenrechts, darüber hinaus die Angst des franzesischen Zeitalters vor der Wiederkehr des Josefismus; im Altreich der Widerstreit zwischen der Besorgnis vor Beweisschwierigkeiten und dem Glauben an die umfassende Kraft wirtschaftlicher Bindungen; vgl. Mot. IV, 851) die klare Vorstellung des Gegensatzes zwischen Rechts- und Blutsverwandtschaft zu trüben vermögen. Davon aber abgesehen bietet das Bändchen einen, für das altösterreichische Recht nun durch die VO. v. 6. Febr. 1943 (RGBl. I, 80) weitgehend überholten, im übrigen aber brauchbaren Überblick über das Abstammungsrecht Deutschlands und der Schweiz.

StA. Dr. Leiß, München.

Dr. Bulla, stell. Leiter des Amtes für Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront, Berlin: Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels. Kommentar zur Verordnung über die Beschränkung v. 1. Sept. 1939 nebst Durchführungsverordnungen und Ministerialerlassen. Berlin-Leipzig-Wien 1942. Otto Elsner Verlagsgesellschaft. 502 S. Preis kart. 12 RM.

Wenn man das umfangreiche Buch zur Hand nimmt, ist man zunächst überrascht, daß hier ein Gesetz mit nur 13 Paragraphen in einer Schrift von 502 Seiten erläutert wird. Diese Überraschung weicht aber bald einer uneingeschränkten Anerkennung darüber, welche Mühe und Sorgfalt der Verf. auf die Kommentierung verwendet hat und was hier alles aus dem zunächst inhaltlich gar nicht so gewichtig erscheinenden Stoff gemacht worden ist. Und mit volstem Recht! So „harmlos“ die APWVO. für den flüchtigen Leser aussieht, so schwierig ist sie tatsächlich bei näherer Betrachtung. Haben wir doch hier einen sehr bedeutsamen Fall der entscheidenden Beeinflussung privater Vereinbarungen und Rechtsgestaltungen durch staatliche Organe vor uns in Form akzessorischer Verwaltungsakte, welche den Privat-Rechtsgestaltungen der Arbeitsvertragsparteien erst endgültige Rechtswirksamkeit verleihen oder sie sogar u. U. völlig zunichte machen, wenn überragende öffentliche Interessen auf dem Gebiete des Arbeitseinsatzes dies verlangen. Deshalb ist die APWVO. auch allgemein rechtssystematisch so interessant und mag vielleicht auch richtungweisend für ähnliche Regelungen der Zukunft werden. Angesichts der Schwierigkeiten und Probleme, welche das Gesetz mit sich bringt, das in vieler Hinsicht rechtliches Neuland beschreitet, ist ein alle diese Fragen berücksichtigender Kommentar, der auch den Bedürfnissen der Praxis Rechnung trägt, dringend notwendig geworden. Der Verf. hat diese Aufgabe in hervorragender Weise gelöst. In einer Reihe ausgewählter Aufsätze hatte sich Bulla bereits seit längerer Zeit mit der Materie befaßt. Dies hat ihm, wie er selbst im Vorwort des Buches erwähnt, Veranlassung zu einer systematischen Zusammenfassung des Stoffes gegeben.

Die Schrift gibt zunächst eine kurze historische Einleitung und behandelt dann mit geradezu erstaunlicher Gründlichkeit und in erschöpfender Weise alle irgendwie auftretenden Fragen, wobei nicht nur die der APWVO. eigentümlichen Fragen, sondern auch

die meisten arbeitsrechtlichen Grundbegriffe, wie Arbeitsverhältnis, Arbeiter, Angestellter, Betriebsführer usw., eine kurze, aber klare Erläuterung erfahren, so daß also damit auch in dieser Richtung eine wertvolle Hilfe für den Benutzer des Buches gegeben ist. Bei der Behandlung der engeren Fragen der APWVO. ist alles erreichbare Material an Literatur, Gerichtsentscheidungen, Erlässen usw. berücksichtigt. Stets erfolgt in Zweifelsfällen eine sorgfältige Abwägung der verschiedenen Auffassungen. Vereinzelt kann man, wie dies in der Natur der Sache begründet ist, vielleicht auch anderer Meinung sein. Wichtig ist jedoch vor allem auch in diesen Fällen, daß der Verf. schwierigen zweifelhaften Fragen nicht einfach aus dem Wege gegangen ist, sondern daß er sie beherzt aufgegriffen und angeschnitten hat. Besonders eingehend ist § 1 erläutert. Diesen schwierigen Grundbestimmungen des Gesetzes sind allein rund 210 Seiten der Schrift und damit, wenn man vom Anhang absieht, nahezu die Hälfte des Buches gewidmet, und zwar mit vollem Recht. Ganz abgesehen davon, daß hier am besten Gelegenheit gegeben ist, auch wichtige Grundbegriffe zu erörtern, bieten die Vorschriften in § 1 auch die meisten rechtlichen Auslegungsschwierigkeiten, wie die vielen diesbezüglichen Urteile des RARbG. usw. beweisen. Einige schematische Zeichnungen sind hier sehr geeignet, das Verständnis zu erleichtern. Es folgen dann die Erläuterungen zu den übrigen Bestimmungen des Gesetzes. Ein Anhang gibt die Durchführungsverordnungen und die wichtigsten Erlasse des RARbM. im Wortlaut wieder.

Alles in allem ein ausgezeichnetes Werk von seltener Vollständigkeit, das die Materie wirklich nach allen Richtungen hin erschöpft und die weiteste Verbreitung bei allen interessierten Kreisen verdient.  
ORegR. Dr. Jaerisch, Glatz.

Prof. Dr. Arthur Brand †, LGPräs. a. D., Mitgl. der Akademie für Deutsches Recht: Das Deutsche Beamtengesetz (DBG.). 4., vollständig neubearbeitete Aufl. Berlin 1942. Springer-Verlag. XII, 992 S. Preis geb. 26,70 RM.

Arthur Brand, der Altmeister des deutschen Beamtensrechts, ist am 2. März 1943 im 73. Lebensjahr gestorben. Das Verlöschen dieses Lebens ist für die deutsche Rechtswissenschaft, insbesondere für die Wissenschaft des deutschen Beamtensrechts, ein schwerer Verlust. So schmerzlich dieser Verlust aber auch ist, es gereicht allen Verehrern dieses Meisters des Rechts zum Trost, daß es ein wahrhaft erfülltes Leben war. Die Früchte des Geistes, die es getragen hat, sind für das deutsche Rechtsleben ein unverlierbarer Besitz. Die deutsche Beamtensrechtswissenschaft wird den nunmehr Verewigten stets zu ihren glänzendsten Vertretern zählen. Der klangvolle Name, den der Verstorbene mehr als vier Jahrzehnte im Schrifttum des deutschen Beamtensrechts gehabt hat, wird noch lange über seinen Tod hinaus in alter Vertrautheit in der deutschen Rechtswissenschaft weiterleben.

Den Schlußstein des reichen Lebenswerkes Arthur Brands bildet die hier angezeigte 4. Aufl. seines bekannten Erläuterungsbuches zum Deutschen Beamtengesetz. Das Buch hat in den wenigen Jahren seit dem Erscheinen der 1. Aufl. in stürmischem Siegeszug eine schnelle und weite Verbreitung gefunden. Es ist als „der Brand“ zu einem festen Begriff im deutschen beamtensrechtlichen Schrifttum geworden. Gegenüber der Voraufgabe hat Brand seinem Werk wieder mit gewohnter Meisterhand erhöhte Aktualität und gesteigerte Vervollkommenheit verliehen. Das in den letzten Jahren stark angewachsene beamtensrechtliche Schrifttum und die einschlägige höchstrichterliche Rechtsprechung bis zum April 1942 sind eingehend verwertet worden. Auch alle bis zum April 1942 ergangenen neuen Gesetze, Erlasse, Verordnungen und sonstigen Bestimmungen, die das Beamtensrecht in vieler Hinsicht, besonders auch im Versorgungswesen, ergänzt, fortgebildet und geändert haben, sind in der Neuauflage berücksichtigt.

So ist „der Brand“ in der jetzt vorliegenden 4. Aufl. wieder, was er auch in den Voraufgaben immer war: ein treuer Mentor des deutschen Beamtensrechts, der jedem Ratsuchenden stets mit den positiven rechtlichen Bestimmungen, darüber hinaus aber auch mit einem Schatz von Wissen und jahrzehntelangen reifen Erfahrungen zur Verfügung steht.  
RA. Hermann Reuß, Berlin.

Entwurf eines Gesetzes über die Berufserziehung der deutschen Jugend, aufgestellt vom Jugendrechtsausschuß der Akademie für Deutsches Recht. (Arbeitsberichte der Akademie für Deutsches Recht Heft 19.) Stuttgart u. Berlin 1942. W. Kohlhammer Verlag. 201 S. Preis brosch. 4,20 RM.

Die Veröffentlichung dieses Entwurfs im 4. Kriegsjahr ist eine schöpferische Rechtstat von besonderem Ausmaße. Sie stellt die unerschöpfbare innere Kraft, die Siegeszuversicht und den alles beherrschenden Kampfwillen unseres Volkes beredt unter Beweis. Sie ist aber zugleich auch ein neues Gemeinschaftswerk echt deutschen Rechtsgeistes und ein schlagender Beleg für die hohe Bedeutung, die innere Erziehungskraft, die Kulturaufgabe und die geschichtliche Sendung unseres Rechtskampfes. Dieser gilt der Zukunft des Großdeutschen Reiches und muß deshalb in erster Linie den Trägern und Erben dieses Reiches — also unserer deutschen Jugend — gelten. Und so beweist der Entwurf eines Berufserziehungsgesetzes endlich wiederum die innere und organische Notwendigkeit jugendrechtlicher Eigenlebens, die Kriegswichtigkeit und Tragweite dieser der Jugend gewidmeten Rechtsarbeit. Es ist deshalb ein besonderes Verdienst der Akademie für Deutsches Recht, der For-

schungs- und Pflegestätte deutscher Rechtsgestaltung, durch den Jugendrechtsausschuß unter dem bewährten Vorsitz von Professor Wolfgang Siebert und unter Heranziehung erfahrener Mitarbeiter aller führenden und interessierten Stellen, diesen Entwurf erstellt zu haben.

Nach dem eindrucksvollen und plastischen Gesetzesvorschlag des Entwurfs ist die planmäßige Berufserziehung „zugleich notwendiger Bestandteil der Jugendberufshilfe, denn ihr gemeinsames Ziel ist, den jungen Deutschen zu einem charakterlich gefestigten und beruflich tüchtigen Volksgenossen heranzubilden, der den Beruf als natürliche und notwendige Aufgabe im Dienste der Volksgemeinschaft ausüht“. Das ist der tragende Grundgedanke des kommenden Gesetzes.

Der Entwurf bringt zunächst den Gesetzestext und anschließend eine eingehende, die Leitgedanken herausarbeitende und überzeugende Begründung. Der Gesetzesentwurf ist in 8 Teile gegliedert: Geltungsbereich, Voraussetzungen der Berufserziehung, Berufserziehung im Betriebe, Berufserziehung außerhalb des Betriebs, Reichsberufswettbewerb, Begabtenförderung, Strafen und Zwangsmittel, Durchführung des Gesetzes. Schon diese Stichworte — für mehr ist kein Raum — zeigen die innere Gesetzmäßigkeit des Entwurfs, sein Durchdrungensein von echtem erzieherischem Denken.

Aus berufener Feder sind inzwischen schon mehrere grundsätzliche Aufsätze über den Entwurf erschienen. Diese Aufsätze sind sehr zu begrüßen, entheben aber den deutschen Rechtswahrer nicht der Verpflichtung, selbst zu dem Entwurf zu greifen und sich mit den behandelten Problemen und Vorschlägen auseinanderzusetzen. Der Entwurf soll nach dem Vorwort von Prof. Siebert vor allem eine Diskussionsgrundlage darstellen.

Der Entwurf eines Berufserziehungsgesetzes geht jeden Rechtswahrer an, denn das nationalsozialistische Jugendrecht ist in seiner eigengesetzlichen Systematik, in seinem organischen Entwicklungsprozeß und mit seiner inneren Jugendkraft für die gesamte künftige Rechtsgestaltung von richtungweisender Bedeutung.

Möge deshalb der Widerhall des Entwurfs ein ganz starker und kämpferischer sein!  
KGR. Dr. Keßler, Kassel.

Jahrbuch des Jugendrechts Bd. XI/XII für die Jahre 1938/1939. Herausgegeben von Dr. Heinrich Wehler, Geschäftsführender Direktor des Deutschen Instituts für Jugendhilfe. Berlin 1942. Carl Heymanns Verlag. VIII, 272 S. Preis brosch. 16 RM.

Dr. Werner Weber, ordentl. Prof. des öffentl. Rechts a. d. Univ. Leipzig: Die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Eine Darstellung ihrer gegenwärtigen Ordnung. 2., erw. Aufl. München und Berlin 1943. C. H. Beck'sche Verlagsbuchhdlg. VI, 101 S. Preis brosch. 4 RM.

Die Verkündigungen von Rechtsvorschriften von Werner Weber. Stuttgart und Berlin 1942. W. Kohlhammer Verlag. 53 S. Preis kart. 1,50 RM.

Kriegsstrafrecht. Textausgabe der Bestimmungen des Kriegsstrafrechts und Kriegsverfahrenrechts in neuester Fassung unter Verwendung amtlicher Erläuterungen, mit Anmerkungen, Verweisungen, Sachverzeichnis und Vorwort herausgegeben von Hanns Dombrowski, Oberkriegsgerichtsrat beim Reichskriegsgericht. 5., stark erw. Aufl. Berlin 1942. Verlag Franz Vahlen. 419 S. Preis kart. 3,70 RM.

Militärstrafgesetzbuch in der Fassung der Verordnung v. 10. Okt. 1940 (RGBl. I, 1347) mit Einführungsgesetz und Kriegsonderstrafrechtsverordnung erläutert von Martin Rittau, Oberkriegsgerichtsrat, Rittmstr. d. Res. d. Kavallerie-Reg. 14. 4. Auflage. (Guttentagsche Sammlung Deutscher Reichsgesetze Nr. 196 Kommentare und erläuterte Textausgaben Nr. 196.) Berlin 1943. Walter de Gruyter & Co. 260 S. Preis kart. 4,80 RM.

Wehrmächtsdisziplinarstrafordnung — mit den Durchführungsbestimmungen der Wehrmachtsteile — (H. Dv. 3/9 M. Dv. Nr. 130 L. Dv. 3/9) erläutert von Dr. Fritz Hodes, Kriegsgerichtsrat. Berlin 1943. Carl Heymanns Verlag. VIII, 271 S. Preis brosch. 4 RM.

Die Reichssteuergesetze. Sammlung der wichtigsten Steuergesetze nebst den einschlägigen Durchführungsvorschriften, mit der Einführung „Die öffentliche Finanzwirtschaft“ von Ernst Kaemmel, ORegR. beim Oberfinanzpräsidium. München und Berlin 1943. C. H. Beck'sche Verlagsbuchhdlg. 1028 S. Preis geb. 7,50 RM.

Die Steuern des Generalgouvernements. Herausgegeben von MinR. Klemens Rogge, Leiter der Abteilung Direkte Steuern und Verkehrssteuern der Hauptabteilung Finanzen der Regierung des Generalgouvernements. Erste Ergänzungslieferung. Burgverlag Krakau GmbH. 92 Bl. Preis 4,50 RM zuzügl. Porto für die Sendung.

# Rechtsprechung

Nachdruck der Entscheidungen nur auszugsweise und mit genauer Quellenangabe gestattet

\*\* Abdruck in der amtlichen Sammlung der Entscheidungen des Reichsgerichts. — † Anmerkung —

RAG. Nr. 1 behandelt die Bindung der ordentlichen Gerichte an Entscheidungen der Arbeitsämter über die Notwendigkeit ihrer Mitwirkung bei der Lösung von Arbeitsverhältnissen.

RAG. Nr. 2 und 7 zeigen die Auswirkungen des Wiederauflebens der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis im Augenblick der Entlassung des einberufenen Gefolgsmannes.

RAG. Nr. 5 und 6 behandeln die Wirksamkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines zum Wehrdienst einberufenen Gefolgsmannes, sowie die Rückwirkung der Genehmigung des Arbeitsamtes und der Ausnahmegewilligung des Reichstreuhänders der Arbeit.

RAG. Nr. 8 und 9 bringen Grundsätze über Bezahlung von Feiertagen.

RAG. Nr. 12 spricht aus, daß die grundsätzlich ablehnende Haltung eines Gefolgschaftsangehörigen gegenüber dem Winterhilfswerk einen wichtigen Grund zur Entlassung abgeben kann.

## Reichsarbeitsgericht

\*\* 1. RArbG. — I. §§ 158, 620 BGB.

Bei der Kündigung von Dienstverträgen ist die Befügung von Bedingungen zulässig, deren Eintritt ausschließlich von dem Willen des Kündigungsempfängers abhängig ist.

II. VO. über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 1. Sept. 1931 (RGBl. I, 1685) §§ 1, 7 Abs. 2.

Die Bindung der ordentlichen Gerichte an Entscheidungen der Arbeitsämter über die Notwendigkeit ihrer Mitwirkung bei der Lösung von Arbeitsverhältnissen tritt nicht nur dann ein, wenn das Arbeitsamt die Notwendigkeit seiner Mitwirkung bejaht, sondern auch dann, wenn es die Notwendigkeit verneint.

Das Arbeitsamt kann eine Entscheidung, durch die es die Notwendigkeit seiner Mitwirkung verneint hat, dann nicht mehr zurücknehmen, wenn die Entscheidung sich rechtsgestaltend ausgewirkt hat, d. h. wenn das Arbeitsverhältnis durch eine nunmehr ohne Zustimmung des Arbeitsamtes ausgesprochene Kündigung beendet worden war.

Der Kl. steht seit dem 5. Jan. 1921 als Angestellter bei dem AG. G. im Dienst der Justizverwaltung. Nach § 16 der Tarifordnung A für Gefolgschaftsmitglieder in öffentlichen Dienst — TO. A — v. 1. April 1938 (RARB. VI, 475) galt für ihn im Jahre 1941 nach der Dauer seiner Beschäftigung im Justizdienst eine sechsmonatige Kündigungsfrist zum Kalendervierteljahrsschluß.

Der Kl. war im Jahre 1940 vorübergehend im Warthegau beschäftigt. Dort erkrankte er und kehrte deshalb an seinen Dienort G. zurück. Unter dem 19. April 1941 beschwerte sich der Kl. in einer Eingabe an den Amtsgerichtsdirektor über eine, wie er ausführte, ungerechtfertigte Behandlung und schrieb dann weiter: „Ich sehe mich daher gezwungen, mein Dienstverhältnis zu kündigen, und bitte um meine Entlassung aus dem Justizdienst mit Ablauf des 30. April 1941. Wenn es mir nach jahrzehntelanger Arbeit bei der Justiz auch schwerfällt, aus deren Dienst zu scheiden, so sehe ich keinen anderen Ausweg als den der Kündigung, es sei denn, das OLG. B. ordnet mich alsbald an das AG. in T. ab, bei dem ich einen Dienstleistungsauftrag vom 2. Jan. 1940 bis 19. Juni 1940 innehatte. . . . Sollte meiner letzten Bitte an die Justizverwaltung, mich an das AG. T. abzuordnen bzw. zu versetzen, nicht stattgegeben werden können, so bitte ich, meinem Antrage auf Entlassung aus dem Justizdienst baldigst stattzugeben.“

Mit Verfügung v. 5. Mai 1941 teilte der Amtsgerichtsdirektor in G. dem Kl. mit, daß der Oberlandesgerichtspräsident B. auf das Gesuch v. 19. April 1941 am 25. April 1941 folgende Entscheidung getroffen habe: „Da sich der Justizangestellte X. seit dem 5. Jan. 1921 ununterbrochen im Justizdienst befindet, beträgt die Kündigungsfrist nach § 16 Abs. 2 TO. A sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Eine Entlassung zum 30. April 1941 kann daher nicht erfolgen, sondern erst zum 31. Dez. 1941. Wegen einer eventuellen Beschäftigung beim AG. in T. wird nach Anhörung des Herrn Oberlandesgerichtspräsidenten in Y. entschieden werden.“

Unter dem 16. Mai 1941 fragte der Amtsgerichtsdirektor auf Anordnung des Oberlandesgerichtspräsidenten in B.

bei dem Kl. an, ob er mit Rücksicht auf die inzwischen erfolgte Rücküberweisung an das AG. G. die Kündigung zurücknehme und ob er den Antrag auf Abordnung nach T. aufrechterhalte. Der Kl. erwiderte, er könne das Kündigungsschreiben vorläufig nicht zurücknehmen, bitte aber um die Abordnung nach T., und für den Fall zöge er seine Kündigung zurück. Die Abordnung nach T. scheiterte. In der Verfügung des Amtsgerichtsdirektors in G. v. 12. Juli 1941, in dem dies dem Kl. mitgeteilt wurde, hieß es am Schluß: „Ich ersuche Sie, sich bis spätestens 16. d. M. endgültig darüber zu äußern, ob Sie Ihr Kündigungsschreiben v. 19. April d. J. aufrechterhalten. Dazu bemerke ich, daß nach der Verfügung des Herrn Oberlandesgerichtspräsidenten in B. v. 25. April d. J. die Entlassung erst am 31. Dez. d. J. erfolgen kann.“

Der Kl. erwiderte unter dem 17. Juli 1941: „Auf das Ersuchen vom 12. d. M. zeige ich an, daß ich mein Kündigungsschreiben vom 19. April d. J. aufrechterhalte.“

Eine Mitwirkung des Arbeitsamtes hatte bisher bei den Entlassungsverhandlungen nicht stattgefunden. Am 18. Nov. 1941 schrieb der Amtsgerichtsdirektor in G. an den Kl.: „Wenn Sie die Kündigung Ihres Dienstverhältnisses zum 31. Dez. d. J. aufrechterhalten, ersuche ich Sie um alsbaldige Vorlegung einer Zustimmungserklärung des hiesigen Arbeitsamtes gemäß § 1 der VO. v. 1. Sept. 1939 (RGBl. I, 1685). Ohne Genehmigung des Arbeitsamtes ist Ihre Kündigung wirkungslos. Ich gebe meine Zustimmung zur Lösung des Dienstverhältnisses nicht.“

Nachdem der Kl. zunächst mit Eingabe v. 19. Nov. 1941 bei dem Arbeitsamt in G. die Zustimmung zum Antritt einer Behördenstellung in P. beantragt hatte, erbat er mit einer weiteren Eingabe v. 20. Nov. 1941 die nachträgliche Zustimmung zu der von ihm am 19. April 1941 ausgesprochenen Kündigung seines Dienstverhältnisses beim AG. in G., indem er Abschrift des Bescheides des Oberlandesgerichtspräsidenten in B. v. 25. April 1941 mitteilte und hinzufügte, er habe dem Amtsgerichtsdirektor in G., der alsbaldige Vorlegung einer Zustimmung des Arbeitsamtes erfordert habe, vorgestellt, daß es einer solchen Zustimmung nicht bedürfe, da nach dem Bescheide des Oberlandesgerichtspräsidenten das beiderseitige Einverständnis vorliege, der Amtsgerichtsdirektor ihm jedoch eröffnet, daß er nach wie vor seine Zustimmung zur Lösung des Dienstverhältnisses nicht gebe.

Das Arbeitsamt erwiderte mit Verfügung v. 22. Nov. 1941: „Da sich der Herr Oberlandesgerichtspräsident in seinem Schreiben v. 25. April 1941 mit Ihrer Entlassung zum 31. Dez. 1941 einverstanden erklärt hat, ist eine Zustimmung des hiesigen Arbeitsamtes nicht erforderlich.“

Der Oberlandesgerichtspräsident in B. vertrat in der Folgezeit den Standpunkt, daß eine wirksame Kündigung des Kl. mangels Zustimmung des Arbeitsamtes nicht vorliege. Er verweigerte die Entlassung des Kl. und die Herausgabe der Arbeitspapiere. Der Kl. ist zwar über den 31. Dez. 1941 hinaus im Justizdienst tätig geblieben, aber unter Aufrechterhaltung seines Standpunktes, daß das Dienstverhältnis durch seine Kündigung wirksam beendet sei. Er verlangt von dem Bekl. die Herausgabe seines Arbeitsbuches und der Angestelltenversicherungskarte.

Das ArbG. hat die Klage abgewiesen; dagegen hat das BG. nach dem Klageantrage erkannt. Die Revision war erfolglos.

Das LArbG. hat nach dem Klageantrage erkannt, weil es das Arbeitsverhältnis der Parteien als rechtswirksam

gelöst angesehen hat. Es hat in dem an den Kl. gerichteten Bescheide des Arbeitsamtes v. 22. Nov. 1941 eine das Gericht bindende Entscheidung nach § 7 Abs. 2 VO. über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 1. Sept. 1939 (RGBl. I, 1685) erblickt und angenommen, daß die vom Kl. am 19. April 1941 zunächst bedingt ausgesprochene, dann aber unbedingt aufrechterhaltene Kündigung das Arbeitsverhältnis zum 31. Dez. 1941 beendet habe.

Die Revision macht demgegenüber zunächst geltend, es liege eine wirksame Kündigung durch den Kl. schon deshalb nicht vor, weil der Kündigung eine Bedingung angefügt gewesen sei, die Kündigung aber unbedingt erfolgen müsse. Richtig ist, daß der Kl. nur für den Fall die Kündigung des Arbeitsvertrages ausgesprochen hat, daß seine Abordnung nach T. nicht erfolge, richtig ist auch, daß die Kündigung grundsätzlich unbedingt erfolgen muß und daß Kündigungen, die unter einer Bedingung ausgesprochen werden, grundsätzlich nichtig sind. Eine Ausnahme gilt aber für Bedingungen, deren Eintritt ausschließlich von dem Willen des Kündigungsempfängers abhängen, wie vorliegend die Kündigung von der Entscheidung des Bekl. über die Abordnung des Kl. nach T. abhängig gemacht ist. Derartige Bedingungen, die bei Kündigungen gesetzt werden, mit denen der kündigende Teil eine Änderung der Arbeitsbedingungen erreichen und für den Fall der Ablehnung das Arbeitsverhältnis beenden will, sind im Arbeitsleben üblich und stehen der Gültigkeit der Kündigung nicht entgegen (RARB.G. 4, 14; ArbRSammI. 6, 176; 8, 67). Es handelt sich im vorl. Fall um eine solche Bedingung, deren Eintritt ausschließlich vom Willen des Bekl. abhing und die die Kündigung nicht nichtig machen konnte.

Der Kl. hatte die Kündigung zwar in Verkennung der nach der TO. A in Betracht kommenden Kündigungsfrist zum 30. April 1941 ausgesprochen. Dieser Irrtum ist aber für die Wirksamkeit der Kündigung ohne Bedeutung. Eine mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung wirkt vielmehr zum nächstzulässigen Termin (RARB.G. 14, 34). Die Kündigung konnte das Dienstverhältnis somit zum 31. Dez. 1941 beenden.

Der Kl. hat auch keineswegs durch seine späteren Erklärungen diese von ihm ausgesprochene Kündigung zurückgenommen und eine neue Kündigung ausgesprochen, so daß eine neue Kündigungsfrist in Lauf gesetzt und damit ein Ende des Dienstvertrages erst zu einem späteren Termin herbeigeführt wäre. Er hat im Gegenteil in seiner Eingabe v. 17. Juli 1941 sein früheres Kündigungsschreiben v. 19. April 1941 ausdrücklich aufrechterhalten.

Nach rein arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten bestehen sonach keine Bedenken gegen eine wirksame Kündigung des Dienstverhältnisses zum 31. Dez. 1941. Die Revision folgert die Unwirksamkeit der Kündigung aber auch aus dem Fehlen der Zustimmung des Arbeitsamtes aus § 1 der bereits erwähnten VO. über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, also aus Gründen des Arbeitseinsatzes. Sie ist der Auffassung, eine Einigung der Parteien über das Ausscheiden des Kl. sei nicht erzielt gewesen, der Ausnahmefall des § 2 Nr. 1 a. a. O. habe nicht vorgelegen und die Kündigung daher der Zustimmung des Arbeitsamtes bedürft. Demgegenüber ist auf den dem Kl. erteilten Bescheid des Arbeitsamtes v. 22. Nov. 1941 hinzuweisen, in welchem das BG. betreffend eine Entscheidung dahin erblickt hat, daß seine Zustimmung nicht erforderlich sei, weil eine Einigung über die Lösung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dez. 1941 vorliege. Nach § 7 Abs. 2 a. a. O. entscheiden, wenn im Einzelfall Zweifel darüber entstehen, ob eine Zustimmung des Arbeitsamtes zu einer Lösung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist, die Arbeitsämter endgültig hierüber. Diese Endgültigkeit gilt nicht nur für Entscheidungen, durch welche das Arbeitsamt das Erfordernis seiner Mitwirkung bejaht, sondern auch für solche, durch die es seine Mitwirkung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses für nicht erforderlich erklärt. Dabei macht es keinen Unterschied, ob das Arbeitsamt die Notwendigkeit seiner Mitwirkung deshalb verneint, weil das Arbeitsverhältnis ohne eine Kündigung durch Zeitablauf ende, die Mitwirkung also grundsätzlich nicht in Betracht komme; oder, weil bei an sich zur Lösung des Arbeitsverhältnisses notwendiger Kündigung eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Gefolgsmann über das Ausscheiden erfolgt, die Mitwirkung somit nur ausnahmsweise nicht erforderlich sei (vgl. auch RAG 64/42

v. 16. Okt. 1942). Auch in den Fällen einer verneinenden Entscheidung des Arbeitsamtes über das Erfordernis der Zustimmung erheischt der Arbeitseinsatz eine baldige und schnelle Klärung der Rechtswirksamkeit der Kündigung, soweit diese von Fragen des Arbeitseinsatzes abhängt. Auch in diesen Fällen ist es erforderlich, in der Kriegswirtschaft ein Brachliegen von Arbeitskräften oder deren Hinundherschoben zwischen den Arbeitsplätzen tunlichst zu vermeiden. Die Verfügung des Arbeitsamtes v. 22. Nov. 1941 stellt eine Entscheidung i. S. des § 7 a. a. O. dar. Der Kl. hatte mit seiner Eingabe v. 20. Nov. 1941 das Arbeitsamt um die nachfolgende Zustimmung zu der von ihm ausgesprochenen Kündigung gebeten und dabei auf die zwischen ihm und dem Amtsgerichtsdirektor bestehenden gegensätzlichen Auffassungen über die Notwendigkeit der Zustimmung hingewiesen. Wenn das Arbeitsamt die Erklärung der beantragten Zustimmung daraufhin ablehnte, weil zufolge Einverständnisses der Partei eine Einigung über das Ausscheiden erzielt sei, so kann darin bei zwangloser Betrachtung nichts anderes erblickt werden als eine Entscheidung über das Erfordernis der arbeitsamtlichen Mitwirkung. Diese wurde damit für nicht notwendig erklärt. Man kann das Schreiben, das einen Antrag auf Zustimmung sachlich bescheidet, nicht, wie die Revision es will, als eine unverbindliche Äußerung über Rechtsfragen ansehen. Gerade das Gesuch des Kündigenden auf Erteilung der arbeitsamtlichen Zustimmung hat das RARB.G. in RARB.G. 26, 297 als Kennzeichen dafür angesehen, daß der ergehende Bescheid eine die Gerichte bindende Entscheidung ist. Die von der Revision angestrebte Folgerung kann vorliegend auch nicht aus der Nichtanhörung des Bekl. gezogen werden. Zwingend vorgeschrieben war diese Anhörung vor einer Entscheidung nicht, wie auch die Revision nicht verkennt. Das Arbeitsamt hatte sich darüber schlüssig zu machen, ob es den Sachverhalt auch ohne Anhörung des Bekl. für genügend geklärt ansehen konnte. Eine Nachprüfung dieses Standpunktes durch die Gerichte ist nicht zulässig.

Ist hiernach auf Grund der gemäß § 7 Abs. 2 a. a. O. ergangenen Entscheidung des Arbeitsamtes davon auszugehen, daß für die Lösung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dez. 1941 die Zustimmung des nach der ArbeitsplatzwechselVO. an sich zur Mitwirkung berufenen Arbeitsamtes nicht erforderlich war, so hat das Arbeitsverhältnis des Kl. bei dem Bekl. mit dem 31. Dez. 1941 rechtlich sein Ende gefunden. Dabei kommt es nicht darauf an, ob, wie das Arbeitsamt angenommen, der Bekl. wirklich der Lösung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dez. 1941 zugestimmt oder, wie die Revision geltend macht, ein solches Einverständnis nicht vorgelegen hat, das Arbeitsverhältnis vielmehr nur durch Kündigung beendet werden konnte. Denn auch in letzterem Falle war, nachdem das Arbeitsamt die vom Kl. beantragte Zustimmung für nicht erforderlich erklärt und sich damit als Arbeitseinsatzbehörde ausgeschaltet hatte, das Arbeitsverhältnis auf Grund der vom Kl. am 19. April 1941 erklärten Kündigung mit dem 31. Dez. 1941 beendet, da mit dem Wegfall der Notwendigkeit der Zustimmung die Kündigung vollwirksam geworden war. Der Auffassung der Revision, daß erst in dem Schreiben v. 17. Juli 1941 die endgültige Kündigungserklärung des Kl. zu erblicken sei, das Arbeitsverhältnis also nicht vor dem 31. März 1942 haben enden können, kann nicht beigetreten werden. Der Kl. hat in diesem Schreiben seine bereits am 19. April 1941 zwar bedingt, aber, wie bereits ausgeführt, wirksam erklärte Kündigung lediglich aufrechterhalten. Damit muß auch diese ursprüngliche Kündigungserklärung als die maßgebende angesehen werden. In jedem Falle war also das Arbeitsverhältnis mit dem 31. Dez. 1941 beendet. Angesichts dieser Rechtslage kann dahingestellt bleiben, ob das Arbeitsamt durch das an das ArbG. gerichtete Schreiben v. 3. März 1942 seine am 22. Nov. 1941 getroffene Entscheidung überhaupt hat widerrufen wollen. Denn die durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dez. 1941 endgültig geschaffene Rechtslage konnte durch einen solchen Widerruf nicht mehr beeinflusst werden. Der Grundsatz der Unzulässigkeit des Widerrufs, den das RARB.G. in RARB.G. 23, 343 und 26, 8 für die Zustimmung zu einer Kündigung, die mit dem Ausspruch sich rechtsgestaltend ausgewirkt hat, angenommen hat, muß in gleicher Weise für Entscheidungen gelten, durch die das Arbeitsamt sich ausgeschaltet hat. Auch durch eine solche Erklärung wird

eine endgültige Rechtslage geschaffen. Der Widerruf wäre jedenfalls nach dem Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zulässig.

Der Bekl. ist sonach verpflichtet, dem Kl. die Arbeitspapiere, das Arbeitsbuch und die Angestelltenversicherungskarte herauszugeben. Die tatsächliche Weiterarbeit des Kl. steht diesem Anspruch nicht entgegen. Diese Weiterarbeit erfolgte nur wegen der Unsicherheit der Rechtslage und der dadurch entstandenen Bedenken gegen die Annahme eines anderen Arbeitsplatzes, möglicherweise auch wegen des Straftatbestandes im § 11 der VO. vom 1. Sept. 1939, nicht aber zur Erfüllung einer vom Kl. anerkannten Rechtspflicht. Es handelt sich hierbei um ein Beschäftigungsverhältnis eigener Art, dessen Dauer von vornherein mit dem Ende der Rechtsunsicherheit über die hier zu entscheidenden Fragen begrenzt ist, und das somit der Verurteilung des Bekl. zur Herausgabe der Arbeitspapiere nicht entgegenstehen kann.

(RARBg., Urt. v. 8. Jan. 1943, RAG 92/42.) [He.]

\*

\*\* 2. RARBg. — § 616 Abs. 2 BGB.; § 63 HGB.; § 133 c Abs. 2 RGewO.; §§ 71 ff., 84 Wehrmachtfürsorge- und -versorgungsg. v. 26. Aug. 1938 (= WFVG.) (RGBl. I, 1077, 1080) i. d. Fass. v. 20. Aug. 1940 (RGBl. I, 1162) und v. 7. Mai 1942 (RGBl. I, 281); §§ 2, 7 Einsatzfürsorge- und -versorgungsg. v. 6. Juli 1939 (RGBl. I, 1217).

Die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis leben mit dem Augenblick der Entlassung des zur Dienstleistung im Wehrdienst einberufenen Gefolgsmanns von selbst, ohne zuvorige Meldung zur Aufnahme der Arbeit und Wiedereingliederung in den Betrieb, wieder auf.

Ein während der Dienstleistung beim Wehrdienst eingetretenes unverschuldetes Unglück (Erkrankung), das den Gefolgsmann nach seiner Entlassung an der Verrichtung der Dienste in seinem Arbeitsverhältnis hindert, begründet den Anspruch auf Gewährung des Gehalts oder Lohnes gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (§ 616 BGB.; § 63 HGB.; § 133 c Abs. 2 RGewO.), und zwar auch dann, wenn das Unglück mit dem Wehrdienst in ursächlichem Zusammenhang steht.

Die schuldhafte Unterlassung oder Verzögerung der Meldung zur Aufnahme der Arbeit steht diesem Anspruch nicht entgegen; doch kann sie einen Anspruch des Arbeitgebers auf Schadenersatz gegen ihn begründen.

Bezüge, die dem entlassenen Wehrdienstpflichtigen auf Grund des WFVG. (§§ 71 ff.) zufließen, sind auf den Anspruch nicht anzurechnen. Die Absetzung eines Versehrtengeldes nach § 84 WFVG. und einer Versehrtengeldzulage nach §§ 2, 7 EWFVG. von diesem Anspruch ist nach § 84 Abs. 2 WFVG. ausgeschlossen. †)

Der Kl., der bei der Bekl. als kaufmännischer Angestellter (Buchhalter) mit einem Monatsgehalt von 300 *R.M.* im Dienst stand, wurde bei Ausbruch des Krieges zur Dienstleistung in der Wehrmacht einberufen. Er erkrankte bei der Wehrmacht und kam am 5. Juni 1941 in militärärztliche Behandlung. Mit dem 10. Juni 1941 wurde er für dienstunfähig erklärt, und er kam in Lazarettbehandlung. Am 20. Sept. 1941 wurde er aus dem Wehrdienst entlassen; er blieb jedoch zwecks Heilbehandlung im Lazarett bis zum 4. März 1942. An diesem Tage meldete er sich bei der Angekl. zurück mit der Erklärung, daß er noch nicht wieder dienstfähig sei.

Der Kl. beansprucht mit Rücksicht auf seine unverschuldete Dienstunfähigkeit infolge der Erkrankung Zahlung seines Gehalts für sechs Wochen, für die Zeit vom 21. Sept. bis zum 1. Nov. 1941, mit 450 *R.M.*

Die Bekl. bestreitet die Berechtigung dieses Anspruchs. Sie meint, der Kl. habe das Gehalt für die fragliche Zeit um deswillen nicht zu beanspruchen, weil er während seiner Dienstleistung bei der Wehrmacht erkrankt und noch bis zum 4. März 1942 in Lazarettbehandlung gewesen sei. Sie ist weiter der Ansicht, daß der Anspruch auf Gehalt entfalle, weil der Kl. sich nicht gleich nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst, sondern erst am 4. März 1942 bei ihr zurückgemeldet habe. Sie hält weiter den Kl. für verpflichtet, sich den ihm als Wehrdienstbeschädigten bezahlten Ausgleich auf den Klageanspruch anrechnen zu lassen.

Das ArbG. und das LARBg. haben den Klageanspruch für begründet erachtet und die Bekl. antragsgemäß verurteilt. Die Rev. war erfolglos.

§ 63 HGB. gibt einem Handlungsgehilfen, der durch ein unverschuldetes Unglück an der Leistung seiner Dienste verhindert wird, einen unabdingbaren Anspruch auf Fortzahlung von Gehalt und Unterhalt (d. i. der vertraglich vereinbarten oder tariflich — betrieblich — bestimmten Vergütung für seine Dienstleistung) auf die Dauer von sechs Wochen seit Eintritt der Dienstverhinderung. Der Anspruch ist unabhängig davon, ob das Unglück, zu dem auch die Erkrankung einschließlich etwaiger nachfolgender Heilbehandlung zu rechnen ist (RARBg. 24, 353), mit der Dienstverrichtung im Zusammenhang steht oder nicht; er setzt nur das Bestehen des Dienstverhältnisses zur Zeit des Eintritts der Verhinderung an der Dienstleistung durch das Unglück voraus.

Die Einberufung zu einer Dienstleistung im Wehrdienst berührt nach § 1 VO. zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vom 1. Sept. 1939 (RGBl. I, 1683) den Bestand eines Beschäftigungsverhältnisses nicht. Es kommen nur die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus ihm während der Zeit der Einberufung zum Ruhen, und sie leben erst wieder auf mit der Entlassung des Einberufenen aus dem Wehrdienst. Das hat zur Folge, daß der sonst mit dem Eintritt des Unglücks und der Dienstverhinderung einsetzende Anspruch auf Weiterzahlung des Gehalts bis zur Dauer von sechs Wochen, der während der Zeit der Einberufung nicht zur Entstehung gelangen kann, erst mit dem Augenblick der Entlassung beginnt, vorausgesetzt, daß zu dieser Zeit die Dienstverhinderung des Beschäftigten infolge des Unglücks noch fortbesteht. Denn mit diesem Zeitpunkt beginnt erst die Verpflichtung des Gefolgsmanns zur Dienstleistung und tritt die Verhinderung an der Dienstleistung ein, womit die Voraussetzung für den Anspruch aus § 63 HGB. (ebenso § 616 Abs. 2 BGB., § 133 c Abs. 2 RGewO.) gegeben ist.

Diese Folgerung aus der gegebenen Rechtslage findet, worauf das BG. mit Recht hinweist, auch ihre innere Rechtfertigung in dem Gedanken der Treu- und Fürsorgepflicht des Unternehmers gegenüber dem Gefolgsmann (§ 2 Abs. 2 ArbOG.), auf den jene Bestimmungen nach der jetzigen Anschauung zurückgehen. In dem Augenblick der Entlassung, in dem der Gefolgsmann aus dem Wehrverhältnis ausscheidet und in den Dienst zurücktritt und die Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis wieder in Wirksamkeit treten, hat auch die Fürsorgepflicht des Unternehmers wieder einzusetzen, wenn der Gefolgsmann infolge des Unglücks (der Erkrankung) seinen Dienst nicht verrichten kann. Der Umstand, auf den sich die Rev. noch besonders beruft, daß der Einberufene nach seiner Erkrankung im Wehrdienst zunächst, gegebenenfalls, wie im vorl. Falle, auf volle sechs Wochen und darüber hinaus versorgt wird, steht dem nicht entgegen. Das Arbeitsverhältnis, das in seinen Rechten und Pflichten für die Zeit des Wehrdienstes des Gefolgsmanns ruht, wird davon nicht berührt, und die mit der Entlassung des Gefolgsmanns neu einsetzende Pflicht der Fürsorge für ihn besteht unabhängig von der ihm während seines Wehrdienstes zuteil gewordenen Betreuung. Etwas Gegenteiliges bestimmt auch das Wehrmachtsfürsorge- und -versorgungsgesetz v. 26. Aug. 1938 — WFVG. — (RGBl. I, 1077, 1080) in der Fassung vom 20. Aug. 1940 (RGBl. I, 1162) und v. 7. Mai 1942 (I, 281) nebst seinen DurchBest. nicht.

Das alles hat, da nur ein unverschuldetes Unglück vorausgesetzt ist, auch in dem Falle zu gelten, daß das Unglück mit dem Wehrdienst im Zusammenhang steht. Die in dem angeführten Urteil RARBg. 24, 353 offen gelassene Frage, ob der Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts nach § 63 HGB. auch solchenfalls besteht, ist daher zu bejahen.

Da der Kl. nach der Feststellung des BG. während seiner Dienstleistung bei der Wehrmacht an einem nicht auf sein Verschulden zurückzuführenden Leiden erkrankt ist, und zwar dergestalt, daß er bis zu seiner Entlassung aus dem Wehrdienst am 20. Sept. 1941 und darüber hinaus dienst- und arbeitsunfähig war und bis zum 4. März 1942 heilbehandelt werden mußte, also jedenfalls bis zu diesem Zeitpunkt an der Verrichtung seiner Dienste bei

der Bekl. verhindert war, wie das BG. ebenfalls feststellt, so ist sein auf § 63 HGB. gestützter Anspruch auf Zahlung seines Gehalts auf die Dauer von sechs Wochen, beginnend mit dem Zeitpunkt der Entlassung, insoweit mit den Vorinstanzen grundsätzlich für begründet zu erachten.

Aus dem Umstand, daß der Kl. sich nicht gleich nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst am 20. Sept. 1941, sondern erst am 4. März 1942, nach seiner Entlassung aus dem Lazarett, bei der Bekl. zur Arbeitsaufnahme gemeldet hat, hat das BG. ohne Rechtsirrtum keine nachteilige Folgerung für den Klageanspruch gezogen. Es besteht zwar, wie schon in dem angeführten Urteil RArbG. 24, 358 gesagt ist, eine rechtliche Verpflichtung des Gefolgsmannes, sich nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst alsbald bei seinem Dienstherrn zurückzumelden (vgl. dazu auch jetzt den Erlaß und die Allgemeine Anordnung des RArbM. v. 21. Febr. 1942 [RArbBl. I, 96]). Ob und inwieweit die Verletzung dieser Verpflichtung sonst den mit der Entlassung wieder aufgelebten Anspruch des Gefolgsmanns auf Zahlung seines Gehalts oder Lohnes berührt, ob sie etwa diesen Anspruch nach dem Grundsatz „wer nicht arbeitet, hat auch keinen Anspruch auf Lohn“ bis zum Zeitpunkt der Rückmeldung und der Wiederaufnahme der Arbeit vernichtet, kann hier dahingestellt bleiben. Im Falle der Verhinderung des Gefolgsmanns an der Dienstleistung durch ein Unglück, in welchem Falle er sich nicht schuldhafterweise der Dienstleistung entzieht, kann jedenfalls auch aus einer schuldhaften Unterlassung der Meldung zur Arbeitsaufnahme alsbald nach der Entlassung nicht der Wegfall des Anspruchs auf Zahlung des Gehalts gem. § 63 HGB. (§ 616 Abs. 2 BGB., § 133 c Abs. 2 RGewO.) gefolgert werden. Wohl kann hier die Verletzung jener Pflicht im gegebenen Falle einen Schadensersatzanspruch des Unternehmers gegen den Gefolgsmann erzeugen, so wenn der Unternehmer bei rechtzeitiger Kenntnis von der Entlassung des Gefolgsmanns und der demnächst zu erwartenden Wiederaufnahme der Arbeit durch ihn zweckentsprechende Maßnahmen für sein Unternehmen hätte treffen können, die infolge der Unkenntnis unterblieben sind. Das BG. stellt fest, daß der Kl. zwar in Kenntnis seiner Entlassung aus dem Wehrdienst die Rückmeldung bei der Bekl. erst am 4. März 1942, nach seiner Entlassung aus dem Lazarett, vorgenommen hat. Es mißt aber der verspäteten Rückmeldung keine nachteilige Bedeutung für den Klageanspruch zu, weil der Bekl., wie es feststellt, dadurch kein Schaden entstanden ist. Dabei kann dann dahingestellt bleiben, ob die Unterlassung der Rückmeldung zunächst dem Kl. als Verschulden anzurechnen ist.

Die Frage endlich, ob der Kl. sich auf den Anspruch den „Ausgleich“ anrechnen lassen muß, den er als Wehrdienstbeschädigter erhält, hat das BG. mit Recht verneint. Die Anrechnung des dem Kl. gem. § 84 WFVG. und §§ 2, 7 Einsatzfürsorge- und -versorgungsgesetzes v. 6. Juli 1939 (RGBl. I, 1217) zugebilligten Verschrtengeldes und der Versehrtenzulage ist bei ihm als Angestellten nach § 84 Abs. 2 des erstgenannten Gesetzes ausgeschlossen. Auch was der Kl. etwa sonst aus Anlaß seiner Erkrankung und Heilbehandlung in der in Frage kommenden Zeit v. 21. Sept. bis 1. Nov. 1941 bezogen hat, hat er sich nach § 63 HGB. nicht anrechnen zu lassen. Diese Bestimmung gewährt dem Handlungsgehilfen, abweichend von der allgemeinen Bestimmung des § 616 Abs. 1 BGB., den Anspruch auf das Gehalt für sechs Wochen uneingeschränkt. Das ist im Abs. 2 daselbst hinsichtlich der Bezüge aus der Kranken- und Unfallversicherung noch besonders festgelegt. Es hat das aber, worin dem BG. zuzustimmen ist, ebenso zu gelten für Bezüge, die einem Handlungsgehilfen auf Grund anderer sozialer Gesetzgebung, so etwa auf Grund des WFVG. (§§ 71 ff.) zufließen, wie auch die Gewährung der Heilbehandlung des Kl. über den Zeitpunkt der Entlassung hinaus den strittigen Anspruch nicht berührt.

(RArbG., Urt. v. 11. Dez. 1942, RAG 104/42.) [He.]

**Anmerkung:** 1. Mit Recht stellt das RArbG. fest, daß der Sechswochenanspruch des § 63 HGB. auch durch eine Wehrdienstkrankung ausgelöst wird und dann grundsätzlich erst nach der Wehrdienstentlassung einsetzt,

denn ein Zeitraum der Arbeitsbehinderung kann überhaupt erst jetzt in Erscheinung treten.

Auch stellen die Lohnansprüche des erkrankten Gefolgsmannes aus § 616 BGB., § 63 HGB., § 133 c GewO., wie das RArbG. mit Recht bemerkt, sicherlich eine Entfaltung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Unternehmers dar. Nach richtiger Auffassung fließt aber auch schon der normale Lohnanspruch schlechthin trotz seiner Gleichwertigkeitsverknüpfung mit der Arbeitsleistung aus dieser allgemeinen Fürsorgepflicht. Andernfalls wäre das in einheitlicher Summe einem zur Monatsmitte erkrankten Angestellten gezahlte Monatsgehalt je zur Hälfte fürsorgefrei und fürsorgebürtig, ein Ergebnis, das sich, wie gern übersehen wird, mit der konkreten Wirklichkeit nicht vereinbart.

Eine zu enge Auffassung von der Fürsorgepflicht enthält die Entsch. auch insofern, als von der „neu einsetzenden“ Pflicht der Fürsorge für den Wehrdienstentlassenen gesprochen wird. Da der Kriegsteilnehmer zwar aus dem Arbeitskreise (vgl. Loschke: DGWR. 1940, 10; Arbeitsrecht 1941, 23, 40), nicht aber aus der darüber hinausragenden Betriebsgemeinschaft selbst ausscheidet (so auch Lutz Richter: Sächs. Wirtschaft 1941, 342), dauert auch die gemeinschaftsbegründete Treupflicht beiderseits fort und kann sich das beiderseitige Ruhen der arbeitgemeinschaftlichen Rechte und Pflichten während des Wehrdienstes i. S. von § 1 ArbeitsrechtsänderungsVO. im wesentlichen nur auf die bis zur Einberufung konkretisierten technischen Pflichten (vor allem Dienstleistung und Lohn) beziehen. Wie aber die treubürtige Schweigepflicht des Gefolgsmannes trotz seines Wehrdienstes fortdauert, so auch — zunächst in einem Minimalumfange — die Fürsorge des Unternehmers. Diese entfaltet sich sehr wohl auch zugunsten des Kriegsteilnehmers in Auskunfts- und Bescheinigungspflichten, kann sich aber auch — überminimal — bis zur Gehaltsfortzahlung oder doch betrieblichen Familienbeihilfe steigern (so auch Siebert, „Arbeitsverhältnis und Kriegsdienst“, 1940 S. 64.; Reuß-Siebert, „Die konkrete Ordnung des Betriebes“, 3. Aufl., S. 95 Anm. 23).

2. Ergänzungsbedürftig ist das, was das RArbG. zu der Rückmeldepflicht des wehrdienstentlassenen Gefolgsmannes sagt. Die beiderseitige Treupflicht entfaltet sich außergemeinschaftlich in Verschwiegenheit, innergemeinschaftlich in Offenheit. Die Offenheitspflicht ist als gemeinschaftsmäßige Rücksichtnahme besonders dann gegeben, wenn dem Treueempfänger eine Belastung, ein sonstiger Rechtsnachteil oder doch eine Änderung in der Rechtslage bevorsteht (vgl. die Beispiele für die Offenheitspflicht des Unternehmers bei Loschke: DARbR. 1940, 110). Daher ist der Gefolgsmann verpflichtet, unverzüglich seine Einberufung, seine Notdienstheranziehung, seine Dienstverpflichtung dem Betriebsführer vorzulegen (§ 1 VO. v. 29. Dez. 1937; § 9 WehrmachtübungsVO.; § 1 der 1. NotdienstDurchfVO.; § 6 DienstpflichtDA.). Daher hat sich aber auch der Gefolgsmann alsbald nach seiner Wehrdienstentlassung mit seinem Unternehmer wegen Wiederaufnahme der Arbeit in Verbindung zu setzen (§ 1 AllgAO. v. 21. Febr. 1942 [RArbBl. I, 96]; vergleichbar auch Punkt 1, 1 der Richtl. des Chefs des Oberkommandos der Wehrmacht v. 18. Sept. 1940 [RGBl. I, 1242]). Daher wird aber auch der noch arbeitsunfähige Gefolgsmann seine Wehrdienstentlassung dem Unternehmer alsbald anzuzeigen haben (unentschieden RArbG. 24, 356).

Im übrigen ergibt sich eine Meldepflicht des arbeitsunfähigen Wehrdienstentlassenen auch aus der allgemeinen Verpflichtung des Gefolgsmannes, drohende Schäden technischer Natur und sonstige Beeinträchtigungen des organisatorischen Betriebsablaufs dem Unternehmer anzuzeigen. Hierzu gehört auch die möglichst frühzeitige Anzeige der eigenen Dienstverhinderung (§ 20 Satz 2 ArbVerhG. mit S. 58 der Begründung), und zwar ohne Unterschied, ob der Gefolgsmann zu Beginn oder im Verlaufe eines Arbeitsverhältnisses oder vor Wiederantritt nach Wehrdienst erkrankt.

Eine Verletzung dieser Rückmeldepflicht kann in der Tat unter den oben bezeichneten Voraussetzungen einen Schadensersatzanspruch auslösen. Sie kann aber auch darüber hinaus in geeigneten Fällen den Einwand der Verwirkung begründen, insbes. wenn nach Lage der Sache eine langfristig verzögerte Unterrichtung des Un-

ternehmers diesem eine nachträgliche Zahlung des Sechswochengehaltes unzumutbar macht. Auf die etwaigen Voraussetzungen für eine Verwirkung geht die Entsch. nicht ein. Blieb der Kl. allerdings noch über den 4. März 1942, den Tag seiner verspäteten Rückmeldung, hinaus weitere sechs Wochen dienstunfähig, so würde den Unternehmer auch eine entsprechend spätere Wehrdienstentlassung des Kl. noch mit dem Sechswochenansprüche belasten, so daß eine Verwirkung wohl nicht zu rechtfertigen wäre.

3. Unzweckmäßig ist es, vom „Gedanken“ der Treu- und Fürsorgepflicht zu sprechen. Der Gedanke abstrahiert und verführt zu einer Verlagerung der Wertquellen ins Transzendente. Demgegenüber finden Treue und Fürsorge in der arbeitsrechtlichen Gemeinschaft selbst ihre konkret erlebte Wirklichkeit. Sie sind ihr wesenseigentümlich. Sie sind ihr immanent.

Überhaupt müssen die Volksgemeinschaft und ihre konkreten Gliedgemeinschaften aus sich selbst heraus erfaßt werden, nicht von irgendwelchen transzendenten Wertquellen her (so vor allem die Habilitationsschrift von Lemmel, „Die Volksgemeinschaft — ihre Erfassung im werdenden Recht“; vgl. auch die Ersetzung der rechtsgemeinschaftlichen Vorstellungswelt durch Erlebnis und Tat in der konkreten Gemeinschaft bei Höhn, „Rechtsgemeinschaft und Volksgemeinschaft“ S. 74 ff.; die Ersetzung des exogenen Sollens durch das endogene, der Sinnhaftigkeit des eigenen Wesens erwachsende Müssen bei Larenz: Ztschr. f. dt. Kulturphil., Bd. 1, S. 48, und Köttgen, Festschr. f. Hedemann, S. 358; schließlich die artbestimmte Ursprungsgestaltung bei Walz, „Artgleichheit gegen Gleichartigkeit“, S. 43).

4. Die „vertraglich vereinbarte“ Vergütung ist ein Pleonasmus. Es genügt die „vereinbarte“ Vergütung. Die Steigerung der Rechtsgestaltungswege führt dann von der Betriebsordnung zum Tarif, nicht umgekehrt.

5. Daß Versehrtegeld und Wehrmachtteilbehandlung nicht anrechnungspflichtig sind, ist auch schon dem sich auf Versicherungsleistungen beschränkenden Wortlaute des § 616 Abs. 2 BGB., § 63 Abs. 2 HGB., § 133 c Abs. 2 GewO. zu entnehmen.

LGDir. Dr. Johannes Loschke, Leipzig.

\*

\*\* 3. RArbG. — § 826 BGB.; §§ 232, 233 ZPO. Die in einem Prozeßvergleich, der durch Versäumung einer vorbehaltenen Widerrufspflicht Rechtswirksamkeit erlangt hat, mit ihrem Anspruch im Widerspruch mit der wirklichen Rechtslage nicht durchgedrungene Partei kann den Anspruch in einem neuen Rechtsstreit nur als außervertraglichen Schadensersatzanspruch auf Grund des § 826 BGB., und zwar unter derselben Voraussetzung durchsetzen, die bei einer durch Versäumung der Rechtsmittelfrist rechtskräftig gewordenen urteilsmäßigen Abweisung des Anspruchs den Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach § 233 ZPO. rechtfertigen würde. § 232 ZPO. findet dabei entsprechende Anwendung. †)

Der Kl. war bei dem Bekl. in dessen Wurst- und Fleischwarengroßhandel, der sich auch auf Auslandsgeflügel erstreckt, v. 1. Nov. 1934 bis zum 31. Aug. 1940 als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Das Abgangszeugnis enthielt über seine Tätigkeit nur die allgemeine Angabe, daß sie sich auf alle im Wurst- und Fleischwarengroßhandel vorkommenden Arbeiten erstreckt habe. Im Arbeitsbuch hatte der Prokurist L. des Bekl. ihn „als Einkäufer, Verkäufer und Korrespondent“ bezeichnet. Dadurch, daß das Zeugnis die Tätigkeit als Einkäufer nicht erwähnt, fühlt sich der Kl. beschwert und in seinem Fortkommen, namentlich seinem Bestreben, sich selbständig zu machen, behindert. Mit der Bitte um eine entsprechende Ergänzung des Zeugnisses wurde er vom Bekl. abgewiesen. Er erhob daher in den Akten 13 Ca 472/40 des ArbG. Berlin Klage auf Ausstellung eines Zeugnisses, welches angeben sollte:

„Seine Tätigkeit erstreckte sich auf vollkommen selbständigen Einkauf im Wurst- und Fleischwarengroßhandel. Im Verkehr mit der Kundschaft hatte er Inkassovollmacht, das Mahn- und Klagewesen sowie die Führung der Lagerbücher und Markenkartei. Insbesondere wurde er mit dem Einkauf in der Abteilung Geflügel beauftragt.“

In dem Rechtsstreit schlossen die Parteien am 10. Dez. 1940, nachdem der Prokurist L. über die Art der Beschäftigung des Kl. als Zeuge vernommen war, unter Vorbehalt eines zehntägigen Widerrufsrechts für den Kl. auf Vorschlag des Gerichts einen Vergleich. Danach hatte der Bekl. dem Kl. ein neues, genau formuliertes Zeugnis auszustellen, welches über die Art der Beschäftigung lautete:

„Seine Tätigkeit war die eines Verkäufers und Expedienten und erstreckte sich auch auf alle sonst noch im Wurst- und Fleischwarengroßhandel vorkommenden kaufmännischen Arbeiten.“

Der im Termin nicht zugegen gewesene Kl. war beim Vergleichsabschluß durch das bei der DAF. als Rechtsberaterin angestellte Fräulein Z. als seine Prozeßvollmächtigte vertreten worden. Er erteilte ihr rechtzeitig Auftrag zum Widerruf des Vergleichs. Die von ihr unterzeichnete Widerrufsschrift trägt das Datum v. 18. Dez. 1940, ging aber erst am 6. Jan. 1941, also nach Ablauf der Widerrufsfrist, beim ArbG. ein. Der Kl. legt die Schuld an der Versäumung der Frist der Post zur Last, bei der das Widerrufsschreiben schon am 18. Dez. aufgegeben worden sei, und beantragte mit Brief v. 10., bei Gericht eingegangen am 11. Jan., die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand. Das ArbG. wies jedoch durch Beschluß v. 22. Febr. 1941 den Antrag ab.

Der Kl. begehrt mit der gegenwärtigen Klage die Ergänzung des gemäß dem Vergleich ausgestellten Zeugnisses wie folgt: „Herr R. war bei uns als Einkäufer tätig.“ Er hat behauptet, die — übrigens in die Sitzungsniederschrift des Vorprozesses nicht aufgenommenen und im jetzigen Rechtsstreit inhaltlich nicht wiedergegebene — Zeugenaussage des L., auf Grund deren sich seine Prozeßvollmächtigte zum Abschluß des Vergleichs bereitgefunden habe, sei falsch gewesen. Da dem Bekl. ferner bekannt sei, daß der Vergleich gegen seinen, des Kl. Willen infolge einer der Post zur Last fallenden Verzögerung rechtswirksam geworden sei, würde es gegen Treu und Glauben verstoßen, ihn an dem Vergleich festzuhalten.

Der Bekl. sieht dagegen den Streit um das Zeugnis mit dem Vergleich als erledigt an und hat ferner als ungläubwürdig bestritten, daß die Widerrufsschrift rechtzeitig zur Post gegeben sei. Im übrigen sei der Anspruch auch rechtlich nicht begründet. Die Tätigkeit des Kl. sei durch den Verkauf gekennzeichnet. Daneben habe er lediglich die Aufgabe gehabt, die dem Betriebe zustehenden Geflügelmenge abzuholen. Dies sei überhaupt keine Einkaufstätigkeit.

Das ArbG. hat die Klage abgewiesen.

Der Kl. hat Berufung eingelegt und den Klageanspruch auf Ergänzung des Zeugnisses nunmehr auch daraus hergeleitet, daß der Bekl. mit deren Verweigerung unter den vorl. Umständen gegen die guten Sitten verstoßen habe und ihm deshalb nach § 826 BGB. zum Schadensersatz verpflichtet sei. Vorsorglich hat er den Vergleich jetzt ferner wegen arglistiger Täuschung angefochten mit der Behauptung, der Bekl. habe trotz genauer Kenntnis von der Art der Beschäftigung den Zeugen L. zu dessen falscher Aussage darüber veranlaßt.

Dem ist der Bekl. wiederum damit entgegengetreten, daß, wenn die Anfechtung durchgreife, der Vorprozeß noch anhängig sei, der neuen Klage also schon die Einrede der Rechtshängigkeit entgegenstehe. Im übrigen hat der Bekl. auch seine sachlichen Einwendungen dem Anspruch selbst gegenüber aufrechterhalten.

Das BG. hat in Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils den Bekl. verurteilt, dem vergleichsmäßig ausgestellten Zeugnis am Schluß des ersten Absatzes noch den Satz einzufügen: „Außerdem war er als Einkäufer für Geflügel tätig.“

RArbG. hob auf.

Das BG. geht rechtlich einwandfrei davon aus, daß der dem Kl. nach § 73 Abs. 1 HGB. zustehende Anspruch auf Ausstellung eines vollständigen und richtigen Zeugnisses auch über die Art seiner Beschäftigung bei dem Bekl. durch das Zeugnis, welches ihm gemäß dem im Vorprozeß abgeschlossenen gerichtlichen Vergleich v. 10. Dez. 1940 ausgestellt worden ist, seine erschöpfende Befriedigung finden sollte. Es nimmt weiter zutreffend an, daß der Streit der Parteien über diesen Anspruch schon im

Vorprozeß mit dem Wirksamwerden des Vergleichs infolge der Versäumung der Widerrufsfrist beendet worden ist. Der Versuch des Kl. im Vorprozeß, sich durch eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Fristversäumung, die Fortführung jenes Rechtsstreits zu ermöglichen, mußte mißlingen. Denn § 233 ZPO. gibt einer Partei das Recht auf solche Wiedereinsetzung nur gegen die auf einem unabwendbaren Zufall beruhende Versäumung ganz bestimmter prozeßrechtlicher Fristen, zu denen die vom Kl. versäumte Widerrufsfrist nicht gehört.

Danach hat aber nicht nur der Streit um den Zeugnisanspruch prozeßrechtlich sein Ende gefunden, sondern ist auch der Anspruch selbst mit der Ausstellung des dem Vergleich entsprechenden Zeugnisses in vollem Umfange erfüllt worden und damit untergegangen.

Davon, daß der Vergleich etwa seinem Inhalt nach gegen die guten Sitten verstoßen hätte und deshalb nach § 138 BGB. von vornherein nichtig gewesen, der Zeugnisanspruch mit dem gemäß dem Vergleich ausgestellten Zeugnis daher nur zum Teil befriedigt worden und der Anspruch auf Ergänzung dieses Zeugnisses übriggeblieben wäre, kann nicht die Rede sein. Eine — übrigens vom Kl. selbst nicht behauptete — Nichtigkeit des im Vorprozeß abgeschlossenen gerichtlichen Vergleichs würde dem Kl. im gegenwärtigen Rechtsstreit auch nicht zum Siege verhelfen können. Denn wäre der Vergleich nichtig, so würde der Vorprozeß noch nicht beendet, sondern anhängig geblieben sein. Der erneuten klageweisen Geltendmachung jenes Anspruchs würde mithin die Einrede der Rechtshängigkeit entgegenstehen.

Dasselbe gilt, wenn die vom Kl. in der BerlInst. vorsorglich noch geltend gemachte Anfechtung des von seiner Prozeßbevollmächtigten abgeschlossenen Vergleichs wegen einer vom Prokuristen L. verübten arglistigen Täuschung (§ 123 BGB.) durchgreifen würde und damit die Nichtigkeit des Vergleichs nachträglich herbeigeführt hätte. Die Tatsache dieser Anfechtung ist mithin für die Entscheidung des vorl. Rechtsstreits ohne Rechtsbedeutung.

Der in diesem verfolgte Anspruch auf Zeugnisergänzung läßt sich aber auch nicht so begründen, wie es der Kl. schon im ersten Rechtszuge versucht und das BG. es gebilligt hat. Dieses hält die Klage in der Hauptsache deshalb für begründet, weil der Bekl. damit, daß er sich gegenüber der Klageforderung auf den im Vorprozeß geschlossenen Prozeßvergleich berufe, gegen Treu und Glauben im Verkehr verstoße und sich daher den aus § 242 BGB. hergeleiteten Einwand einer unberechtigten Rechtsausübung entgegenhalten lassen müsse. Dabei wird der Anspruch des Kl. auf Ergänzung des ihm vergleichsgemäß ausgestellten Zeugnisses als an sich zu Recht bestehend vorausgesetzt, während sein Bestehen ja gerade bestritten und vom Kl. erst zu begründen ist. Der Grundsatz von Treu und Glauben im Verkehr soll zwar gegenüber einem formalen oder anscheinend gegebenen Rechtsanspruch den Verpflichteten gegen ungehörige, gegen Recht und Billigkeit verstoßende Zumutungen schützen (siehe Erläuterungsbuch der RG Räte zum BGB. Anm. 1 zu § 242 mit Anführungen), kann aber niemals die Rechtsgrundlage für einen Anspruch schaffen.

Ebensowenig kann der Kl. die erstrebte Zeugnisergänzung auf dem Wege über einen arbeitsvertraglichen Schadensersatz auf Grund des § 2 Abs. 2 ArbOG. erreichen. Dieser Weg führt schon deshalb nicht zum Ziel, weil aus der nach der genannten Vorschrift dem Führer des Betriebes obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht allein vom Gefolgschaftsmitglied nach der Rechtsprechung Ansprüche nicht unmittelbar hergeleitet werden können, sondern sich Inhalt und Umfang von Rechten oder Pflichten näher bestimmen lassen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis anderweitig ergeben.

Begründen läßt sich die Klageforderung auf Zeugnisergänzung nur, wie es der Kl. im zweiten Rechtszuge getan hat, mit der Vorschrift des § 826 BGB., also als außervertraglicher Schadensersatzanspruch, und zwar damit, daß die Verweigerung der Zeugnisergänzung durch den Bekl. mit Rücksicht auf die besonderen Umstände des Falles gegen die guten Sitten verstoßen habe und ihn deshalb zum Ersatz des dem Kl. dadurch vorsätzlich zugefügten Schadens verpflichte. Das BG. das den Bekl. zur

Ergänzung des vergleichsgemäß ausgestellten Zeugnisses in einem von dem allgemein gehaltenen Klageantrage etwas abweichenden beschränkteren, aber wohl der wirklichen Absicht des Kl. entsprechenden Umfang verurteilt hat, erwähnt nun in der Begründung seiner Entscheidung den § 826 BGB. nicht. Es erblickt jedoch in der Weigerung des Bekl. insofern einen sogar besonders schweren Sittenverstoß, als es den Klageanspruch in letzter Linie auch aus dem Schikaneverbot des § 226 BGB. glaubt herleiten zu können. Es nimmt nämlich an, daß der Bekl. mit seiner Berufung auf den Prozeßvergleich nur den Zweck verfolgt habe, die Bestrebungen des Kl., sich selbständig zu machen, zu durchkreuzen. Der dafür angegebene Grund, daß keine andere Absicht des Bekl. ersichtlich sei, ist aber unhaltbar. Denn unzweifelhaft hat der Bekl. mit der Ausnutzung der ihm günstigen prozeßrechtlichen Lage auch, wenn nicht sogar allein, das Verlangen des Kl. auf Zeugnisergänzung abwehren wollen. Die Voraussetzung der Anwendbarkeit des § 226 BGB., daß die Berufung auf den Vergleich nur den Zweck der Schadenszufügung gehabt haben kann, ist mithin nicht erfüllt.

Es bleibt aber zu prüfen, ob nicht die besonderen Umstände, denen das BG. einen — im gesetzlichen Sinne nicht ohne weiteres sittenwidrigen — Verstoß gegen Treu und Glauben entnommen hat, die auf die Rechtswirksamkeit des Prozeßvergleichs gestützte Weigerung des Bekl. auch als sittenwidrige und deshalb nach § 826 BGB. zum Schadensersatz verpflichtende unerlaubte Handlung kennzeichnen. Trifft dies zu, so hat der Bekl. den Schaden, den er dem Kl. durch die Ausnutzung des, wie das BG. feststellt, der wahren Rechtslage nicht gerecht gewordenen Prozeßvergleichs vorsätzlich zufügt, nach dem Grundsatz des § 249 Satz 1 BGB. durch Wiederherstellung des früheren Zustandes zu beseitigen. Das kann nur dadurch geschehen, daß er auf die ihm günstigen Folgen des endgültig gewordenen Prozeßvergleichs Verzicht leistet, was wiederum den Klageanspruch auf Zeugnisergänzung rechtfertigen würde.

Die Tatsache allein, daß eine vergleichsweise Streiterledigung der wahren Rechtslage nicht entsprochen hat, macht selbstverständlich eine Berufung auf den Vergleich noch nicht zu einem sittenwidrigen Rechtsmißbrauch. Sie ist nur eine notwendige Voraussetzung des Schadensersatzanspruchs aus § 826 BGB., weil es andernfalls an einer Schädigung des Gegners fehlen würde (RGZ. 163, 287, 292). Ob die — allerdings weitgehend auf in der RevInst. unangreifbaren tatsächlichen Feststellungen beruhende — Annahme des BG., daß der Kl. beim Bekl. wenigstens in der Geschäftsabteilung für Geflügel Einkäufer gewesen sei, nicht auch von Rechtsirrtum über den im Handel geltenden Begriff eines Einkäufers beeinflusst gewesen ist, kann zweifelhaft sein. Eine abschließende Beantwortung der Frage erscheint ohne eine weitere Beweisaufnahme namentlich darüber, was der Handel unter einem Einkäufer versteht, nicht möglich. Sie erübrigt sich auch, wenn die sonstigen näheren Umstände, die nach dem Klagevorbringen für die Beurteilung des dem Bekl. vorgeworfenen Verhaltens in Betracht kommen, den Klageanspruch nicht rechtfertigen können.

Zu der Behauptung, daß der Bekl. den Zeugen L. im Vorprozeß zu einer falschen Aussage angestiftet und dadurch schon den Abschluß des Prozeßvergleichs in sittenwidriger Weise herbeigeführt habe, hat das BG. nicht Stellung genommen. Es hatte dazu von seinem Standpunkt aus keine Veranlassung, da die Behauptung nur in Verbindung mit der bloß hilfswise geltend gemachten Anfechtung des Prozeßvergleichs aufgestellt worden war und das BG. bereits auf Grund des übrigen Klagevorbringens den Klageanspruch als begründet ansah. Die bestrittene Behauptung war überdies nicht unter Beweis gestellt worden und muß schon deshalb auch für das RevG. ausscheiden. Ob und inwieweit ein Beweisantritt angesichts der Vorschriften des § 67 ArbGG. und des § 7 der 3. VereinfVO. v. 16. Mai 1942 (RGBl. I, 333) später noch möglich sein wird, ist vom RevG. nicht zu untersuchen. Für dieses kommt ein Prozeßbetrug oder ein sonstiges unlauteres Verhalten, das schon die Entstehung des Prozeßvergleichs beeinflusst hätte — wie es die Rechtsprechung zum Nachweis der Sittenwidrigkeit der Ausnutzung einer rechtskräftigen Streiterledigung durch Ur-

teil im allgemeinen für erforderlich hält (RGZ. 155, 55 [58/60]; 156, 347 [350/52]) —, jedenfalls nicht in Frage.

Doch auch die bloße Berufung einer Partei auf eine vergleichsweise Streiterledigung, die ohne eine irgendwie unlautere Mitwirkung von ihrer Seite zustande gekommen ist, kann unter besonderen Umständen ausnahmsweise einen sittenwidrigen Rechtsmißbrauch bedeuten, der nach § 826 BGB. zum Schadensersatz verpflichtet. Der dem Bekl. nach der Feststellung des BG. gemachte Vorwurf geht dahin, daß er auf seiner mit dem Prozeßvergleich begründeten Weigerung, das vergleichsgemäß ausgestellte Zeugnis zu ergänzen, beharrt, obwohl er inzwischen erfahren hat, daß der Vergleich ohne zuvoriges Einverständnis des Kl. von seiner Prozeßbevollmächtigten abgeschlossen worden ist und weiter ohne eigenes Verschulden des Kl. nur infolge Versäumung der Widerrufsfrist Wirksamkeit erlangt hat. Der durch ein Urteil, dem als einem staatlichen Hoheitsakt sogar erhöhtes Gewicht zukommt, benachteiligten Partei steht, wenn sie die Rechtsmittelfrist infolge eines unabwendbaren Zufalls schuldlos versäumt, nach § 233 ZPO. der Rechtsbehelf der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zur Verfügung, um die Rechtskraft der Entscheidung auszuschalten. Die durch einen der wahren Rechtslage nicht entsprechenden Prozeßvergleich benachteiligte Partei besitzt dagegen, wenn sie in derselben Weise an Innehaltung einer ihr vorbehaltenen, der Rechtsmittelfrist gleichkommenden Widerrufsfrist verhindert worden ist, jene prozeßrechtliche Möglichkeit nicht. Ihre Schlechterstellung ist innerlich nicht begründet und bildet eine große Unbilligkeit, noch dazu in einer Zeit, in der z. B. in luftgefährdeten Gebieten die Fälle einer schuldlosen Fristversäumung durch Kriegseinwirkungen sich leicht mehren können. Die benachteiligte Partei trotz Kenntnis der unverschuldeten Versäumung der Widerrufsfrist an dem Vergleich festzuhalten und ihr damit den Weg zu einer gerichtlichen Prüfung eines Anspruchs zu versperrern, widerspricht in der Tat dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden und erfüllt deshalb den über einen bloßen Verstoß gegen Treu und Glauben hinausgehenden Tatbestand einer unerlaubten sittenwidrigen Handlung nach § 826 BGB. Die Sittenwidrigkeit dieser Ausnutzung der durch den Prozeßvergleich entstandenen Rechtslage wird dabei selbst durch den guten Glauben, daß die vergleichsweise Streiterledigung der wirklichen Rechtslage entsprochen habe, grundsätzlich nicht und im vorl. Falle um so weniger ausgeschlossen, als die Parteien durch ein Arbeitsverhältnis verbunden gewesen sind, das von dem auch nach seiner Beendigung noch nachwirkenden Grundsatz der allgemeinen Fürsorgepflicht des Dienstherrn beherrscht war.

Die große Unbilligkeit und die dadurch begründete Sittenwidrigkeit einer Festhaltung des Kl. an dem Prozeßvergleich entfällt jedoch dann, wenn unter gleichen Umständen die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung einer Rechtsmittelfrist versagt werden müßte. Nun läßt das BG. es ohne nähere Untersuchung offen, ob die Versäumung der Widerrufsfrist, durch die der Prozeßvergleich endgültig geworden ist, auf Verzögerung der Postbestellung beruht oder der Prozeßbevollmächtigten des Kl. zur Last fällt. Die Versäumung einer Rechtsmittelfrist durch einen Prozeßbevollmächtigten der Partei wäre nach § 232 ZPO. nicht als unverschuldet anzusehen und würde einen Wiedereinsetzungsantrag nicht rechtfertigen. Die alternative Feststellung des BG. reicht deshalb zur Verurteilung des Bekl. nicht aus. Das sichert der Revision den Erfolg. Sie kann jedoch nur zur Zurückverweisung der Sache führen, damit die Prüfung, worauf die Versäumung der Widerrufsfrist zurückzuführen ist, nachgeholt wird.

In der neuen Verhandlung wird das BG. gegebenenfalls sowohl zu dem Vorwurf einer sittenwidrigen Herbeiführung des Prozeßvergleichs Stellung nehmen müssen, als auch Gelegenheit haben, die Frage, ob der Prozeßvergleich der wahren Rechtslage nicht gerecht geworden ist, einer nochmaligen Prüfung zu unterziehen.

(R ArbG., Ur t. v. 3. Juli 1942, RAG 36/42.) [Hc.]

**Anmerkung:** Der prozessuale Teil der Entscheidung, auf den hier allein eingegangen werden soll, beschäftigt sich mit bedeutsamen Fragen, die bisher zum Teil in der

Rechtsprechung und im Schrifttum noch nicht behandelt worden sind.

1. Ein Prozeßvergleich führt zum Erlöschen der Rechtshängigkeit; er erlangt durch die gerichtliche Beteiligung eine der Rechtskraft ähnliche Wirkung. Mit Recht geht des vorl. Urteil davon aus, daß diese Wirkung aber dann nicht eintritt, wenn eine der Parteien die tatsächlichen Vergleichsgrundlagen in unsittlicher Weise beeinflußt hat. Ein in dieser Weise zustande gekommener Vergleich beendet nicht die Rechtshängigkeit. Der Gegner der unsittlich handelnden Partei kann ferner auf Herausgabe des Vergleiches und auf Feststellung klagen, daß eine Zwangsvollstreckung nicht zulässig ist. Ist bereits vollstreckt worden oder ist sonst ein Schaden eingetreten, dann kann der Gegner Schadensersatz in Geld verlangen. Es gelten hier ähnliche Grundsätze wie bei Beeinflussung eines Urteils in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise (vgl. Schönke, Zivilprozeßrecht S. 263). Gegenüber einem Prozeßvergleich wird diese Auffassung auch von denjenigen geteilt, die sie gegenüber rechtskräftigen Urteilen ablehnen (Baumbach, ZPO., 16. Aufl. 1941, Anhang nach § 307 Anm. 6 A).

2. Sind dagegen die tatsächlichen Vergleichsgrundlagen nicht in unsittlicher Weise beeinflußt worden, dann ist der Vergleich wirksam, und es treten alle Vergleichswirkungen auch dann ein, wenn die im Vergleich getroffene Regelung im Widerspruch zu der wirklichen Rechtslage steht. In der Benutzung eines Vergleichs, der unrichtig ist oder unrichtig wird, und dessen Unrichtigkeit die den Vergleich verwertende Partei erkennt, kann nur ausnahmsweise ein Verstoß gegen die guten Sitten liegen. Einen derartigen Ausnahmefall sieht das vorl. Urteil dann als gegeben an, wenn der Vergleich nicht der wahren Rechtslage entspricht, und wenn die eine Partei durch Naturereignisse oder andere unabwendbare Zufälle an der Einhaltung der im Vergleich vorgesehenen Widerrufsfrist verhindert worden ist, die andere Partei aber trotz Kenntnis der Unrichtigkeit und trotz Kenntnis des Vorliegens eines die Wiedereinsetzung nach § 233 ZPO. rechtfertigenden Umstandes an dem Vergleich festhält. Dieser Ansicht dürfte zuzustimmen sein. Unmittelbar sind die §§ 232, 233 ZPO. auf die in einem Prozeßvergleich vorgesehene Widerrufsfrist nicht anwendbar; diese Frist ist keine Notfrist; sie gehört auch nicht zu den sonstigen im § 233 ZPO. genannten Fristen.

3. Das RG. hat bisher in ständiger Rechtsprechung angenommen, die Unwirksamkeit eines Prozeßvergleichs müsse grundsätzlich in einem neuen Rechtsstreit geltend gemacht werden; es könne nicht vor das Gericht, vor dem der Vergleich abgeschlossen worden ist, zur Fortsetzung des Prozesses geladen werden. Von diesem Grundsatz haben einige Entscheidungen eine Ausnahme dahin gemacht, daß die leicht festzustellende Nichtigkeit eines Vergleiches durch Fortsetzung des früheren Prozesses geltend gemacht werden könne. Die Untersuchung, ob ein Vergleich durch Anfechtung wegen arglistiger Täuschung oder Irrtums vernichtet sei, müßte aber regelmäßig in einem besonderen Rechtsstreit erfolgen (RGZ. 106, 312; 141, 106 = JW. 1933, 2334). Die vorliegende Entscheidung geht anscheinend davon aus, daß die von vornherein bestehende Nichtigkeit oder die nachträglich infolge Anfechtung wegen arglistiger Täuschung eintretende Nichtigkeit in dem früheren Verfahren geltend zu machen ist. Es wäre sehr erfreulich, wenn auch das RG. seine bisherige Auffassung aufgeben und sich der im Schrifttum herrschenden Meinung anschließen würde. Näher über diese Frage Schönke: DR. 1940, 655; den dort vorgebrachten Gründen hat sich OLG. Breslau: HRR. 1940 Nr. 1316 angeschlossen.

Prof. Dr. Schönke, Freiburg i. B.

\*

\*\* 4. R ArbG. — § 18 Abs. 2 KWVO. v. 4. Sept. 1939 (RGBl. I, 1609). Eine Tätigkeit ist nicht nur dann als andere i. S. des § 18 Abs. 2 KWVO. anzusehen, wenn sich ihre Grundkennzeichnung ändert. Sie kann auch durch Änderung von Neben Umständen zu einer anderen werden. Dies gilt jedenfalls insoweit, als die Vergütung mit den geänderten Neben Umständen unmittelbar in Zusammenhang steht.

Der Kl. war bei der Bekl. bereits einige Zeit vor dem

Ausbruch des gegenwärtigen Krieges Bezirksreisender und hat ihr die gleichen Dienste auch noch in den ersten Kriegsmonaten geleistet. Seit dem Mai 1940 ist er als Stadtreisender am Sitz der Bekl. in G. tätig. Die Änderung der Tätigkeit ist erfolgt, weil die allgemeine Warenverknappung im Kriege die früher ausgeübte Werbetätigkeit in dem Bezirk des Kl. entbehrlich gemacht hatte. Nach dem Anstellungsvertrag v. 1. April 1932 hatte der Kl. neben einem festen Gehalt von 155 *RM* monatlich und einer Umsatzprovision von 1% für jeden nachgewiesenen Reisetag einen Spesenzuschuß von 8 *RM* zu erhalten, und es war eine wöchentliche Reisetätigkeit von fünf Tagen vorgesehen. Die Bekl. stellte, nachdem der Kl. als Stadtreisender arbeitete, die Zahlung dieser Spesen ein.

Der Kl., der den Standpunkt vertritt, daß ein Teil dieser Reisespesen in Höhe von 60 *RM* monatlich nicht der Abgeltung von baren mit der Reisetätigkeit verbundenen Auslagen diene, vielmehr von ihm als sog. Mundspesen zur Bestreitung notwendigen Lebensunterhaltes verwandt werden sollte, verlangte in dem Vorrechtsstreit der Parteien 13 Ca 47/40 des ArbG. G. die Weiterzahlung dieses Spesenteils mit 60 *RM* für einen Monat. Er hat damit in zwei Rechtszügen obsiegt. Die Bekl. zahlte darauf die Spesen einige Monate hindurch, stellte dann die Weiterzahlung aber erneut ein.

Im gegenwärtigen Rechtsstreit verlangt der Kl. nunmehr den Spesenteilbetrag von 60 *RM* für Okt. 1941. Die Bekl. hat widerklagend um die Feststellung gebeten, daß dem Kl. während der Dauer seiner Beschäftigung im Stadtgebiet G. ein Anspruch auf 60 *RM* monatlich nicht zustehe.

Die Bekl. stützt sich für ihren Standpunkt, zur Zahlung von Spesen irgendwelcher Art an den Kl. nicht mehr verpflichtet zu sein, auf § 18 Abs. 2 KWVO. v. 4. Sept. 1939 (RGBl. I, 1609). Sie macht geltend, die Tätigkeit des Kl. habe sich geändert. Er könne nur dieser anderen Tätigkeit entsprechende Bezahlung verlangen. Einem Stadtreisenden stünden Reisespesen nicht zu. Die Bekl. bestreitet auch die Angemessenheit der Klageforderung. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand im Okt. 1941 die TarO. (MantelTarO.) für die Angestellten des Handelsgewerbes und verwandter Gewerbegebiete im Wirtschaftsgebiet Niederschlesien v. 16. März 1939 (RARBBl. VI, 594) Anwendung, daneben die Einteilung der Gehaltsgruppen nebst der Gehaltstabelle zum vormaligen TarVertr. zur Regelung der Arbeitsverhältnisse für die Angestellten im Handel, in der Textilindustrie und in der gemischten Industrie in Görlitz und Umgebung v. 24. Nov. 1932. Seit dem 1. Jan. 1942 ist die Gehaltstabelle durch die TarO. (GehaltsO.) für die Angestellten des Handelsgewerbes und verwandter Gewerbegebiete im Wirtschaftsgebiet Niederschlesien v. 21. Okt. 1941 (RARBBl. IV, 1462) in Kraft. Bestimmungen über Reisespesen sind in diesen tariflichen Regelungen nicht enthalten.

Beide Vorinstanzen haben zugunsten des Kl. erkannt. Die Rev. hatte Erfolg.

Das LArbG. hat angenommen, daß der Kl. von seinen früheren Reisespesen 60 *RM* monatlich habe sparen können und bei der sparsamen Wirtschaftsführung, zu der er genötigt gewesen sei, auch gespart habe. Deshalb seien diese 60 *RM* monatlich als fester Gehaltsteil, sog. Mundspesen, anzusehen, die die Bekl. auch bei der Änderung der Tätigkeit des Kl. weiterzahlen müsse, es sei denn, daß für die neue Tätigkeit § 18 Abs. 2 KWVO. gelte. Das aber hat das LArbG. verneint, weil die Tätigkeit des Kl. als Stadtreisender keine andersartige Tätigkeit im Sinne dieser Bestimmung darstelle.

Nach § 18 Abs. 2 KWVO. gelten, wenn Arbeiter oder Angestellte durch Kriegswirtschaftsverhältnisse bedingt eine andere Tätigkeit als zuvor ausüben, die Lohn- und Gehaltssätze, die für die neue Tätigkeit maßgebend sind. Hierzu ist zunächst zu bemerken, daß die Geltung der neuen Lohn- und Gehaltssätze nicht etwa voraussetzt, daß eine allgemeine Umstellung des Betriebes oder doch eines Betriebsteils erfolgt ist. Es genügt die andere Beschäftigung eines einzelnen Gefolgsmannes innerhalb des sonst unverändert gebliebenen Betriebes, sofern sie durch die Kriegswirtschaft herbeigeführt worden ist (RARBBl. 26, 95). Dann können der Geltung der neuen Lohnsätze, mögen diese nun eine Erhöhung oder eine Verschlechterung der regelmäßigen Zuwendung bedeuten, auch nicht

die Bestimmungen über den Lohnstop entgegengesetzt werden (2. DurchfBest. z. Abschn. III [Kriegslöhne] der §§ 1, 3 KWVO. v. 12. Okt. 1939 [RGBl. I, 2208]).

Außer Streit ist, daß die Übertragung der Tätigkeit eines Stadtreisenden durch die Kriegswirtschaftsverhältnisse bedingt war. Die zunehmende Warenverknappung hatte die Tätigkeit des Kl. als Bezirksreisender entbehrlich gemacht. Die Parteien streiten allein darüber, ob die nunmehrige Tätigkeit als Stadtreisender als andere i. S. des § 18 Abs. 2 KWVO. gegenüber der früheren als Bezirksreisender anzusehen ist. Von der Beantwortung dieser Frage hängt die Entsch. des Rechtsstreits ab.

Es kann zunächst schon zweifelhaft sein, ob die Tätigkeiten eines Bezirks- und die eines Stadtreisenden nicht bereits grundsätzlich als untereinander andersartig anzusehen sind. Die Tätigkeit eines Bezirksreisenden wird im allgemeinen höhere körperliche Anstrengungen und auch Verzichtleistungen auf manche gewohnte Bequemlichkeiten gegenüber der des Stadtreisenden mit sich bringen. Sie setzt auch größere Wendigkeit des Reisenden, Anpassungsfähigkeit an die unterschiedlichen örtlichen Verhältnisse voraus. Sie könnte daher bereits grundsätzlich höher zu bewerten sein. Die Einteilung der Gehaltsgruppen, die bis zum 31. Dez. 1941 galt, kannte allerdings keine unterschiedliche Behandlung beider Arten von Reisenden. Sie reihte Reisende in mehrere Gehaltsgruppen ein und überließ die Einzelbewertung dem jeweiligen Fall. Die neue Gehaltsordnung, die das Arbeitsverhältnis jetzt erfaßt, bewertet den Provinzreisenden höher als den Stadtreisenden oder den Reisenden für einen kleinen Bezirk (z. B. einzelne Landkreise). Zu allen diesen Fragen bedarf es aber keiner abschließenden Stellungnahme, insbesondere auch nicht in der Richtung, ob insoweit der Sachverhalt bereits hinreichend aufgeklärt ist.

Eine Tätigkeit kann nicht nur dann zu einer anderen i. S. des § 18 KWVO. werden, wenn sie eine grundsätzlich andere wird, wenn andere Umstände für ihre Grundbewertung innerhalb einer TarO. gegeben sind. Sie kann je nach der Sachlage auch durch Änderung von Neben Umständen zu einer anderen werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn Vergütungen herauf- oder herabgesetzt werden oder ganz neu gewährt werden oder entfallen sollen, die gerade ihre Grundlage in den Neben Umständen haben. Örtliche Ausgleichszulagen werden auch beim Fehlen tariflicher oder einzelvertraglicher Bestimmungen über Ortsklassen bei Verlegung der Arbeit an einen wesentlich teureren oder billigeren Ort erhöht oder herabgesetzt werden müssen. Insoweit hat sich dann die Tätigkeit geändert; sie ist eine andere geworden. So liegt die Sache auch hier. Die Spesen hat der Kl. nur zur Abgeltung seiner Reisetätigkeit erhalten; das ergibt sich unmißverständlich aus dem Abkommen v. 1. April 1932, wonach der Kl. den Spesenzuschuß von 8 *RM* für jeden nachgewiesenen Reisetag zu beanspruchen hat. Diese Reisetätigkeit ist fortgefallen, seitdem der Kl. als Stadtreisender beschäftigt wird. Insoweit ist seine Tätigkeit eine andere geworden. Damit ist aber die Voraussetzung für die Gewährung der Spesen schlechthin entfallen, also auch des Teils, den der Kl. etwa einsparen konnte, der sog. Mundspesen. Er kann ebensowenig wie etwa bei einer Verwendung im reinen Innendienst noch Spesen verlangen. Die hierdurch bedingte Herabsetzung seiner Bezüge muß er als kriegsbedingte Änderung hinnehmen. Er kann hier für sich keine günstigere Regelung beanspruchen, als alle Gefolgschaftsmitglieder sie hinnehmen müssen (vgl. Bescheid des RARBBl. v. 31. Dez. 1940, III b 23864/40; RARBBl. 1941, I, 52). Für den Kl. bestand lediglich die Möglichkeit, daß der Reichstreuhandler einen Härtefall als gegeben ansah und die zeitlich begrenzte Fortzahlung des etwa als Mundspesen anzusehenden Betrages zuließ. Eine solche Zulassung ist nicht ausgesprochen.

(RARBBl., Urt. v. 13. Nov. 1942, RAG 98/42.) [He.]

\*

\*\* 5. RARBBl. — §§ 1 Abs. 1 und 2 VO. über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 1. Sept. 1939 (RGBl. I, 1685); §§ 1, 2 Satz 2 VO. zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiet des Arbeitsrechts v. 1. Sept. 1939 (RGBl. I, 1683). Die Kündigung

des Arbeitsverhältnisses eines Gefolgsmanns durch den Unternehmer, die vor der Einberufung des Gefolgsmanns zur Dienstleistung im Wehrdienst ausgesprochen worden ist, aber wegen Nichtvorliegens der Zustimmung des Arbeitsamts gemäß § 1 ArbeitsplatzwechselVO. auch zur Zeit der Einberufung noch keine Wirksamkeit erlangt hat, wird in Verfolg der Erteilung der rückwirkenden Zustimmung auf Grund der genannten gesetzlichen Bestimmung ungeachtet der inzwischen erfolgten Einberufung des Gefolgsmanns voll wirksam. § 2 Satz 2 Arbeitsrechts-ÄnderungsVO. findet in diesem Falle keine Anwendung, und die ausnahmsweise Zulassung der Kündigung nach § 2 Satz 2 zweiter Halbsatz dieser VO. ist nicht erforderlich. Diese VO. kommt nur bei einer nach der Einberufung des Gefolgsmanns auszusprechenden Kündigung des Unternehmers zur Anwendung.

Der Kl. war bei der Bekl. als Direktionsassistent angestellt. Nachdem die Bekl. mit Schreiben v. 5. Febr. 1942 die Zustimmung des Arbeitsamts zur Kündigung seines Arbeitsverhältnisses erbeten hatte, kündigte sie ihm am 14. Febr. zum 31. März 1942. Am 15. Febr. 1942 wurde dem Kl. der Gestellungsbefehl zur Dienstleistung im Wehrdienst auf den 16. Febr. 1942 zugestellt. — Gegen Ende Febr. erhob der Kl. gegen die Bekl. Klage auf Widerruf der Kündigung. Durch Bescheid v. 5. März 1942 stimmte das Arbeitsamt der Kündigung nachträglich zu. Auf die Beschwerde des Kl. hob der Präs. des Landesarbeitsamts unter dem 24. April 1942 diesen Bescheid im Dienstaufsichtswege auf. Im Hinblick auf die erfolgte Aufhebung verlangte der Kl. von der Bekl. die Bestätigung, daß sein Arbeitsverhältnis fortbestehe und Gewährung der Leistungen, die ihm als einem zum Wehrdienst einberufenen Angestellten zukämen. Da die Bekl. den Standpunkt vertrat, daß die Zustimmung des Arbeitsamts zur Kündigung zu Recht bestehe und das Arbeitsverhältnis des Kl. Ende März 1942 erloschen sei, hat der Kl. die Zwischenfeststellungsklage dahin erhoben, festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis bei der Bekl. mangels einer rechtswirksamen Kündigung fortbestehe. Er ist der Auffassung, daß die Kündigung v. 14. Febr. 1942, abgesehen von der Aufhebung des Bescheides des Arbeitsamts v. 5. März 1942 durch den Präs. des Landesarbeitsamts, auch deshalb der Rechtswirksamkeit entbehre, weil die nach § 2 Satz 2 zweiter Halbsatz der VO. zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts v. 1. Sept. 1939 — ArbeitsrechtsÄndVO. — (RGBl. I, 1683) zugelassene Ausnahme von dem Verbot der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses als eines zur Dienstleistung im Wehrdienst Einberufenen von der zuständigen Stelle nicht bewilligt worden sei.

Das ArbG. hat die Zwischenfeststellungsklage abgewiesen. Berufung und Rev. hatten keinen Erfolg.

Gegen die Erhebung der Zwischenfeststellungsklage nach § 280 ZPO., auch in einem äußerlich getrennten Verfahren, sind keine Rechtsbedenken zu erheben. Ein besonderes Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung ist hier nicht zu erfordern (RGZ. 126, 234).

Nach § 1 VO. über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 1. Sept. 1939 (ArbeitsplatzwechselVO.) (RGBl. I, 1685) kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Gefolgsmanns allgemein nur mit Zustimmung des Arbeitsamts rechtswirksam ausgesprochen werden. Eine ohne diese Zustimmung erfolgte, zunächst schwebend unwirksame Kündigung erlangt jedoch durch die nachträglich erteilte Zustimmung Rechtswirksamkeit, und zwar, wenn das Arbeitsamt bei der Zustimmung keine Einschränkung in dieser Richtung macht, rückwirkend mit dem Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung. Das Arbeitsverhältnis eines zur Dienstleistung im Wehrdienst einberufenen Gefolgsmannes, das bei der Einberufung bestehen bleibt, kann weiter der Unternehmer nicht kündigen, es sei denn, daß der Reichstreuhänder der Arbeit die Kündigung ausnahmsweise zuläßt (§§ 1, 2 Satz 2 ArbeitsrechtsÄndVO.). Durch den Erlaß des RArbM. vom 12. Dez. 1940 (RArbBl. I, 614) ist für den Bereich der privaten Wirtschaft den Leitern der Arbeitsämter als Beauftragten des Reichstreuhänders der Arbeit die Entsch. über die Anträge der Unternehmer auf Zulassung der Kündigung nach § 2 Satz 2 zweiter Halbsatz der letztgenannten VO. übertragen worden. Das Arbeitsamt hat

hiernach über den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines zur Dienstleistung im Wehrdienst einberufenen Gefolgsmanns sowohl unter dem Gesichtspunkt des § 1 ArbeitsplatzwechselVO. als auch unter dem des § 2 Satz 2 ArbeitsrechtsÄndVO. zu befinden, und mit Bezug hierauf ist in dem Erlaß weiter bestimmt, daß die Entsch. des Arbeitsamts über die Zustimmung zur Kündigung nach der ersten Bestimmung zugleich die Entsch. des Reichstreuhänders der Arbeit über die Zulassung der Kündigung nach der letztgenannten Bestimmung sei, was in der Entsch. zum Ausdruck zu bringen sei.

Die Rechtslage ist hiernach klar für eine nach der Einberufung des Gefolgsmanns, d. i. seiner tatsächlichen Einstellung in den Wehrdienst (RArbG. 24, 267), auszusprechende Kündigung. Hier muß das Arbeitsamt unter Beachtung der beiden VO. über die Zustimmung zu ihr entscheiden. Es erhebt sich die Frage, welche Rechtslage sich ergibt, wenn der Unternehmer die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Gefolgsmanns vor seiner Einberufung, und zwar zu einem nach der inzwischen erfolgten Einberufung liegenden Zeitpunkt ausgesprochen hat. Hat er die Kündigung vor der Einberufung gem. § 1 Abs. 1 ArbeitsplatzwechselVO. mit vorl. Zustimmung des Arbeitsamts ausgesprochen, so übt sie — ihre sachlich-rechtliche Rechtmäßigkeit vorausgesetzt —, wie nicht zweifelhaft ist, volle Wirkung zu dem bestimmten Ende des Arbeitsverhältnisses aus, auch wenn dieses nach dem Zeitpunkt der Einberufung liegt. Diese Kündigung wird von der Bestimmung des § 2 Satz 2 ArbeitsrechtsÄndVO. nicht berührt. Die Sache liegt hier nicht anders wie bei einem befristeten Arbeitsverhältnis, das erst nach der Einberufung des Gefolgsmanns endet. Auch dieses findet ungeachtet der Einberufung zu dem vorgesehenen Zeitpunkt sein Ende (RArbG. 25, 17). — Dazu mag bemerkt werden, daß die VO. über die Sicherung des Gefolgsstandes in der Kriegswirtschaft v. 20. Mai 1942 (RGBl. I, 346) und die 6. DurchfVO. zur VO. über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 29. Sept. 1942 (RGBl. I, 565) vorliegend keine Anwendung finden.

Die ohne die Zustimmung des Arbeitsamts ausgesprochene Kündigung entbehrt gem. § 1 Abs. 1 der ArbeitsplatzwechselVO. zunächst der Rechtswirksamkeit, die sie gegebenenfalls erst mit der beantragten, nachträglich erteilten Zustimmung erlangt (§ 1 Abs. 2 das.). Fehlt die Zustimmung des Arbeitsamts auch noch zur Zeit der Einberufung des Gefolgsmanns, so besteht die schwebende Unwirksamkeit der Kündigung zu diesem Zeitpunkt fort. Hier kann sich fragen, ob die Kündigung von der Bestimmung des § 2 Satz 2 ArbeitsrechtsÄndVO. betroffen wird und ob zu ihrer Wirksamkeit die besondere Zulassung nach Satz 2 zweiter Halbsatz das. zu erfordern ist.

Die ArbeitsrechtsÄndVO. bezweckt, dem einberufenen Gefolgsmann den zur Zeit der Einberufung innegehabten Arbeitsplatz zu erhalten und zu verhindern, daß vom Zeitpunkt der Einberufung an das Arbeitsverhältnis durch eine einseitige Kündigungserklärung des Unternehmers, ohne Mitwirkung einer den Umstand der Einberufung besonders berücksichtigenden Behörde zur Auflösung gebracht werden kann. Daher bestimmt § 1, daß ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis durch die Einberufung nicht gelöst wird, daß nur die beiderseitigen Rechte und Pflichten für die Dauer der Einberufung ruhen, und weiter § 2 Satz 2, daß der Unternehmer das Beschäftigungsverhältnis nicht kündigen kann. Der Gefolgsmann soll danach für die Dauer seiner Zugehörigkeit zur Wehrmacht in derselben Rechtsstellung zu dem Unternehmer verbleiben, in der er sich im Augenblick seiner Einberufung befunden hat. Sie ist bei einer Kündigung, die vor seiner Einberufung ausgesprochen ist, nicht anders wie bei dem nicht einberufenen Gefolgsmann, aber bereits mit der Möglichkeit belastet, daß die wegen des Fehlens der Zustimmung des Arbeitsamtes zunächst schwebend unwirksame Kündigung durch die nachträglich erteilte Zustimmung gem. § 1 Abs. 2 ArbeitsplatzwechselVO. wirksam werden kann, ohne daß es noch irgendeiner Mitwirkung des Unternehmers bedarf. Das Arbeitsamt hat solchenfalls — ungeachtet der inzwischen erfolgten Einberufung — lediglich unter dem Gesichtspunkt des Arbeitseinsatzes die Frage der Zustimmung zur Kündigung, nach dem

Zeitpunkt ihres Ausspruchs, zu prüfen. Die Tatsache der Einberufung und damit die Bestimmung des § 2 Satz 2 ArbeitsrechtsÄndVO. hat dabei außer Betracht zu bleiben. Es kommt also für das Wirksamwerden der Kündigung allein nach § 1 Abs. 2 ArbeitsplatzwechselVO. nur darauf an, daß der Unternehmer die Kündigung vor der Einberufung des Gefolgsmanns ausgesprochen hat, nicht auch darauf, daß die beantragte Zustimmung des Arbeitsamts noch vor der Einberufung erteilt wird.

Die Wirksamkeit solcher Kündigung tritt trotz der Einberufung des Gefolgsmanns freilich nur ein, wenn die Zustimmung auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung zurückwirkt. Das ist aber stets dann der Fall, wenn das Arbeitsamt, wozu es an sich berechtigt ist, die Zustimmung nicht dahin einschränkt, daß die Kündigung erst von einem späteren, etwa nach der Einberufung liegenden Zeitpunkt ab Wirksamkeit erlangt.

Vorliegendenfalls hat die Bekl. die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Kl. zwei Tage vor seiner zum 16. Febr. 1942 erfolgten Einberufung ausgesprochen. Da das Arbeitsamt unter dem 5. März die Zustimmung zu ihr — ohne Einschränkung — erteilt hat, so hat nach dem Ausgeführten die Kündigung von dem Zeitpunkt des Ausspruchs, dem 14. Febr., ab zu dem vorgesehenen Ende des Arbeitsverhältnisses, dem 31. März 1942, Wirksamkeit erlangt, zumal auch die nach § 66 HGB. für das Arbeitsverhältnis des Kl. geltende Kündigungsfrist von sechs Wochen eingehalten ist.

Bis zur Einberufung des Gefolgsmanns selbst bleibt, wie noch zu bemerken ist, der Unternehmer grundsätzlich berechtigt, unter Beachtung des § 1 ArbeitsplatzwechselVO. die Kündigung gemäß den in Betracht kommenden bürgerlich-rechtlichen Bestimmungen auszusprechen. Einer etwaigen mißbräuchlichen Ausnutzung dieses Rechts, wie etwa dem Ausspruche einer nicht durch den Betrieb bedingten Kündigung in Erwartung der Einberufung des Gefolgsmanns, dabei etwa der Einholung der Zustimmung des Arbeitsamts unter Verschweigen der bevorstehenden Einberufung, würde im gegebenen Falle die Rspr. entgegenzutreten haben. Das ist auch bereits vom RArbG. in dem Urteil RArbG. 24, 270 (vgl. auch S. 289 u. 290) ausgesprochen worden. Umstände, die ein solches mißbräuchliches Verhalten der Bekl. bei dem Ausspruche der Kündigung v. 14. Febr. 1942 erkennen ließen, sind in dem Rechtsstreit nicht hervorgetreten. Insoweit unterliegt die Kündigung daher auch keinem Rechtsbedenken.

Die einmal erteilte Zustimmung des Arbeitsamts zu einer Kündigung, die sich, wie vorliegend, rechtsgestaltend auf das Arbeitsverhältnis ausgewirkt hat, ist in ihrer Wirkung damit unabänderlich geworden (vgl. RArbG. 23, 343; 26, 81). Weder ein im Verwaltungsverfahren erfolgter Widerruf durch das Arbeitsamt selbst noch ihre Aufhebung durch das Landesarbeitsamt im Diestaufsichtswege vermögen an diesem Rechtszustand noch etwas zu ändern, nachdem die bisher schwebend unwirksame Kündigung durch die Zustimmungserklärung volle Wirksamkeit erlangt hat. Ob diese Wirksamkeit durch die Einführung eines förmlichen Beschwerderechts gegen die Entsch. des Arbeitsamtes bis zur Beschwerdeentsch. verzögert würde, kann beim Fehlen eines solchen Beschwerderechts ebenso dahingestellt bleiben, wie es in RGZ. 168, 346 für die Devisengenehmigung offen gelassen ist. Die die Zustimmung des Arbeitsamts aufhebende Entsch. des Präs. des Landesarbeitsamts v. 24. April 1942 hat der Zustimmung die Wirkung auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Kl. zum 31. März 1942 also nicht genommen.

Bei der gekennzeichneten Rechtslage, nach der die ArbeitsrechtsÄndVO. gar nicht zur Anwendung kommt, kommt es auf die vom BG. vorgenommene Prüfung, ob das Arbeitsamt zugleich die Zulassung der Kündigung nach § 2 Abs. 2 zweiter Halbsatz dieser VO. bewilligt hat und ob das in dem Entscheid v. 5. März 1942 genügend zum Ausdruck gekommen ist, nicht an. Das Arbeitsverhältnis des Kl. hat vielmehr infolge der nach § 1 ArbeitsplatzwechselVO. und § 66 HGB. rechtswirksamen Kündigung v. 14. Febr. 1942 zum 31. März 1942 sein Ende erreicht.

(RArbG., Urt. v. 8. Jan. 1943, RAG 105/42.) [He.]

6. RArbG. — § 2 Satz 2 VO. zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts v. 1. Sept. 1939 (RGBl. I, 1683). Für den Fall der fristgebundenen Kündigung eines zum Wehrdienst einberufenen Gefolgschaftsmitglieds ist ausgesprochen worden, daß die Ausnahmebewilligung des Reichstreuhanders der Arbeit in der Zwischenzeit zwischen der Kündigungs-erklärung und dem dadurch bedingten Ablauf des Arbeitsverhältnisses rechtswirksam erteilt werden kann, also der Kündigungserklärung nicht voranzugehen braucht.

Durch Vertrag v. 15. April 1930 hatte die Bekl. dem Kl. die Stelle als leitender Arzt im Krankenhaus in K. übertragen. Der Vertrag bestimmt in § 5, daß das Dienstverhältnis sich nach Ablauf des Probejahrs (15. April 1931) jeweils um fünf Jahre verlängert, falls es nicht ein Jahr vor Ablauf der laufenden fünf Jahre von einer Seite gekündigt werden sollte. Jedoch ist beiden Parteien aus „besonders wichtigen Gründen“ eine Kündigungsfrist von 1/2 Jahr zu einem Vierteljahrsersten vorbehalten worden. Dabei ist vereinbart, daß es einer Angabe des Kündigungsgrundes nicht bedürfe.

Mit Kriegsausbruch wurde der Kl. als Assistenzarzt zur Wehrmacht einberufen; er tat in dieser Eigenschaft Dienst in einem Reservelazarett in K., behielt daneben aber bis Ende Dez. 1939 weiterhin seine Tätigkeit bei der Bekl. bei. Ende Dez. 1939 erlitt er einen Nervenzusammenbruch. Wegen dessen mußte er sich bis zum 1. März 1940 in der Universitätsnervenklinik in K. aufhalten. Als die Bekl. hiervon Kenntnis erhielt, kündigte sie dem Kl. mit Schreiben v. 23. Jan. 1940 das Vertragsverhältnis „aus wichtigen Gründen vorzeitig“ zum 1. Okt. 1940, da der Kl. in absehbarer Zeit nicht in der Lage sein werde, seine Tätigkeit als leitender Arzt der inneren Abteilung des Krankenhauses wiederaufzunehmen. Mit Schreiben vom 3. Febr. 1940 suchte sie sodann bei dem Reichstreuhand der Arbeit die Zustimmung zur Kündigung nach mit der Begründung, der Kl. sei Wehrmachtangehöriger, leide an Dämmerzuständen und befinde sich wegen eines Nervenzusammenbruchs in klinischer Behandlung; seine Wiedergesundung sei ungewiß und nach Ansicht der leitenden Ärzte bestehe die Gefahr, daß sich diese Zustände wiederholen könnten; unter solchen Umständen sei es für die Bekl. nicht tragbar, dem Kl. in Zukunft wieder die Leitung der inneren Abteilung anzuvertrauen; im Interesse der ärztlichen Versorgung der Bevölkerung sei die Neubesetzung der Stelle erforderlich. Der Sachbearbeiter des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst bei dem ersuchten Reichstreuhand der Arbeit, an den das Ersuchen zuständigkeitshalber abgegeben worden war, stellte zunächst Ermittlungen an und regte vor dem 30. März 1940 bei dem Anwalt der Bekl. telefonisch an, mit Rücksicht auf den Ablauf der Kündigungsfrist einen Antrag auf Genehmigung der ausgesprochenen Kündigung mit rückwirkender Kraft einzureichen. Der genannte Anwalt kam dieser Anregung mit folgendem Antrag v. 30. März 1940 nach: „Mit Rücksicht darauf, daß die Kündigungsfrist am 31. März 1940 abläuft und daß unter den gegebenen Umständen es nicht möglich war, die ärztlichen Unterlagen für die Genehmigung der Kündigung rechtzeitig zu beschaffen, bitte ich, die bereits mit Schreiben v. 23. Jan. 1940 ausgesprochene Kündigung nachträglich zu genehmigen.“ Der Reichstreuhand der für den öffentlichen Dienst in Berlin stimmte darauf mit Verfügung v. 7. Mai 1940 der von der Bekl. „beabsichtigten Kündigung des Kl. unter Einhaltung der vereinbarten halbjährigen Kündigungsfrist“ zu. Sein Sachbearbeiter bei dem Reichstreuhand der Arbeit machte der Bekl. unter dem 18. Mai 1940 von dieser Verfügung Mitteilung; die Bekl. wiederum ließ durch ihren Anwalt mit Schreiben v. 31. Mai 1940, das dem Kl. am 4. Juni 1940 zuzuging, diesem mitteilen, daß der Reichstreuhand der für den öffentlichen Dienst am 18. Mai 1940 die fristgemäße Kündigung genehmigt habe und das Vertragsverhältnis also am 1. Okt. 1940 endige.

Der Kl. erachtet die vorzeitige Kündigung für unzulässig und vertragswidrig. Er verlangt die Feststellung, daß die zum 1. Okt. 1940 ausgesprochene Kündigung unwirksam sei. Hilfsweise beantragt er, die Bekl. zum Widerruf der Kündigung und bei Ablehnung des Widerrufs zu einer vom Gericht festzusetzenden Entschädigung zu verurteilen, und zwar sowohl für den Fall, daß die

Kündigung zum 1. Okt. 1940 für wirksam erachtet werde, als auch für den Fall, daß dies für den 1. April 1941 geschehe.

Das ArbG. hat die Klage abgewiesen. Berufung und Rev. waren erfolglos.

Der Kl. war mit Ausbruch des Krieges zum Wehrdienst einberufen worden. Nach § 2 ArbeitsrechtsÄndVO. vom 1. Sept. 1939 (RGBl. I, 1683) konnte sein Dienstverhältnis von der Bekl. daher grundsätzlich nicht mehr gekündigt werden, sofern nicht der Reichstreuhandler der Arbeit insoweit eine Ausnahme zuließ. Der Reichstreuhandler für den öffentlichen Dienst hat aber eine solche Ausnahme durch seine Verfügung v. 7. Mai 1940 — der Bekl. mitgeteilt am 18. Mai 1940 — bewilligt. Die Rev. macht geltend, daß die Kündigung erst nach der Erteilung der Ausnahmebewilligung habe ausgesprochen werden dürfen. Soweit die Rev. diese Folgerung unmittelbar aus der oben angeführten gesetzlichen Bestimmung ableitet, kann ihr nicht zugestimmt werden. Wortlaut und Sinn der Bestimmung geben dafür keinen Anhalt. Insbes. wird der Schutzzweck der VO. nicht dadurch beeinträchtigt, daß die Ausnahmebewilligung — wie hier — nach dem Ausspruch der Kündigung, aber noch vor der dadurch bedingten Beendigung des Dienstverhältnisses erklärt wird. Eher läßt sich der Einwand der Rev. hören, daß in der Verfügung des Reichstreuhandlers die Zustimmung für die „beabsichtigte“ Kündigung erklärt war. Das RArbG. hat aber bereits in seinem Urteil v. 14. April 1942, RAG 172/41: RArbG. 26, 158 für Zustimmungsbefehle des Arbeitsamts gem. § 1 Abs. 2 VO. über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels v. 1. Sept. 1939 (RGBl. I, 1685) darauf hingewiesen, daß zu ihrer Auslegung die gesamten Umstände, und zwar insbes. auch der veranlassende Antrag, heranzuziehen sind. Dasselbe muß auch für die ganz ähnlich gearteten Ausnahmebewilligungen gem. § 2 ArbeitsrechtsÄndVO. gelten. Im gegenwärtigen Falle hatte der Sachbearbeiter des Reichstreuhandlers für den öffentlichen Dienst bei dem Anwalt der Bekl. ausdrücklich angeregt, die nachträgliche Genehmigung der bereits ausgesprochenen Kündigung noch besonders zu beantragen. Der Anregung war der Anwalt am 30. März 1940 durch Einreichung eines dementsprechenden Antrags nachgekommen. Diesem Antrag wollte der Reichstreuhandler, wie seine dem Gerichte erteilten Auskünfte bestätigen, in vollem Umfang entsprechen. Er hat sich nur im Ausdrucke vergriffen. Hätte er an Stelle der Worte „beabsichtigte Kündigung“ richtig „beabsichtigte Lösung des Dienstverhältnisses“ gesagt, so wäre kein Zweifel möglich gewesen. Aber nach dem Vorhergegangenen dürfte und mußte die Bekl. seine Erklärung in diesem Sinne verstehen, da sie anderenfalls hätte erwarten müssen, daß eine Ablehnung ihres zuletzt gestellten und von der genehmigten Stelle selbst angeregten Antrags eindeutig zum Ausdruck gebracht worden wäre. Die erteilte Ausnahmebewilligung deckt somit die Kündigung, die dem Kl. am 23. Jan. 1940 zum nächsten vertragmäßig zulässigen Termine, d. h. zum 1. Okt. 1940, ausgesprochen war.

Es bleibt also noch die Frage, ob die im Dienstvertrage an „besonders wichtige Gründe“ geknüpften vorzeitige (fristgebundene) Kündigung sachlich gerechtfertigt war. (Wird ausgeführt.)

(RArbG., Urt. v. 4. Dez. 1942, RAG 101/42.) [He.]

\*

**\*\* 7. RArbG. — VO. zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts v. 1. Sept. 1939 (RGBl. I, 1683); § 8 Bundesgesetz über den Dienstvertrag der Privatangestellten (AngG.) v. 11. Mai 1921 (BGBl. 292).** Ein aus einem Arbeitsverhältnis zum Wehrdienst einberufener Angestellter, der während des Wehrdienstes erkrankt und infolge dieser Erkrankung nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst seinen Dienst im Arbeitsverhältnis nicht wieder aufnehmen kann, hat nach § 8 Abs. 1 ÖstAngG. Anspruch auf Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Wiederantritt der Arbeit nach der Entlassung aus dem Wehrdienst ist nicht erforderlich. Militärrente kann auf das Entgelt nicht angerechnet werden.

Der Kl. ist am 1. Juni 1938 als Angestellter in die Dienste der Bekl. getreten. Er wurde am 26. Aug. 1939 zum Wehrdienst einberufen. Dort hat er sich ein Lun-

genleiden zugezogen, wegen dessen er am 28. Juni 1941 als dienstunfähig entlassen wurde. Er ist infolge des Leidens noch heute arbeitsunfähig. Nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst hat er sich alsbald bei der Bekl. zurückgemeldet mit der Erklärung, daß er wegen seiner Krankheit den Dienst vorläufig nicht wieder aufnehmen könne. Auf Grund des § 8 Abs. 1 ÖstAngestelltenG. v. 11. Mai 1921 (BGBl. Nr. 292) fordert er Zahlung seines Gehalts für die Dauer von sechs Wochen mit insgesamt 498,45 RM nebst Zinsen.

Der die Klagegrundlage bildende § 8 Abs. 1 Satz 1 ÖstAngG. lautet: „Ist ein Angestellter nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen.“

Diese Gesetzesbestimmung entspricht im wesentlichen den im Altreich für Angestellte gegebenen Vorschriften des § 616 Abs. 2 BGB., § 63 HGB. und § 133c RGewO. In allen diesen Fällen ist einem schuldlos erkrankten Angestellten trotz Nichtleistung seiner Dienste der Weiterbezug seines Gehalts für den genannten Zeitraum gewährleistet. Dem Angestellten soll solchenfalls aus sozialen Gründen grundsätzlich sein volles Gehalt von seinem Dienstherrn weitergewährt werden.

Daß der Kl. an seiner Erkrankung keine Schuld trägt und daß er durch sie an der Leistung seiner vertraglichen Dienste verhindert ist, darüber herrscht kein Streit. Dieser beschränkt sich vielmehr auf die Frage, ob der in § 8 Abs. 1 Satz 1 ÖstAngG. gegebene Anspruch hier deshalb nicht zum Zuge kommen kann, weil der Kl. zur Zeit der Erkrankung im Wehrdienst stand und nach der Entlassung aus dem Wehrdienst seine Arbeit bei der Bekl. noch nicht wieder aufgenommen hat. Mit Recht hat das BG. hierzu die VO. zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts v. 1. Sept. 1939 (RGBl. I, 1683) in Betracht gezogen, die in § 1 Satz 1 und 2 bestimmt, daß durch die Einberufung zu einer Dienstleistung im Wehrdienst ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis nicht gelöst wird und daß die beiderseitigen Rechte und Pflichten für die Dauer der Einberufung ruhen. Das BG. hat daraus zutreffend gefolgert, daß das vom Kl. Anfang Juni 1938 angetretene Dienstverhältnis seither fortbestanden hat, ohne in seinem rechtlichen Bestand durch die Einberufung des Kl. zum Wehrdienst und seine Erkrankung unterbrochen oder gelöst worden zu sein. Mit dem Ausscheiden des Kl. aus dem Wehrdienst lebten die bis dahin seit der Einberufung ruhenden beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis grundsätzlich in vollem Umfang, also einschließlich der durch das AngG. gegebenen Rechte, wieder auf.

Für einen ähnlich gelagerten Fall, bei dem es sich um die Anwendung des § 63 HGB. handelte, hat das RArbG. bereits in RArbG. 24, 353 ff. dahin entschieden, daß ein aus dem Wehrdienst entlassener Angestellter, der sich nach der Entlassung zwar bei seinem Dienstherrn zurückgemeldet hatte, aber auch seinen Dienst krankheits halber nicht hatte wieder antreten können, den ihm in § 63 HGB. gegebenen Gehaltsanspruch trotz Nichtleistung seiner vertraglichen Dienste geltend machen könne. Es wurde dabei angenommen, daß die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (einschließlich der Rechte aus § 63 HGB.) mit dem Zeitpunkt der Zurückmeldung beim Betrieb wieder aufgelebt seien, ohne das es einer Wiedereingliederung in den Betrieb, eines Wiederantritts der Arbeit im Betrieb, bedurft hätte. In demselben Sinn hat das RArbG. neuerdings in dem Urteil v. 11. Dez. 1942 (RAG 104/42) noch einen anderen gleichartigen Fall entschieden. In dieser Entsch. hat es auch die in RArbG. 24, 358 offengelassene Frage, ob der Anspruch auch dann gegeben ist, wenn sich der Angestellte die Erkrankung unabhängig von seiner vertraglichen Dienstleistung zugezogen hat, bejaht.

Nicht anders kann es in diesen Beziehungen hinsichtlich der Rechte eines Angestellten aus § 8 ÖstAngG. sein. Dem BG. ist beizupflichten, wenn es die Ansicht der Bekl. ablehnt, daß nach den Gesetzesworten in § 8 „nach Antritt des Dienstverhältnisses“ ein Wiederaufleben der Rechte des Kl. aus § 8 nur dann angenommen werden

könne, wenn er nach der Entlassung aus dem Wehrdienst die Arbeit im Betrieb tatsächlich wieder aufgenommen habe. Die Worte wollen nur besagen, daß die Rechte aus § 8 überhaupt einen wirklichen Dienstantritt voraussetzen, wie er hier am 1. Juni 1938 erfolgt ist; zur Frage des Wiederauflebens der beiderseitigen Rechte und Pflichten nach ihrem Ruhen gemäß der ArbeitsrechtsÄndVO. kann daraus nichts hergeleitet werden. Entgegen der Ansicht der Rev. kann auch dieser VO. nicht entnommen werden, daß ohne tatsächliche Neuaufnahme der Arbeit ein Wiederaufleben von Rechten aus dem Dienstverhältnis ausgeschlossen sein solle (vgl. auch hierzu die angeführten Entsch.).

Eine dem Kl. etwa infolge der Annahme einer Dienstbeschädigung zukommende Rente kann den Anspruch nicht zu Fall bringen, wie auch Beträge aus einer öffentlich-rechtlichen Versicherung nicht angerechnet werden dürfen (§ 8 Abs. 7 OstAngG.). Auch insoweit kann auf das Urteil v. 11. Dez. 1942 (RAG 104/42) verwiesen werden.

Unbegründet ist schließlich die Rüge der Rev., das BG. hätte die Tatsache übersehen, daß die Erkrankung des Kl. bereits geraume Zeit vor seiner Entlassung aus dem Wehrdienst eingetreten und deshalb die Sechswochenfrist des § 8 AngG. zur Zeit der Wiederanmeldung im Betrieb längst abgelaufen sei. Daß die Frist in jedem Fall vom Tage der Erkrankung an zu rechnen wäre mit der Folge, daß später ein Gehaltsanspruch nicht mehr gegeben sei, dafür bietet weder die Fassung noch der Zweck des Gesetzes einen genügenden Anhalt. In Fällen der vorl. Art kann infolge des Ruhens der beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem vertraglichen Dienstverhältnis während der Wehrmachtszeit des Angestellten die Frist erst frühestens vom Tage der Beendigung seiner Zugehörigkeit zur Wehrmacht beginnen. Dann erst tritt ja auch die Schutzbedürftigkeit des Angestellten, der die Gesetzesvorschrift aus sozialen Gründen abhelfen will, ein. Der soziale Zweck des Gesetzes erfordert deshalb gerade die von der Rev. abgelehnte Fristberechnung. In den genannten Entsch. ist deshalb die Sechswochenfrist ebenfalls ganz in die Zeit nach Beendigung des Wehrdienstes gerechnet, obwohl auch dort das die Arbeitsunfähigkeit bedingende Leiden schon während der Wehrmachtzugehörigkeit des Angestellten bestanden hatte.

(RÄrbG., Ur. v. 22. Jan. 1943, RAG 103/42.) [He.]

\*

**\*\* 8. RÄrbG. —** Anordnung über die Feiertagsbezahlung v. 3. Dez. 1937 (RÄrbBl. I, 320); Anordnung über den Fortfall der Feiertagsbezahlung bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit vor und nach den Feiertagen v. 16. März 1940 (RÄrbBl. I, 125). Ein unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit liegt nicht nur dann vor, wenn der Arbeiter am Tage nach der Wiederaufnahme eine Schicht ganz versäumt, sondern auch dann, wenn er einen wesentlichen Teil derselben unentschuldig fortbleibt, sich nicht nur etwas verspätet. Eine solche Verspätung liegt aber nicht vor, wenn er erst nach der Frühstückspause, d. h. mehrere Stunden nach dem festgelegten Zeitpunkt, die Arbeit wiederaufnimmt. Auch vorherige Duldung solcher kurzen Verspätungen berechtigen den Arbeiter nicht, nach den Feiertagen seine Arbeit nach seinem Belieben aufzunehmen.

Der Kl. ist seit einigen Jahren bei der Bekl. als Schleifer im Akkord beschäftigt. Die Bekl. hat ihm den Lohn für den 2. Pfingstfeiertag, den 25. Mai 1942, verweigert, weil er am Dienstag nach Pfingsten seine Arbeit nicht um 7 Uhr, sondern erst nach der Frühstückspause um 9 $\frac{1}{2}$  Uhr aufgenommen habe. Der Kl. bestreitet dies nicht, ist aber der Ansicht, daß sein Zuspätkommen zur Arbeit die Verweigerung der Bezahlung des Feiertages nicht rechtfertige, weil er als Schleifer an eine bestimmte Arbeitszeit nicht gebunden sei und mit Einverständnis des Betriebsführers ständig später zur Arbeit gekommen sei. Das ArbG. hat die Klage auf Zahlung seines Durchschnittstagesverdienstes von 16,36 *RM* abgewiesen, das BG. dagegen nach dem Klageantrage erkannt. Die Rev. führte zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Wie in der Entsch. RÄrbG. 26, 88 eingehend dargelegt ist, bezweckt die Anordnung über den Fortfall der Feier-

tagsbezahlung bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit vor und nach den Feiertagen v. 16. März 1940 (RÄrbBl. I, 125), die Unzuträglichkeiten und Schwierigkeiten zu beseitigen, die den Betrieben dadurch entstehen, daß Gefolgschaftsmitglieder in Verkenning der ihnen durch die Feiertagsanordnung gewährten Wohltat glauben, den Arbeitslohn an dem letzten Tage vor oder an dem ersten Tage nach den Feiertagen entbehren zu können, infolgedessen an diesen Tagen — ohne Grund — ganz oder teilweise der Arbeit fernbleiben und die Betriebe so in die Ungewißheit versetzen, ob und wieweit die Arbeitskraft der Gefolgschaftsmitglieder bei Schluß der Arbeit vor einem Feiertag und bei Wiederbeginn nach demselben zur Verfügung steht. Um diesen den Betrieb wie die Kriegswirtschaft gefährdenden Mißbräuchen entgegenzutreten, wurde die den Arbeitern durch die Anordnung über die Feiertagsbezahlung v. 3. Dez. 1937 (RÄrbBl. I, 320) gewährte Vergünstigung für den Fall des unentschuldigtes Fortbleibens vor und nach dem Feiertag wieder zurückgenommen. Dieser Zweck, die volle Inangahaltung des Betriebes bis zu dem Feiertag und die volle Inbetriebsetzung nach dem Feiertag zu sichern, erfordert, wie das LÄrbG. mit Recht annimmt, die Anwendung dieser Bestimmung nicht nur dann, wenn der Arbeiter am Tage nach der Wiederaufnahme der Arbeit eine Schicht ganz versäumt, sondern auch dann, wenn er einem wesentlichen Teil derselben unentschuldig fortbleibt. Ein Fernbleiben von der Arbeit im Sinne der Anordnung v. 16. März 1940 liegt somit auch schon dann vor, wenn der Arbeiter sich nicht nur etwas verspätet, sondern seine Arbeit ohne Grund erst mehrere Stunden „nach dem festgelegten Zeitpunkt“ wiederaufnimmt. In diesem Falle hat der Arbeiter, wie es in der Anordnung ausdrücklich heißt, keinen Anspruch auf Bezahlung des vorhergehenden Feiertages. Dieser Anspruch ist somit von der pünktlichen Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Feiertage, sei es aufschiebend, sei es auflösend, bedingt. Hat der Arbeiter ohne Grund seine Arbeit nicht zum festgelegten Zeitpunkt wiederaufgenommen, so ist ihm ein Anspruch auf die Bezahlung des Feiertages überhaupt nicht erwachsen.

Ein solches unbefugtes Fernbleiben würde nun allerdings nicht vorliegen, wenn der Kl. bisher schon ohne Widerspruch des Betriebsführers die Arbeit ständig oder zumindest nach Sonn- und Feiertagen nach seinem Belieben aufgenommen hatte, er in der Gestaltung seiner Arbeitszeit völlig frei war. Das hat der Kl. zwar behauptet, aber nicht bewiesen. Das BG. hat denn auch nur festgestellt, daß der Kl. seine Arbeiten morgens dauernd unpünktlich, d. h. einige Minuten bis  $\frac{1}{4}$  oder höchstens  $\frac{1}{2}$  Stunde später aufgenommen hat. Selbst wenn die Bekl. das mit Rücksicht auf die verwandtschaftlichen Beziehungen des Kl. oder aus sonstigen Gründen mehr oder weniger geduldet und ihn nur ermahnt hat, aber gegen seine Unpünktlichkeit nicht ernstlich eingeschritten ist, so konnte der Kl. daraus doch nicht die Berechtigung entnehmen, nach dem Feiertag seine Arbeit erst nach der Frühstückspause, d. h. erst 2 $\frac{1}{2}$  Stunden später aufzunehmen. Die Duldung von kleinen Pflichtwidrigkeiten berechtigt den Arbeiter nicht zu größeren Pflichtwidrigkeiten und nimmt dem Unternehmer nicht das Recht, nunmehr von allen ihm zu Gebote stehenden Mitteln zur künftigen Verhinderung von Pflichtwidrigkeiten Gebrauch zu machen. Da der Fortfall der Bezahlung des Feiertages bei unentschuldigtem Fernbleiben gerade auf die ihrer Pflichten sich nicht bewußten Gefolgschaftsmitglieder erzieherisch einwirken soll (RÄrbG. 26, 90), kann es auch entgegen der Meinung des LÄrbG. von den Grundsätzen der Betriebsgemeinschaft, d. h. der beiderseitigen Treupflichten aus, nicht mißbilligt werden, wenn die Bekl. sich auf den Wegfall des Anspruchs gemäß der Anordnung v. 16. März 1940 beruft. Selbst wenn sie, wie das BG. meint, nur diese Gelegenheit benutzt haben sollte, um den Kl. für seine dauernden Unpünktlichkeiten zu bestrafen, d. h. erzieherisch auf ihn einzuwirken, so kann das nicht dazu führen, dem Kl. einen Anspruch auf Bezahlung des Feiertages zuzuerkennen, den er durch eigenes Verhalten verwirkt hat.

(RÄrbG., Ur. v. 20. Nov. 1942, RAG 112/42.) [He.]

**\*\* 9. RArbG. — Anordnung des Beauftragten für den Vierjahresplan über die Lohnzahlung an den Feiertagen v. 3. Dez. 1937 (RAnz. Nr. 280).** Der gegen Monatsgehalt Angestellte kann an den Feiertagen Überstundenbezahlung verlangen, wenn mehrere Monate vor und nach den Feiertagen Überstunden zu leisten waren und auch den Monatsgehaltsempfängern besonders vergütet wurden.

Der Kl. ist im Betriebe der Bekl. gegen ein Monatsgehalt angestellt. Mehrere Monate vor dem 1. Jan. 1942 und mehrere Monate nachher hat er ständig an jedem Donnerstag und Freitag mindestens zwei Überstunden geleistet und hat dafür einen Mehrarbeitszuschlag erhalten. Er verlangte diese Zuschläge mit insgesamt 10,56 *RM* auch für die Weihnachtsfeiertage, Donnerstag, den 25., und Freitag, den 26. Dez. 1941, und den Neujahrstag, Donnerstag, den 1. Jan. 1942, an denen nicht gearbeitet wurde, sonst aber die Überstunden ebenfalls zu leisten gewesen wären.

Alle Instanzen erkannten nach Klageantrag.

Nach der Anordnung des Beauftragten für den Vierjahresplan über die Lohnzahlung an den Feiertagen vom 3. Dez. 1937 (RAnz. Nr. 280) ist den Gefolgschaftsmitgliedern an den Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag der regelmäßige Arbeitsverdienst zu zahlen. Durch TarO. oder Betriebs- (Dienst-) Ordnung kann bestimmt werden, was als regelmäßiger Arbeitsverdienst anzusehen ist. Eine solche Bestimmung ist für den Betrieb der Bekl. nicht getroffen worden.

Für das Urlaubsrecht gilt der Grundsatz, daß der Beurlaubte so zu bezahlen ist, als wenn er in der Urlaubszeit gearbeitet hätte (RArbG. 20, 347 u. oft). Für den Fall der Erkrankung hat die Rspr. aus einem ganz anderen Rechtsgedanken die Verpflichtung, regelmäßige Mehrarbeit zu bezahlen, anerkannt, nämlich aus der Erwägung, daß die so verlängerte Arbeitszeit den Charakter der normalen Arbeitszeit bekomme und damit ihre Entschädigung zu der fortzuzahlenden „Vergütung“ gehöre (RArbG. 26, 270).

Nach dem Vorspruch der Feiertagsanordnung sollen die Arbeiter die Feiertage in Freude erleben können und dazu den regelmäßigen Arbeitsverdienst erhalten. Die Fassung der Vorschrift geht nicht so weit wie die Rspr. im Urlaubsrecht, sie sieht nicht schlechthin die Bezahlung vor, die verdient worden wäre, wenn gearbeitet worden wäre. Sie rechtfertigt daher andererseits auch nicht die Anwendung einer Sonderregelung für die Urlaubsentschädigung auf die Feiertagsentschädigung (RArbG. 24, 142). Aber sie deckt sich ganz offensichtlich mit dem von der Rspr. für den Fall der Krankheit entwickelten Rechtsgedanken, daß die Mehrarbeit zu bezahlen ist, wenn sie zur normalen, zur regelmäßigen Arbeitszeit geworden ist. Dazu wird die Mehrarbeit, wenn sie, wie in dem Betrieb der Bekl., mehrere Monate vor und nach dem Jahreswechsel so lange gedauert hat, daß die Gefolgschaft ihre Lebenshaltung nicht nur hinsichtlich der Einteilung des Tages darauf eingestellt hat. Der so zur regelmäßigen Arbeitszeit gewordenen Mehrarbeit entspricht es, daß der Mehrverdienst der regelmäßige Arbeitsverdienst geworden ist. Anders wäre es bei Überstundenarbeit mit Mehrarbeitsverdienst, die nur vorübergehend infolge des Weihnachtsverkehrs oder des Jahresabschlusses oder gerade wegen des Arbeitsanfalles an den Feiertagen zu leisten ist.

Der Mehrarbeitsverdienst ist aber unter den hier gegebenen Umständen auch dem Angestellten zu zahlen, wenn ihm die Überstunden sonst besonders vergütet wurden (RArbG. 26, 273). Auch bei ihm ist regelmäßiger Arbeitsverdienst nicht mehr das ursprünglich vereinbarte, für größere Zeitabschnitte bemessene Gehalt, sondern die Monate vorher und nachher wirklich verdiente Arbeitsvergütung. Die in RArbG. 21, 300 erörterte Frage, ob der Monatsgehaltsempfänger die besondere Feiertagsbezahlung verlangen kann, wenn er die verlorene Arbeitszeit und den dadurch ausfallenden Verdienst durch vermehrte Arbeit wieder einbringen kann, ist hier, wo nur der Begriff der festen regelmäßigen Arbeitszeit und des damit zusammenhängenden regelmäßigen Arbeitsverdienstes zu bestimmen ist, gar nicht erst aufzuwerfen. Unerheblich ist auch, ob die Mehrarbeit einmal wieder eingestellt werden kann. Entscheidend ist, daß sie zur Zeit der Feiertage die regelmäßige und besonders be-

zahlte Arbeitszeit auch für den Kläger geworden war und daß sie auch an den Feiertagen eingehalten worden wäre, wenn an ihnen gearbeitet worden wäre.

(RArbG., Urt. v. 29. Jan. 1943, RAG 145/42.) [He.]

\*

**10. RArbG. — § 1 ÖffArbOG.** Die Überlandzentralen unterstehen, auch wenn sie im Besitz der öffentlichen Hand sind, nicht dem ArbOG. für öffentliche Betriebe und deshalb auch nicht den Tarifordnungen für den öffentlichen Dienst.

(RArbG., Urt. v. 5. Febr. 1943, RAG 130/42.) [He.]

\*

**\*\* 11. RArbG. — § 1295 ABGB.; § 34 ÖstAngG. (RGBl. 292/21).** Hat ein Fachmann, der wegen seiner besonderen Sachkenntnisse zur Vermeidung eines Zuwiderhandelns gegen gesetzliche Vorschriften in einem Betriebe angestellt ist, durch gröbliche Pflichtverletzung es verschuldet, daß über den Betriebsführer eine Ordnungsstrafe (Geldstrafe) verhängt wurde, so ist er zum Ersatz des Schadens verpflichtet, sofern die Verurteilung nicht wegen einer eigenen schuldhaften Säumigkeit des Bestraften in der Aufsicht über den Gefolgsmann oder überhaupt wegen einer eigenen schuldhaften Handlung oder Unterlassung des Bestraften, sondern nur aus dem Grunde der Haftung für die vorgekommene Ordnungswidrigkeit erfolgt ist. Dieser Schadensersatzanspruch fällt nicht unter die Ausschlußfrist des § 34 ÖstAngG. †)

Die Kl. macht gegen den Bekl. einen Schadensersatzanspruch in der Höhe von 5000 *RM* geltend. Sie behauptet, der Bekl. sei von ihr ausdrücklich zur Überwachung und Einhaltung sämtlicher Vorschriften der Überwachungsstellen im Betriebe der Kl. angestellt worden, weil er angegeben habe, die erforderlichen Fachkenntnisse im Zivil- und Handelsrecht, im Arbeitsrecht und in der Buchhaltung sowie im Mahnwesen und der Vermögensverwaltung nach den Gesetzen des Altreiches zu besitzen. Durch grobe Pflichtverletzung habe er es verschuldet, daß im Betriebe der Kl. die Preise für Militärleder nicht ordnungsgemäß errechnet worden seien und daß es deshalb zu einem Einspruch des Preiskommissars in Berlin und zur Verhängung einer Ordnungsstrafe von 5000 *RM* gegen sie durch die Preisüberwachungsstelle beim Reichsstatthalter in Kärnten gekommen sei. Der Bekl. bestritt jedes Verschulden an dieser Bestrafung der Kl. und wandte überdies Verjährung und Verwirkung des Anspruches ein. Beide Untergerichte haben den Klageanspruch für unbegründet erachtet, weil sie in Übereinstimmung mit der Entsch. des ehemaligen Obersten Gerichtshofes in Wien v. 23. Jan. 1917 (OGSlg. Nowak, Neue Folge Bd. XIX Nr. 1817) den Rechtsstandpunkt einnahmen, daß die von einer Behörde verhängte Geldstrafe nicht auf jemand anderen abgewälzt werden könne.

Die Revision hatte Erfolg.

Das RG. hat sich bereits in seiner Entsch. v. 10. Juni 1942, III 14/42 (RGZ. 169, 267) mit der auf ähnlichem Gebiete liegenden Frage befaßt, ob ein Steuersachberater seinem Auftraggeber verantwortlich sei, wenn er ihn durch schuldhaft fehlsamen Rechtsrat daran hinderte, wegen verübter Steuerhinterziehungen rechtzeitig eine Selbstanzeige (§ 410 RABGO.) zu erstatten, und der Auftraggeber dann mit einer Steuergeldstrafe belegt wurde. Das RG. bejahte in jenem Falle den ursächlichen Zusammenhang für den vertraglichen Schadensersatzanspruch schon aus dem Grunde, daß der Steuerberater dem Auftraggeber die Erlangung der Straffreiheit vereitelt habe, und erklärte, daß das Steuervergehen des Auftraggebers nur eine historische Vorbedingung für den Schaden bilde. Es sprach namentlich aus, daß der Ersatz der Geldstrafe solchenfalls keine Begünstigung nach § 257 RStGB. darstelle und auch sonst keinen grundsätzlichen Bedenken unterliege.

Die in jener Entsch. ausgesprochenen Rechtsgrundsätze sind auch für den vorl. Rechtsfall anzuwenden.

Die Untergerichte haben bisher, ausgehend von ihrer gegenteiligen Rechtsauffassung, den tatsächlichen Vorgang noch nicht festgestellt. Insbesondere steht daher noch

nicht fest, daß die Kl., wie der Bekl. einwendet, durch einen Vorgang, an dem er überhaupt nicht beteiligt war, gegen die Preisbildungsvorschriften verstoßen habe. Sie habe es nämlich ohne sein Wissen und ohne sein Zutun unterlassen, die Grundpreise für einzelne von ihr vertriebene Ledersorten durch den Reichskommissar für die Preisbildung genehmigen zu lassen, und habe einige Ledersorten nicht mit den ursprünglichen Sortimentbezeichnungen angeboten und geliefert, sondern neue Sortimente gebildet, obwohl eine Veränderung der in der Vergleichszeit aus den Häutepartien durchschnittlich herausgebrachten Sortimente nicht zulässig sei. Es ist daher bei der Prüfung der hier zu lösenden Frage einstweilen von den Tatsachenbehauptungen der Kl. auszugehen, welche den begangenen Verstoß gegen die Preisbildungsvorschriften ausschließlich auf eine grobe Pflichtversäumnis des Bekl. zurückführt. Unter der Voraussetzung, daß eine solche gröbliche Pflichtverletzung des Bekl., der gerade wegen seiner Gesetzes- und Fachkenntnisse bei der Kl. angestellt wurde, nachgewiesen wurde, könnte der Kl. das Recht nicht abgesprochen werden, Schadensersatz von dem Bekl. zu verlangen, sofern ihre Verurteilung nicht wegen eigener schuldhafter Säumnigkeit in der Aufsicht über den Bekl. erfolgt ist. Daß die verletzten Vorschriften erst zu einer Zeit erlassen wurden, zu welcher der Bekl. bereits in den Diensten der Kl. stand, wäre in dieser Hinsicht kein Hindernis, denn es war seine Pflicht, seine Kenntnisse der schon bestehenden Vorschriften durch die Kenntnis der neu ergehenden, für seine Tätigkeit einschlägigen Vorschriften zu ergänzen. Übrigens behauptet der Bekl. selbst nicht, daß ihm diese Vorschriften unbekannt gewesen wären. Allerdings scheint die Kl. eine Pflichtverletzung des Bekl. nicht in der Richtung geltend zu machen, daß er auch die unzulässige Bildung von neuen Sortimenten veranlaßt oder verschuldet habe. Sofern die Bestrafung der Kl. wegen eines von ihr ohne Veranlassung des Bekl. begangenen Verstoßes ergangen ist, könnte sie insoweit einen Schadensersatz natürlich nicht beanspruchen. Es kann auch dahingestellt bleiben, ob sie einen Schadensersatzanspruch hätte, wenn sie wesentlich Verstoße auf Anraten oder sonstige Veranlassung des Bekl. begangen hätte; ein solcher Tatbestand wird im vorl. Falle nicht behauptet. Die Besonderheit des von der Kl. geltend gemachten Ersatzanspruches für eine ihr auferlegte Ordnungsstrafe liegt vielmehr darin, daß sie eben zur Vermeidung eines Zuwiderhandelns gegen gesetzliche Vorschriften einen Fachmann angestellt hat, der nach ihrer Behauptung durch Verletzung der ihm obliegenden Pflichten ihre Bestrafung verschuldet hat. Die Kl. darf sich in einem solchen Falle darauf verlassen, daß der von ihr angestellte Fachmann die dem Gesetz entsprechenden notwendigen Maßnahmen treffe, um seine Dienstgeberin vor Nachteilen zu bewahren. Eine Überprüfung der Tätigkeit ihres fachkundigen Angestellten kann der Kl. in einem solchen Falle nur insoweit zugemutet werden, als ihr von dem Fachmann begangene Verstöße auch ohne eingehende Sachkenntnisse hätten auffallen müssen. Daß dies aber der Fall gewesen wäre, wird gleichfalls nicht behauptet. Ausgehend von diesen Grundsätzen wird daher das BG. die Akten über die Verhängung der Geldstrafe heranzuziehen und zu prüfen haben, ob der Kl. wegen eines eigenen Verschuldens ihres Inhabers oder Leiters an der Verletzung der Preisbildungsvorschriften oder bloß aus dem Grunde der Haftung für die vorgekommenen und angeblich vom Bekl. begangenen Verstöße ohne Rücksicht auf den Mangel eines Verschuldens der Kl. die Ordnungsstrafe auferlegt wurde.

Das Verlangen der Kl. nach Schadensersatz widerspricht keinem gesetzlichen Verbot. Es wurde schon oben erwähnt, daß der Ersatz einer bezahlten Geldstrafe durch einen anderen nicht als Begünstigung nach § 257 RStGB. anzusehen ist. Aber auch vom Standpunkt des hier in Betracht kommenden österreichischen Strafrechtes kann man zu keiner anderen Auslegung kommen, namentlich kann auch nicht aus der Vorschrift des § 310 StG., welche die Veranstaltung oder Veröffentlichung von Sammlungen oder Subskriptionen (im Wege öffentlicher Verlautbarungen, durch Maueranschläge, öffentliche Reden oder Vorträge od. dgl.) behufs Deckung oder Ersatzleistung für Kautionsverfall, Geldstrafen oder Entschädigungen wegen strafbarer Handlungen mit Strafe bedroht, ein Verbot des

Ersatzes einer Geldstrafe — sofern diese den Bestraften nicht wegen einer eigenen schuldhaften Handlung oder Unterdassung betrifft — aus dem Rechtsgrunde des Schadensersatzes herausgelesen werden.

Der Grund, aus welchem die Untergerichte den Klageanspruch als nicht gerechtfertigt angesehen haben, ist daher nicht stichhaltig.

Ein derartiger Schadensersatzanspruch wird auch nicht durch die Vorschrift des § 34 ÖstAngG. (BGBl. Nr. 292/21) erfaßt, welcher eine Ausschußfrist von 6 Monaten für die Geltendmachung gewisser Ansprüche festsetzt. Die Ansprüche, auf die sich diese Ausschußfrist bezieht, sind Ersatzansprüche wegen vorzeitigen Austrittes oder vorzeitiger Entlassung i. S. der §§ 28 und 29 AngG., ferner Ersatzansprüche wegen Rücktrittes vom Vertrage i. S. des § 31 AngG. Der Ersatzanspruch des Dienstgebers gegen den Angestellten wegen eines durch grobe Pflichtverletzung herbeigeführten Schadens fällt aber selbst dann, wenn dieses Verhalten des Angestellten einen Entlassungsgrund darstellen könnte — der Kl. würde aus einem solchen Grunde nicht entlassen —, nicht unter die Ausschußfrist des § 34 AngG., sondern unterliegt der dreijährigen Verjährungsfrist des § 1489 ABGB. Hierdurch ist zugleich die Einrede der Verjährung, welche der Bekl. erhob, als gesetzlich unbegründet erledigt. Dagegen bleibt dem Tatrichter noch vorbehalten, zu prüfen, ob Verwirrung des Anspruches in Frage kommen kann.

(R ArbG., Beschl. v. 27. Nov. 1942, RAG 88/42.) [He.]

**Anmerkung:** 1. Das Rückgriffsrecht der Kl. gegen den Bekl. hängt zunächst davon ab, ob die Übernahme der Ordnungsstrafe durch den Bekl. eine Straftat, z. B. Begünstigung (§ 257 RStGB.), darstellen würde. Denn nicht etwa schließt die arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Zahlung einer Geldstrafe die Begünstigung aus (RGSt. 30, 232 [234]), sondern umgekehrt ist ein auf Begünstigung oder auf eine sonstige Straftat gerichteter Anspruch undenkbar.

a) Es muß also zunächst die strafrechtliche Lage erörtert werden. Zutreffend hat das Urteil das Vorliegen des Tatbestandes des § 310 ÖstStG. verneint; denn der Bekl. hat weder eine Sammlung noch eine Subskription veranstaltet. Aber auch § 257 RStGB. scheidet aus, und zwar nach herrschender Ansicht schon deshalb, weil die Kl. die Strafe aus ihrem eigenen Vermögen bereits gezahlt hat und nur die Erstattung dieser Leistung durch den Bekl. in Frage steht. (Vgl. Schwarz, StGB., 11. Aufl., S. 413, Anm. 2 C zu § 257.) Es sei dahingestellt, ob diese reichlich formalistische Auslegung heutigem Rechtsdenken entspricht, da im vorstehenden Falle andere Erwägungen zur Ablehnung des § 257 RStGB. führen. Auch ist es bedenklich, wenn sich das Urteil hierbei auf RGZ. 169, 267 = DR. 1942, 1277<sup>9</sup> beruft. Denn diese Entsch. betrifft den Sonderfall, daß ein Steuerberater schuldhaft einem Steuerhinterzieher von einer Selbstanzeige abgeraten und ihn dadurch um die Vergünstigung des § 410 RABgO. gebracht hat; sie darf nicht verallgemeinert werden. Die Eigenart des vorliegenden Tatbestandes ist anderer Natur. Sie ergibt sich aus § 8 PreisstrafVO. v. 3. Juni 1939 (RGBl. I, 999). Danach können, während sonst Ordnungsstrafe Nachweis eines Verschuldens voraussetzt (Hueck: DARbR. 1943, 2 r. Sp.), bei preisrechtlichen Zuwiderhandlungen, die in einem Geschäftsbetrieb begangen worden sind, gegen die Inhaber oder Leiter des Geschäftsbetriebes Ordnungsstrafen in Geld festgesetzt werden, wenn sie nicht nachweisen, daß sie die im Verkehr erforderliche Sorgfalt zur Verhütung der strafbaren Handlung angewandt haben. Unterstellt man, daß die Kl. nur auf Grund dieser gesetzlichen Vermutung ihres Verschuldens in eine Ordnungsstrafe genommen worden ist, so ist sie überhaupt nicht, wie es § 257 RStGB. verlangt, wegen Begehung eines Verbrechens oder Vergehens bestraft worden; das hätte ja die positive Feststellung ihrer Schuld bedingt. Schon aus diesem Grunde paßt § 257 RStGB. nicht. Das um so mehr, als § 257 RStGB. verhindern will, daß der schuldige Täter der Strafe entzogen wird. Wenn hier der Versuch gemacht wird, die Strafe von dem unschuldigen, nur kraft gesetzlicher Vermutung bestraften Täter auf den wirklich Schuldigen abzuwälzen, so steht dem § 257 RStGB. keineswegs entgegen; dieses Ziel ist mit der Rechtsordnung vereinbar und durchaus zu billigen.

b) Wenn aber eine derartige Erstattung der Ordnungsstrafe erlaubt ist, so kann sie auch Inhalt einer arbeitsrechtlichen Schadenersatzforderung sein. Sie muß es hier sogar. Andernfalls würde der Bekl. als Angestellter der Kl. für seine Rechtsberatung insoweit kaum eine „zivil“-rechtliche Verantwortung tragen. Schon in RGZ. 169, 267 = DR. 1942, 1277<sup>9</sup> ist diese Schadenersatzpflicht für schuldhaft fehlsame Rechtsberatung überzeugend begründet.

In unserm Falle hätte der Bekl. der Kl. vielleicht schuldhaft Mitverursachung (§ 254 BGB.) entgegenhalten können. Wenn nämlich die Bekl. wirklich unschuldig ist und dies nachweisen kann — und das scheint das RArbG. gerade für den Rückgriff voraussetzen zu wollen —, so hätte sie womöglich den Entschuldigungsbeweis schon vor dem Reichskommissar für die Preisbildung erbringen und die Bestrafung vermeiden können. Insoweit hätte sie dann den Schaden schuldhaft mitverursacht: wer sich gegen die Ordnungsstrafe nicht verteidigt, obgleich er es vermag, kann nicht verlangen, daß diese ihm (ganz) von einem Angestellten ersetzt wird.

Zudem ist der Gesichtspunkt der Vorteilsausgleichung zu erwägen. Denn es liegt nicht fern, daß der Kl. aus der bestraften Ordnungswidrigkeit zugleich ein Vermögenszugang in Gestalt von Überpreisen erwachsen ist. Sofern dieser durch die Straftat adäquat verursachte Gewinn nicht von der Preisbehörde eingezogen oder von den Käufern herausverlangt worden ist, müßte er ggf. auf den Rückgriffsanspruch der Kl. gegen den Bekl. angerechnet werden. Sonst könnte ja die Kl. die Nachteile der Ordnungswidrigkeit von sich abwälzen, aber ihre Vorteile für sich behalten. Das wäre ungerecht.

2. Soweit die Entsch. es ablehnt, die Ausschlußfrist des § 34 ÖstAngG. heranzuziehen, verdient sie restlose Zustimmung, da der Wortlaut des § 34 einen Zweifel ausschließt und auch einer rechtsähnlichen Anwendung entgegensteht.

Prof. Dr. Wilhelm Herschel, Halle a. d. S.

\*

**\*\* 12. RArbG. — §§ 25 ff. ÖstAngG. Die grundsätzlich ablehnende Haltung eines Gefolgschaftsangehörigen gegenüber dem Winterhilfswerk kann einen wichtigen Grund i. S. von §§ 25, 27 AngG. abgeben.**

**2. Zur Frage der Verwirkung des außerordentlichen Kündigungsrechts durch langes Zuwarten.**

Der Kl. ist im Jahre 1910 als Verladearbeiter in die Dienste der Bekl. getreten. Später sind ihm die Obliegenheiten eines Verlademeisters übertragen worden. Laut Schreiben der Bekl. v. 10. Jan. 1931 hat diese ihn unter Zusage eines festen Monatsgehalts mit Wirkung v. 1. Jan. 1931 in das Angestelltenverhältnis übergeführt und hat ihn weiterhin als Verlademeister beschäftigt. Als am 19. Okt. 1940 seitens der Deutschen Arbeitsfront in den Betrieben für das Winterhilfswerk gesammelt wurde und der Betriebsleiter der Bekl., der zugleich Ortsobmann der Deutschen Arbeitsfront war, den Kl. um eine Spende bat, hat dieser, weil er angeblich nur 4 *Rpf.* bei sich hatte, eine Gabe abgelehnt. Zwischen den beiden ist es daraufhin zu einem Wortwechsel gekommen, der Kl. ist aber bei der Ablehnung, etwas zu geben, verblieben. Anfang Nov. 1940 ist der Kl. wegen des Vorfalles zu dem Direktor F. der Bekl. gerufen worden, der versuchte, die Gelegenheit dadurch beizulegen, daß er dem Kl. zunächst vorschlug, einen Betrag von 20 oder 10 *R.M.* an das Winterhilfswerk zu zahlen. Das hat der Kl. aber abgelehnt und ist bei seiner Weigerung auch verblieben, als ihm nur noch eine Spende von 2 *R.M.* vorgeschlagen wurde. Mit Schreiben v. 17. Dez. 1940 hat die Bekl. ihm mitgeteilt:

„Mit Bezugnahme auf den seinerzeitigen Vorfall bei Zeichnung des WHW. kann ich Ihnen nicht mehr das Vertrauen für einen leitenden Posten schenken und bin gezwungen, Sie von Ihrer bisherigen Stellung abzuberufen. An Ihre Stelle wird Herr P. treten, und ich ersuche Sie, ihm behilflich zu sein, Ihre Obliegenheiten zu übernehmen. Herr P. wird Ihre Stelle mit 1. Jan. 1941 endgültig antreten. Was Ihre zukünftige Stellung betrifft, so können Sie eine solche im Bereich ihrer früheren Be-

schäftigung erhalten und ersuche ich Sie, sich diesbezüglich mit dem Herrn Direktor ins Einvernehmen zu setzen.“

Am Tage nach Empfang dieses Schreibens, am 19. Dez. 1940, hat der Kl. im Einverständnis mit der Bekl. den ihm als Angestellten noch zustehenden Urlaub angetreten, von dem er am 2. Jan. 1941 in den Betrieb zurückkehrte. Bei der Rückkehr hat er gegen seine Zurückversetzung in das Arbeiterverhältnis Widerspruch erhoben und den Dienst als Verladearbeiter verweigert mit dem Hinweis darauf, daß er körperlich die Arbeiten nicht leisten könne. Die Bekl. hat dann eine amtsärztliche Untersuchung veranlaßt. Das Untersuchungsergebnis lautete, daß der Kl. für alle Arbeiten mit Ausnahme ausgesprochener Schwerarbeit arbeitsfähig sei. Daraufhin hat die Bekl. ihm am 13. Jan. 1941 folgendes Schreiben zugehen lassen:

„Sie haben sich anlässlich der Sammlung im Betriebe v. 19. Okt. 1940 für das WHW. geweigert, Ihre Spende zu leisten, wobei wir Ihnen nochmals im Nov. 1940 bei einem Schlichtungsversuch durch unseren Direktor Herrn F. in Anwesenheit des Betriebsobmannes und des Ortsobmannes der DAF. Gelegenheit gaben, durch eine nachträgliche Geldspende (Sühnebetrag) für das WHW. Ihr damaliges Verhalten als nicht beabsichtigt hinzustellen. Da Sie sich trotz unseres Schlichtungsversuches neuerdings weigerten, durch eine sofortige Spendenleistung diese Angelegenheit zu bereinigen, auch ein weiteres Entgegenkommen unsererseits von Ihnen kurzweg abgeschlagen wurde und Sie außerdem nach Beendigung Ihres restlichen Gehührensurlaubes v. 3. Jan. 1941 die Arbeit nicht wieder aufgenommen haben, sehen wir uns außerstande, Sie infolge Ihres asozialen Verhaltens gegenüber dem Gemeinschaftsgedanken länger in unseren Diensten zu behalten und sprechen wir daher Ihre fristlose Entlassung mit 3. Jan. 1941 aus unseren Diensten aus.“

Der Kl. hat der Entlassung, die er nicht für gerechtfertigt hält, widersprochen. Er vertritt den Standpunkt, die Entlassung habe als fristgemäße Kündigung das Dienstverhältnis frühestens zum 30. Juni 1941 beenden können, bis dahin habe er Anspruch auf Weiterzahlung seines bisherigen Gehalts, das er mit 257,30 *R.M.* (netto 216,55 *R.M.*) angegeben hat. Mit der Klage fordert er drei bei Klagerhebung fällige Monatsnettoeträge des Gehalts mit zusammen 649,65 *R.M.*, ferner neun Monatsbruttogehälter als Abfertigung mit 2315,70 *R.M.* und endlich ein halbes Weihnachtsgeld mit 110 *R.M.*, insgesamt also 3075,35 *R.M.* nebst Zinsen.

Das GewGer. hat nach dem Klageantrage erkannt.

Das BG. hat die Klage abgewiesen.

Die Rev. sieht die Annahme eines Entlassungsgrundes um deswillen als verfehlt an, weil es zwar „eine unbestreitbare nationale Pflicht jedes Volksgenossen“ sei, sich an den freiwilligen Spenden für die nationalen Hilfswerke zu beteiligen, weil es sich aber doch nicht um eine gesetzlich vorgeschriebene, sondern nur um eine sittliche und soziale Pflicht handele. Sie meint, die Nichterfüllung solcher Pflichten möge, wenn eine Spendenverweigerung den Unwillen des Dienstgebers hervorrufe und wenn sie sich auf die übrige Gefolgschaft ungünstig auswirke und Ärgernis erzeuge, einen ausreichenden Grund zur Kündigung des Dienstverhältnisses geben können, sie könne aber kein Recht für eine sofortige Entlassung geben. Sie hat dazu noch ausgeführt, es dürfe an die Nichterfüllung solcher im Gesetz nicht bindend und positiv vorgeschriebener sittlicher und sozialer Pflichten eine solche Rechtsfolge nicht geknüpft werden, weil damit der schon aus volkserzieherischen Gründen wichtige Grundsatz der Freiwilligkeit jedes Opfers und jeder Spende verletzt würde.

Es ist richtig, daß die Beteiligung an den großen Hilfswerken unseres Volkes, insbes. dem WHW., grundsätzlich dem freien Willen eines jeden Volksgenossen überlassen ist. Von maßgebenden Stellen ist darauf immer wieder hingewiesen worden. Es ist auch richtig, daß es sich bei den Spenden um die Erfüllung einer sozialen, sittlichen Pflicht handelt. Unrichtig aber sind die rechtlichen Folgerungen, die die Rev. daraus gezogen wissen will. Die Frage, ob dem Dienstgeber i. S. von §§ 25, 27 AngG. ein wichtiger Grund zur Lösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zur Seite steht, ist wie in Fällen des § 1162 ABGB., § 626 BGB., § 76 HGB. und § 133b RGewO. die, ob dem Dienstgeber

oder Dienstberechtigten nach den gegebenen Umständen eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses zugemutet werden kann. Das RArbG. hat nun schon wiederholt dahin erkannt, daß die Weigerung eines Angestellten, sich am Winterhilfswerk zu beteiligen, trotz der grundsätzlichen Freiwilligkeit einer Beteiligung je nach den Umständen des Einzelfalles doch sehr wohl einen wichtigen Grund im Sinne des Gesetzes abgeben kann (vgl. ArbRSamml. 31, 229 ff.; 33, 97 ff.; 34, 205 ff.). Die dort aufgestellten Grundsätze, an denen festzuhalten ist, müssen auch bei einer Beurteilung des wichtigen Grundes nach §§ 25 ff. AngG. angewendet werden. Nun muß der Kl., wie in der Revisionschrift selbst zugegeben ist, die auf der tatrichterlichen Würdigung der Beweise beruhende Feststellung des BG. hinnehmen, daß er aus staatsfeindlicher Gesinnung heraus sich nicht spendenfreudig gezeigt und geradezu hetzerische Äußerungen gemacht hat. Ist das aber der Fall und hat er damals, wie auch festgestellt ist, dem Sammler der Deutschen Arbeitsfront die für das WHW. erbetene Spende aus einer grundsätzlich ablehnenden Haltung gegenüber dem Hilfswerk versagt, so ist es vom Rechtsstandpunkt aus nicht zu beanstanden, wenn das BG. dann weiter angenommen hat, daß sich der Kl. damit einer Handlung schuldig gemacht hat, die ihn als einen vorgesetzten Angestellten im Betriebe des Vertrauens der Bekl. unwürdig erscheinen ließ (§ 27 Nr. 1 AngG.). Er hatte jedenfalls einen „wichtigen Grund“ zur sofortigen Entlassung i. S. des § 25 AngG. gegeben.

Es fragt sich weiter, ob die Bekl. den somit zu Recht angenommenen Entlassungsgrund durch langes Zuwarten verloren hat. Die Ausübung des Rechts, ein Dienstverhältnis aus wichtigem Grunde vorzeitig zu lösen, ist im Gesetz an keine besondere Frist gebunden. Das RArbG. hat für das Gebiet des Altreichs bereits in zahlreichen Entsch. den Grundsatz aufgestellt, daß bei fristlosen Kündigungen der Kündigungsberechtigte nicht gehalten ist, fristlose Kündigung sofort nach Kenntnis von dem wichtigen Grunde auszusprechen, daß ihm vielmehr eine angemessene Frist zur Nachprüfung der jeweils in Betracht kommenden Verhältnisse zuzubilligen ist und daß erst ein in der Sache nicht mehr begründetes Zuwarten mit der Kündigung zum Verlust des Kündigungsrechtes führt (vgl. RArbG. 22, 245 ff., auch RArbG. 25, 347 ff.). In einer neueren Entsch. v. 16. Jan. 1942 (RArbG. 26, 74 ff.) hat das RArbG. die Frage noch näher erörtert und dabei u. a. ausgeführt, daß es besonders im Falle einer Kündigung aus Verschulden des Kündigungsempfängers wesentlich darauf ankommt, ob der Kündigungsberechtigte dem anderen Teile durch sein Zuwarten berechtigterweise Anlaß zu der Annahme gibt, er werde aus seinem Verhalten keine Folgerungen hinsichtlich einer Beendigung des Dienstverhältnisses mehr ziehen. In dieser Entsch. ist auch betont worden, daß jedenfalls in Zeiten des außergewöhnlichen Mangels an Arbeitskräften, wie jetzt in der Kriegszeit, auch die Frage der Beschaffung einer Ersatzkraft eine Verzögerung des Kündigungsausspruchs rechtfertigen kann. Der Dienstberechtigte darf eben nur nicht in dem Dienstverpflichteten den berechtigten Glauben erwecken, er werde von seinem Kündigungsrecht keinen Gebrauch machen. Diese arbeitsrechtlichen Grundsätze müssen auch im Gebiet des hier anzuwendenden Rechts bei einer Lösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beachtet werden. Das hat das BG. aber auch getan. So hat es festgestellt, daß der Kl. sowohl am 19. Okt. 1940, am Tage der Sammlung, als auch bei dem etwa 14 Tage später von dem Direktor F. unternommenen Versuch, die Angelegenheit gütlich zu regeln, auf die möglichen schlimmen Folgen seiner Ver-

weigerung einer Spende ausdrücklich hingewiesen worden ist. Das BG. hat auch gewisse Personalschwierigkeiten berücksichtigt, die die Bekl. unstreitig als kriegswichtiger Betrieb hatte. Daß die Frage der fristlosen Entlassung im gegebenen Falle, in dem auch die Deutsche Arbeitsfront, die die fragliche Sammlung für das WHW. durchgeführt hatte, Anteil an der Sache nahm, besonders eingehender Prüfung und Überlegung bedurfte, liegt auf der Hand. Auch die lange Betriebszugehörigkeit des Kl. erschwerte eine Entschließung der Bekl. zu seinen Ungunsten, und es ist deshalb verständlich, daß zunächst ein gütlicher Ausgleich versucht wurde und daß dann eine Entsch. erst nach Rückkehr des Betriebsführers selbst erfolgen sollte, der zur Zeit des Ausgleichsversuchs verreist war. Diese Rückkehr erfolgte unstreitig erst am 10. Dez. 1940. Am 17. Dez. 1940 ist an den Kl. dann das Schreiben gesandt worden, in welchem die Bekl. unmißverständlich und vorbehaltlos, wie auch das BG. in seiner Schlußerwägung angenommen hat, die Lösung des bestehenden Angestelltenverhältnisses ausgesprochen hat.

Wenn das BG. nach alledem angenommen hat, die Bekl. habe mit dem Warten ihrer Entschließung bis zu dieser Lösung des Angestelltenverhältnisses nicht übermäßig lange gezögert und deshalb das an sich gegebene Recht zur fristlosen Entlassung nicht verloren, so kann dem aus Rechtsgründen nicht entgegengetreten werden. Die Frage, ob die Wartezeit noch angemessen ist, richtet sich jeweils nach den besonderen Umständen des Einzelfalles und liegt insoweit auf tatsächlichem Gebiet.

Daß die Bekl. in ihrem Schreiben v. 17. Dez. 1940 die Lösung des Angestelltenverhältnisses nicht mit sofortiger Wirkung ausgesprochen, vielmehr den endgültigen Verlust der Stellung erst zum 1. Jan. 1941 erklärt hat und daß sie dem Kl., sei es nur aus persönlichem Entgegenkommen gegen ihn wegen seiner langjährigen Betriebszugehörigkeit, sei es auch wegen Mangels an Arbeitskräften, zugleich mitgeteilt hat, daß er in seiner früheren Stellung (als Verladearbeiter) weiterbeschäftigt werden könne, ändert an der rechtsgültigen Lösung des Angestelltenverhältnisses nichts. In der oben angeführten Entsch. v. 16. Jan. 1942 hat das RArbG. bereits den Grundsatz aufgestellt, daß die außerordentliche Kündigung mit einer gewissen Frist jedenfalls dann zulässig ist, wenn in der Gewährung einer Frist nur oder zugleich ein Entgegenkommen gegenüber dem Gefolgschaftsmitglied liegt. Ein solches Entgegenkommen gegenüber dem Kl. hat hier bei der Behandlung der Angelegenheit nach dem BU. jedenfalls mitgesprochen. Aus dem Angebot einer Weiterbeschäftigung des Kl. als einfachen Verladearbeiters ist auch nicht etwa zu folgern, daß dann der Bekl. auch eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Posten eines Verlademeisters zuzumuten gewesen wäre. Gerade als vorgesetzter Meister hatte sich der Kl. durch sein Verhalten vertrauensunwürdig gezeigt und damit einen Entlassungsgrund gegeben.

Eine Versetzung des Kl. aus dem Angestellten- in das Arbeiterverhältnis konnte selbstverständlich nur mit Zustimmung des Kl. erfolgen. Da er diese verweigert hat, ist er mit Lösung des Angestelltenverhältnisses aus den Diensten der Bekl. ausgeschieden, und es entfallen damit weitere Gehaltsansprüche wie auch der Anspruch auf eine Abfertigung (§ 23 Abs. 7 AngG.). Ein Lohnanspruch, wie ihn das BG. noch erörtert hat, kommt überhaupt nicht in Frage, weil das angebotene Arbeiterverhältnis gar nicht zustande gekommen ist. Der Gesichtspunkt der Arbeitsverweigerung scheidet damit aus.

(RArbG., Urt. v. 27. Nov. 1942, RAG 52/42.) [He.]

Hauptschriftleiter (i. N.): Rechtsanwalt Dr. Helmut Seydel; Stellvertr.: Rechtsanwalt Erich Schmidt. Mitarbeiter: Rechtsanwälte Rudolf Hensen und Rudolf Leppin und Ministerialrat Otto Rietzsch, alle in Berlin. — Schriftleitung: Berlin W 35, Lützowufer 18 II Ruf: 213718. — Bezugspreis: vierteljährlich RM. 7,50, Vorzugspreis für junge Rechtswahrer vierteljährlich RM. 6,—, Einzelheft RM. 1,—. Bezugsbestellung: Deutscher Rechtsverlag GmbH., Leipzig C 1, Inselstraße 10 bzw. zust. Postamt oder nächste Buchhandlung. — Anzeigenleiter: i. V. Heinz Helmut Gieske, Berlin; Anzeigenabteilung: Berlin W 35, Lützowufer 18 II Ruf: 224086. Verlag: Deutscher Rechtsverlag GmbH., Berlin W 35, Hildebrandstr. 8 Ruf: 224054; Leipzig C 1, Inselstraße 10 Ruf: 72566. Druck: Oscar Brandstetter, Leipzig. — z. Z. gilt Anzeigenpreisliste Nr. 2.

# Linden-Restaurant

Inhaber: Günter Siegert

*Die gepflegte Gaststätte der Innenstadt*

Unter den Linden 18 und Friedrichstraße 87

## Zum Kraussner

**ZENTRUM**

Kraussnerstraße 64  
Ecke Charlottenstr.

ältester

Pilsner-Urquell-Auschanke

**WESTEN**

Grolmannstraße 39  
am Kurfürstendamm

## H. Adolf Stöckler

Kurfürstendamm 228/229  
Sammelnummer 91 02 20

Weingroßhandlung \* Spirituosen

Weinstuben für Besonderheiten  
in eigener Regie  
Sonntags geschlossen

# CAFE WIEN

*der  
Treffpunkt  
im Westen*

Die bekannteste vorzügliche Küche  
Mittag- und Abendgedecke

KURFÜRSTENDAMM 26

STÜBER & KRÜGER

LEMM'S  
**Rauchfang**

BERLIN

DER GRILL-DIE KÜCHE-DAS RESTAURANT  
MAASSENSTR. 9 27 54 94



Der Schwaben-Wirt in Berlin

Potsdamerstr. 178  
Moltzstr. 31 Sinfstr. 38

**Detektei Rex**  
Altes Weltinstitut

Ermittlungsbüro. Jede Vertrauenssache, Beobachtung, Auskunft.  
Berlin W 35, Potsdamer Str. 129  
(Bülowbahnhof). Fernspr. 27 04 43  
riandelsger. eingetr. Gegründ. 1906

**Hotel Königsvilla**

I. Ranges

**Franzensbad**

Modernster Hotelbau. Großer Garten  
Genießt Weltruf

Wir liefern aus:

## MIETRECHT

Aufbauende Gesamtdarstellung des Mietrechts

Von RA. Dr. Hermann Roquette

396 Seiten 2., wesentlich erweiterte Auflage RM. 11,40 kart.

Die Neufassung des Mieterschutzgesetzes hat eine Neuauflage dieses Buches notwendig gemacht. Die 2. Auflage ist völlig neu bearbeitet und wesentlich ergänzt durch eine erschöpfende Darstellung des gesamten Kündigungsschutzrechts nach dem Stande des neuen Mieterschutzgesetzes. — So hat der Verf. ein für das Mietrecht grundlegendes Werk geschaffen, in welchem der Rechtswahrer der Praxis ebenso wie andere mit Mietrechtsfragen beschäftigten Personen und Dienststellen sich über alle einschlägigen Rechtsfragen unterrichten können.

Auch durch den Buchhandel zu beziehen



Deutscher Rechtsverlag G. m. b. H. • Berlin / Leipzig / Wien  
Berlin W 35, Hildebrandstraße 8

Auslieferung für Alpen- und Donaugau, Sudetenland:  
Deutscher Rechtsverlag G. m. b. H., Wien 1, Riemergasse 1

Unser

# 73. JAHRESBERICHT

über das  
Geschäftsjahr 1942

Ist erschienen und steht jetzt bei allen unseren  
Geschäftsstellen zur Verfügung der Interessenten

## COMMERZBANK

**Wir kaufen zurück:**

**Deutsches Recht, Ausgabe A**  
1943: Hefte 6 und 10; 1942: Hefte 1/2  
bis 9, 14/15, 23 und 41/42; 1941: Hefte 1,  
3, 4, 5, 7, 9, 44, 45/46 und 49; 1940:  
Heft 3, 6, 7, 8 und 38; 1939: Heft 42.

Preis je M. -.75 zuzügl. Portokosten

Zusendung erbeten an:

Deutscher Rechtsverlag GmbH.  
Zweigniederlassung Leipzig C 1  
Inselstraße 10

## DETEKTIV

seit 1899

Langjährige Auslandstätigkeit.  
Hochw. Refer. / Garant. f. zuverläss. u. ge-  
wissenhafteste Arbeit / Keine Vor-  
schußverpflichtung / Zeitgem. Honorar.

### WOLTZ,

Kriminalbeamter a. D. (pens.) u. Sohn  
BERLIN W 9, Columbushaus,  
Potsdamer Platz, Fernspr.: 22 31 30  
Nachruf: 48 44 68 u. 30 70 80

## Dr. Atzler

# Fernunterricht

zur Vorbereitung auf die Assessorprüfung  
(auch abgekürzte Prüfung)

Berlin W 30, Luitpoldstraße 40



Es ist aus knappen wertvollen Roh-  
stoffen hergestellt. Werfen Sie also  
kein Blatt eher fort als bis seine  
hohe Farbkraft vollständig ver-  
braucht ist.

GEHA-WERKE-HANNOVER

Wieder lieferbar:

## Schnellkartei des Staats- und Verwaltungsrechts

(Band 8 der Schnellkartei des Reichsrechts)

Der nach langer Unterbrechung wieder vorliegende Band der Schnellkartei des Reichsrechts enthält neben den zahlreichen Verfassungsgesetzen das Reichsbeamtenrecht, Wehrrecht und zahlreiche öffentlich-rechtliche Rechtsgebiete. Er gibt ausschließlich die einschlägigen Gesetzeserte in übersichtlicher Gestaltung. Die Schnellkartei des Reichsrechts wird durch Erfass- und Ergänzungslieferungen (2 Kpf. je Seite) auf dem laufenden gehalten.

Rund 2480 Seiten in gediegener Einbanddecke

Preis RM. 8.80



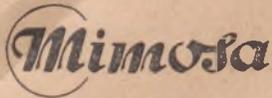
Verlag Dr. Otto Schmidt KG., Köln, Hansahaus  
für Berlin: Geschäftsstelle Charlottenburg 4, Waigstraße 2 - Fernruf 96 14 81

## Photokopieren ohne Kamera

In jedem Büro ist die Vervielfältigung von Dokumenten, Schriftstücken und Zeichnungen leicht möglich durch Verwendung von

### MIMOSA-AKTOFLEX-PAPIER

Das Photokopier-Verfahren arbeitet schnell und zuverlässig und schaltet alle Fehlerquellen bei Abschriften usw. aus.



MIMOSA AKTIENGESELLSCHAFT, DRESDEN

## Deutsche Rechtswahrer

aus allen Berufsgruppen der NSRB. beantragten bei uns seit Kriegsausbruch

**45** Millionen RM. Lebensversicherungssumme

An diesem Ergebnis ist die von uns geschaffene Einheits-Versicherung für Kriegsteilnehmer mit vereinfachter Aufnahme in hervorragendem Maße beteiligt.

Wenden Sie sich in allen Fragen der Lebensversicherung an das Unternehmen des Berufsstandes. — Bei Anfragen Geburtsdatum angeben!

## Deutsche Anwalt- und Notar-Versicherung

Lebensversicherungsverein a. G., Halle, Kaiserstr. 6a  
Die Vertrauensgesellschaft des NSRB.

## F.W. BORCHARDT

Weinhaus und Handels-Gesellschaft m.b.H.

*Das Haus der Kenner*

Weinstuben:

Leipziger Str. 25 · Französische Str. 48 · Fasanenstr. 20

BER  LIN

## Die konkrete Ordnung des Betriebes

Von Dr. jur. W. Reuss und Prof. Dr. W. Siebert

Band 7 der „Schriften zum Arbeitsrecht“

128 Seiten 3., wesentlich erweiterte Auflage RM 4,50 kart.

Nachdem die ersten beiden Auflagen jeweils kurz nach Erscheinen vergriffen waren, ist jetzt die 3. Auflage erschienen, die gegenüber der 2. wesentliche Erweiterungen bringt. In der neuen Auflage ist nicht nur die in der Zwischenzeit ergangene Rechtsprechung und das neuere Schrifttum berücksichtigt worden, sondern darüber hinaus bringt die Schrift wichtige Ausführungen zu der Frage des Vorbehalts.

Auch durch den Buchhandel zu beziehen



Deutscher Rechtsverlag G.m.b.H. · Berlin/Leipzig/Wien  
Berlin W 35, Hildebrandstraße 8

Auslieferung für Alpen- und Donaugau, Sudetenland:  
Deutscher Rechtsverlag G.m.b.H., Wien I, Riemergasse 1

# Einfacher

## GENT ES

## NICHT



Wie froh bin ich, daß Erich noch vor seiner Einberufung ein Postscheckkonto genommen hat!

Das erspart mir viel Wege und Kosten. Auskunft bei allen Postämtern.

## POSTSCHECKDIENST

*die mühelose Zahlungsweise!*

DEUTSCHE REICHSPOST · POSTSCHECKDIENST



Ebenso wie sich das farbverdichtete Pelikan-Schreibband länger benutzen läßt, wenn man es alle acht Tage wendet, hält auch das

## Pelikan-KOHLNPAPIER

noch länger, wenn man es nach einiger Zeit so umdreht, daß die bisherige Oberkante nach unten kommt. Die Typen treffen dann andere Stellen als vorher.



GUNTHER WAGNER, HANNOVER

## Ihre Gesundheit, Ihr Kapital!



Im Kriege notwendiger denn je ist der Schutz vor wirtschaftlichen Schäden durch Krankheiten und Unfälle. Gegen die hierdurch verursachten geldlichen Aufwendungen und wirtschaftliche Notlage sind Sie als Mitglied unserer privaten Krankenkasse geschützt. Mit klaren und leicht verständlichen Tarifen nach verschiedenen Klassen für Krankenpflege-, Krankengeld- und Krankenhaus-Tagegeld-Versicherung kann jedem möglichen Bedürfnis Rechnung getragen werden. Wartezeit-Vergünstigung bei Übertritt aus Pflichtkassen. Keine allg. Wartezeit bei Unfällen. Sorgen Sie vor und verlangen Sie bitte kostenlose Aufklärungsschriften.

**Nationaler Kranken-Versicherungsverein a. G.**  
Sitz Stuttgart  
Stuttgart-W, Rotebühlstraße 100

Verwaltungsstellen an allen größeren Plätzen des Reichs