



UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN

# **Das kleine Staatsbürger-Lexikon**

**Steinwart, Franz**

**Münster, 1930**

Kapitel 8: Das Arbeitsrecht.

---

[urn:nbn:de:hbz:466:1-82212](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:466:1-82212)



*Arbeitsrecht J. V. 112/114*

## Kapitel 8: Das Arbeitsrecht.

### Erster Abschnitt: Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsräte, Kündigungsschutz.

Das Arbeitsrecht ist ein Sonderrecht der Arbeitnehmer, ähnlich wie das Handelsrecht ein Sonderrecht der Kaufleute ist. Aber das Arbeitsrecht greift doch auch mittelbar in die Rechtssphäre der Arbeitgeber ein. Es umfaßt so die Personenkreise der Arbeitgeber oder Unternehmer, die für eigene Rechnung und Gefahr tätig sind, sei es als Fabrikant oder als Handwerker, und der Arbeitnehmer, die auf Grund eines Vertrages für fremde Rechnung und Gefahr unselbständig tätig sind, sei es als Arbeiter mit überwiegend körperlicher Tätigkeit, sei es als Angestellter mit überwiegend intellektueller, leitender oder beaufsichtigender Tätigkeit.

Der Arbeitsvertrag im Sinne des Arbeitsrechtes ist ein gegenseitiger schuldrechtlicher Vertrag, durch den der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur Leistung von Arbeit gegen Entgelt angestellt wird. Der Arbeitsvertrag ist also ein Dienstvertrag, kein Werkvertrag. Er ist Gegenstand freier Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zum Schutze des Arbeitnehmers gegen Ausnutzung durch den Arbeitgeber bestehen Beschränkungen der Vertragsfreiheit, die im Arbeiterschutzbuch festgelegt sind. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich im Arbeitsvertrag, die versprochenen Dienste zu leisten und auch allgemein das Beste des Arbeitgebers zu fördern, sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren. Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Zahlung des vereinbarten Lohnes, die nicht in Waren erfolgen darf, ferner zur Zeitgewährung bei Stellensuchen, einerlei ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer gekündigt hat, und zur Ausstellung eines Zeugnisses, das grundsätzlich nur Angaben über die Art und Dauer der Beschäftigung zu enthalten hat (sogen. einfache Arbeitsbescheinigung). Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind Angaben über Leistungen und Führung des Arbeitnehmers hinzuzufügen. Das Zeugnis darf aber keine negativen Bemerkungen über den Arbeitnehmer enthalten.

Für die Kündigung gilt grundsätzlich Vertragsfreiheit, jedoch mit folgenden Einschränkungen. Die Kündigungsfrist muß bei gewerblichen Arbeitern, kaufmännischen und technischen Angestellten, Bergleuten, See- und Binnenschiffen gleich sein für beide Teile, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Für alle Arbeitnehmer ist der Ausschluß der Kün-



digung durch den Arbeitnehmer selbst für länger als fünf Jahre unzulässig. Ist ein Arbeitsverhältnis für länger als fünf Jahre oder auf Lebenszeit unkündbar eingegangen, so kann es vom Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren mit sechsmonatiger Kündigungsfrist gekündigt werden.

Der sogen. **Kündigungsschutz** ermöglicht es einem Arbeitnehmer, gegen eine vom Arbeitgeber rechtswirksam bewirkte Kündigung beim Betriebsrat Einspruch zu erheben. Voraussetzung dafür ist, daß ein sogen. Einspruchsgrund gegeben ist. Das ist der Fall, wenn der Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung des Arbeitnehmers erfolgt ist, wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen bewirkt ist, oder wenn sie erfolgte, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit als die bei der Einstellung vereinbarte zu verrichten, oder wenn die Kündigung sich als eine unbillige Härte darstellt, die weder durch das Verhalten des Arbeitnehmers noch durch die Verhältnisse des Betriebes sich rechtfertigen läßt. Trotz Vorliegens eines Einspruchsgrundes ist der Einspruch unzulässig bei sogen. Stilllegungserklärungen, d. h. bei Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes erforderlich werden, und bei sogen. Pflichtkündigungen, zu denen der Arbeitgeber auf Grund eines Schiedsspruches oder einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelung verpflichtet ist. Wird im Falle des begründeten Einspruchs bei dem Betriebsrat eine Verständigung mit dem Arbeitgeber nicht erzielt, so kann das Arbeitsgericht angerufen werden, das zunächst noch einmal prüft, ob der Einspruch begründet ist oder nicht. Wird die Frage verneint, so wird der Kläger abgewiesen. Wird der Einspruch als begründet anerkannt, so kann der Arbeitgeber wählen zwischen Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers und Auszahlung einer Abgangsschädigung, deren Höhe sich nach der Zahl der Dienstjahre des Arbeitnehmers bestimmt. So vermag gegebenenfalls ein Arbeitnehmer auch gegen eine ordnungsgemäß erfolgte Kündigung seitens des Arbeitgebers etwas auszurichten. Einem Betriebsratsmitgliede kann nur mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden. Ohne diese Zustimmung ist die Kündigung unwirksam. Versagt die Betriebsvertretung die Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht angerufen werden, das die fehlende Zustimmung ersetzen kann. (Einzelheiten bringt Dr. Zahnbrecher: „Der gewerbliche Arbeitsvertrag.“ Verlag Kösel & Pustet, München.)



Die Einrichtung der Betriebsräte ist durch das Betriebsrätegesetz vom Jahre 1920 angeordnet. Die Betriebsräte sind die öffentlich-rechtlichen Vertretungsorgane der Arbeitnehmer. Sie haben den Zweck, die wechselseitigen Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern zu regeln. In erster Linie sollen sie die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer wahrnehmen. Sie haben u. a. mitzuwirken bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden, bei der Verwaltung der Kassen und der Durchführung der Schiedssprüche. Ein Betriebsrat muß in jedem Betrieb, der mindestens 20 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) beschäftigt, gewählt werden. In größeren Betrieben können gesondert Arbeiter- und Angestelltenräte gebildet werden. In Betrieben, die weniger als 20, aber mehr als 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, ist ein Betriebsobmann zu wählen. Wahlberechtigt sind alle mindestens 18 Jahre alten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die sich im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befinden. Wählbar sind die mindestens 24 Jahre alten reichsangehörigen Wahlberechtigten, die nicht mehr in Berufsausbildung sind und am Wahltag mindestens sechs Monate dem Betrieb sowie mindestens drei Jahre dem Gewerbe- oder Berufszweig angehören, in dem sie tätig sind. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Zahl der Arbeitnehmer. In den kleinsten in Frage kommenden Betrieben (20—49 Arbeitnehmer) besteht der Betriebsrat aus drei Mitgliedern. Die Höchstzahl der Betriebsratsmitglieder beträgt 30. Betriebsrat sowie Betriebsobmann werden in unmittelbarer und geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl auf die Dauer von einem Jahr gewählt.

Der Tarifvertrag ist die durch schriftlichen Vertrag erfolgende Regelung der Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern einerseits und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern anderseits. Ein Tarifvertrag enthält Vereinbarungen über Lohn, Arbeitszeit, Überstunden, Urlaub, Kündigung usw. Er verpflichtet beide Parteien zur sogen. allgemeinen Friedenspflicht, d. h. die Tarifparteien haben Kampfmaßnahmen über tariflich geregelte Fragen zu unterlassen. Voraussetzung für die Wirksamkeit eines Tarifvertrages ist die freiwillige Einigung der Parteien. Im Ausnahmefalle kann die freiwillige Annahme ersetzt werden durch die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruchs. Denn tarifvertragliche Regelungen können durch Schiedsspruch und Verbindlichkeitserklärung



aufgezwungen werden. Zuständig für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist der Reichsarbeitsminister, bezw. die von ihm delegierte Reichsarbeitsverwaltung. — Die Beendigung eines Tarifvertrages kann sehr verschiedenartig sein. Ist der Vertrag auf bestimmte Zeit abgeschlossen, so endigt er mit Ablauf der vereinbarten Zeit von selbst. Enthält er eine Kündigungsfrist, so endigt er durch Kündigung mit Einhaltung dieser Kündigungsfrist. Ist er auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, so ist jederzeit Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich.

\*

### Zweiter Abschnitt: Die Arbeitszeit.

Am 1. Mai 1927 ist ein Gesetz zur Abänderung der Arbeitszeitverordnung in Kraft getreten.

Als normale Arbeitszeit gilt grundsätzlich der Achtsturentag. Die darüber hinaus geleistete Arbeit ist Mehrarbeit. Eine Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit ist vorgeschrieben im Bergbau unter Tage an Betriebspunkten mit einer Wärme über 28 Grad Celsius. Die Verkürzung ist durch Tarifvertrag zu vereinbaren oder durch die zuständige Behörde nach Anhörung der Berufsvereine anzuordnen. Ein Mindestmaß der Verkürzung ist nicht vorgeschrieben. Andererseits ist auch eine Verlängerung der Arbeitszeit (Mehrarbeit) zulässig, doch darf die Arbeitszeit höchstens zehn Stunden betragen. Eine Arbeitszeit über acht Stunden ist zulässig auf Grund eines Tarifvertrages, der mit dem Sinne des Arbeiterschutzes vereinbar sein muß, und auf Grund behördlicher Anordnung, die hauptsächlich aus allgemeinen wirtschaftlichen Gründen erfolgen kann. Arbeitnehmer dürfen ferner an dreißig der Wahl des Arbeitgebers überlassenen Tagen mit Mehrarbeit bis zu zwei Stunden täglich beschäftigt werden. Auch hier gilt die 10-Stundengrenze. Eine Überschreitung dieser Grenze ist nur in Ausnahmefällen aus dringenden Gründen des Gemeinwohls mit behördlicher Genehmigung oder dann zulässig, wenn es sich um Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten handelt, bei denen eine Vertretung des Arbeitnehmers durch andere Arbeitnehmer nicht möglich ist. Eine Überschreitung der zehnstündigen Arbeitszeit ist auch zulässig bei vorübergehenden Arbeiten, in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, besonders, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitserzeugnisse zu mißlingen drohen.



Für Mehrarbeit haben die Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Lehrlinge) Anspruch auf eine angemessene Vergütung über den Lohn für die regelmäßige Arbeitszeit hinaus. Dies gilt nicht, soweit die Mehrarbeit lediglich infolge von Notfällen, Naturereignissen, Unglücksfällen und anderen unvermeidlichen Störungen erforderlich ist. Als angemessene Vergütung gilt, sofern die Beteiligten (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) nicht eine andere Regelung vereinbaren, der regelmäßige Lohn mit einem Zuschlag von 25%.

Der Reichsarbeitsminister kann nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmen, daß in Gewerben, die in gewissen Zeiten regelmäßig zu verstärkter Tätigkeit genötigt sind, in diesen Zeiten über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet werden kann, wenn die Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres ausgeglichen wird.

Eine Überschreitung der Arbeitszeitbestimmungen zieht strafrechtliche Folgen nach sich. Der Arbeitgeber macht sich strafbar, weil die Arbeitszeitbestimmungen ihrer rechtlichen Natur nach einen Bestandteil des Arbeiterschutzes bilden. Deshalb ist der Arbeitnehmer, der über die Höchstarbeitszeit hinaus arbeitet, nicht strafbar, weil die Arbeiterschutzplichten nur solche des Arbeitgebers sind. Dagegen ist der Arbeitgeber auch bei Duldung oder Annahme freiwilliger Mehrarbeit durch den Arbeitnehmer strafbar, weil die Arbeiterschutzplichten gegenüber dem Staat, nicht gegenüber dem Arbeitnehmer bestehen.

Die Arbeitszeitverordnung gilt für die Arbeiter in allen gewerblichen und bergbaulichen Betrieben, in den Betrieben des Reichs, der Länder, der Kommunen und Kommunalverbände, ferner für die Angestellten in kaufmännischen und technischen Betrieben, für die Büroangestellten und Lehrlinge. Die Arbeitszeitverordnung gilt nicht für einzelne Gewerbebezüge, für die meistens besondere Verordnungen bestehen. Die Bäckereiverordnung setzt für Arbeiter in Bäckereien und Konditoreien auch grundsätzlich den Achtstundentag fest. Die Arbeitszeit für das Pflegepersonal in Krankenanstalten ist länger als acht Stunden, aber nicht mehr als zehn Stunden. Nach der Landarbeitsordnung beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter in 4 Monaten durchschnittlich acht Stunden, in 4 Monaten zehn Stunden und in 4 Monaten elf Stunden. Über die Höchstarbeitszeit der Hausangestellten bestehen keine Vorschriften.



Auch für Apothekergehilfen und Lehrlinge, für generalbevollmächtigte Vertreter eines Unternehmens und sonstige Angestellte in leitender Stellung, sowie für Lehrer und Erzieher, die auf privaten Dienstvertrag angestellt sind, ist ein Maximalarbeitsstag nicht festgesetzt.

**Kinder** dürfen nur im Alter von mindestens 12—14 Jahren beschäftigt werden und zwar nicht länger als drei Stunden (in den Ferien 4 Stunden) täglich. Ihre Beschäftigung und die Art des Betriebes sind vorher der Polizeibehörde anzuzeigen. Ebenfalls unterliegt die **Beschäftigung von Frauen vor und nach der Niederkunft** gewissen Beschränkungen. Arbeiterinnen dürfen sechs Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden, während weiterer sechs Wochen wie auch sechs Wochen vor der Niederkunft können sie auf Grund eines entsprechenden ärztlichen Zeugnisses die ihnen nach dem Arbeitsvertrag obliegende Dienstleistung verweigern. Innerhalb dieser Fristen können sie nur aus einem wichtigen, mit der Niederkunft nicht zusammenhängenden Grunde gekündigt werden. Entgelt können sie für die Zeit, in der sie keine Arbeit leisten, nicht beanspruchen. Stillenden Frauen ist auf Verlangen während sechs Monaten nach der Niederkunft die zum Stillen erforderliche Zeit bis zu zweimal einer halben Stunde oder einmal einer Stunde täglich freizugeben, ohne daß ihnen vom Entgelt ein Abzug gemacht werden darf.

Durch Verfügung des Reichsarbeitsministers ist ab 1. Jan. 1928 das Drei-Schichten-System (eine regelmäßige, werktägliche Arbeitszeit von nur 8 Stunden, ausschließlich der Pausen) für besondere Arbeitnehmergruppen festgesetzt, die in Stahlwerken, Walzwerken und anderen Anlagen der eisenverarbeitenden Großindustrie beschäftigt sind.

\*

### Dritter Abschnitt: Der Arbeitsnachweis.

Den öffentlichen Arbeitsnachweisen obliegt die Arbeitsvermittlung von Arbeitern und Angestellten sowie die Mitwirkung bei der Durchführung von gesetzlichen Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitslose, außerdem die öffentliche Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung. Träger der öffentlichen Arbeitsvermittlung im ganzen Deutschen Reiche ist die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung. Sie gliedert sich in die Hauptstelle, die Landesarbeitsämter und die Arbeitsämter. Jede Gemeinde muß von einem Arbeitsamt erfaßt sein. Die sachlichen Aufsichts- und Beschwerdestellen gegenüber den



öffentlichen Arbeitsnachweisen sind die Landesämter für Arbeitsvermittlung, die für Länder, Provinzen oder andere größere Bezirke errichtet sind. Ihnen übergeordnet ist die Hauptstelle für Arbeitsvermittlung, die den Arbeitsmarkt zu beobachten, den Ausgleich von Angebot und Nachfrage zwischen den verschiedenen Gebieten zu regeln und die allgemeinen Grundsätze für die Berufsberatung und Stellenvermittlung aufzustellen hat. Der Gesamthaushaltsplan der Reichsanstalt, der vom Verwaltungsrat der Reichsanstalt festgesetzt wird, bedarf der Genehmigung durch die Reichsregierung. Die Aufsicht über die Reichsanstalt führt der Reichsarbeitsminister, der dem Reichstag jährlich einen Bericht über seine Aufsichtstätigkeit vorzulegen hat.

Die Vermittlung der Arbeitsnachweise ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unentgeltlich. Die Vermittlung hat unparteiisch und ohne Rücksicht auf die Zugehörigkeit zu einer Vereinigung zu erfolgen. Sie hat dahin zu wirken, daß freie Stellen durch möglichst geeignete Arbeitskräfte besetzt werden. Dabei sind einerseits die besonderen Verhältnisse der freien Arbeitsplätze, andererseits die berufliche und körperliche Eignung sowie die persönlichen und Familienverhältnisse und die Dauer der Arbeitslosigkeit des Bewerbers zu berücksichtigen, soweit die Lage des Arbeitsmarktes es gestattet.

Die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung ist untersagt. Ebenso ist es dem Arbeitsnachweis untersagt, einen Arbeitnehmer zum Zwecke der Nichteinstellung ungünstig zu kennzeichnen oder sonst an einer Maßregelung von Arbeitnehmern oder an einer entsprechenden Maßnahme gegen Arbeitgeber mitzuwirken. Soweit ein Tarifvertrag besteht, hat der öffentliche Arbeitsnachweis die Vermittlung nur zu tariflich zulässigen Bedingungen vorzunehmen. Soweit der Abschluß eines Arbeitsvertrages gegen die im Beruf ortsüblichen Mindestlohnsätze verstoßen würde, hat der öffentliche Arbeitsnachweis eine Vermittlung abzulehnen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet und die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer sind berechtigt, bei Ausbruch und Beendigung einer Aussperrung den zuständigen Arbeitsnachweisämtern schriftliche Anzeige zu machen. — Die gewerbmäßige Stellenvermittlung ist vom 1. Januar 1931 ab verboten. Mit diesem Zeitpunkt erlischt die erteilte Erlaubnis zum Gewerbebetrieb eines Stellenvermittlers. Denjenigen Stellenvermittlern, die zu dieser Zeit das Gewerbe mindestens seit dem 2. Juni 1910 auf Grund behördlicher Erlaubnis aus-



üben, soll durch ein besonderes Gesetz eine angemessene Entschädigung gewährt werden. Eine neue Erlaubnis zum Gewerbebetrieb eines Stellenvermittlers darf nicht mehr erteilt, eine bestehende Erlaubnis nicht verlängert oder übertragen werden.

\*

#### **Vierter Abschnitt: Einstellungszwang und Kündigungsschutz für Schwerbeschädigte.**

Das Gesetz vom 6. April 1920 will allen schwer Erwerbsbeschränkten, vorzugsweise Schwerkriegs- und Schwerunfall-Beschädigten (d. i. um wenigstens 50% in ihrer Erwerbsfähigkeit Beschränkten) die Erlangung eines Arbeitsplatzes ermöglichen und ihnen einen bereits erlangten Arbeitsplatz sichern. Unmittelbare Träger des Gesetzes sind die Arbeitgeber, da ihnen die Erfüllung des Gesetzes obliegt. Sie haben also nicht etwa eine behördliche Aufforderung abzuwarten. Den Hauptfürsorgestellten (H. F. S.) obliegt die Fürsorge für die Einstellung und Beschäftigung der Schwerbeschädigten.

Die **Einstellungspflicht** besteht allgemein nur für Arbeitgeber, die 20 und mehr Arbeitsplätze zur Verfügung haben. Das Einstellungssoll ist auf 2 v. H. festgesetzt. Die Einstellungspflicht ist auch dann zu erfüllen, wenn kein Arbeitsplatz frei ist. Der Platz muß dann geschaffen werden. Der Arbeitgeber hat die Auswahl unter den Schwerbeschädigten (Sch. B.), es sei denn, daß eine Zwangszuweisung vorliegt. Befreiung von der Einstellungspflicht ist nur ausnahmsweise möglich und kann nur von der H. F. S. — befristet gegen Ablösung in Naturalien oder anderer Gegenleistung — ausgesprochen werden. Bei Nichterfüllung seiner Einstellungspflicht kann dem Arbeitgeber ein Sch. B. zugewiesen und ein Arbeitsvertrag zwangsweise abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber kann gegen die Zwangszuweisung Beschwerde einlegen, die aufschiebende Wirkung hat. Beschwerde gegen Entscheidungen der Fürsorgestellten entscheidet die H. F. S.; gegen deren Entscheid ist Beschwerde an den Sch. B.-Ausschuß möglich, der endgültig entscheidet. Eine nach erfolgter Zwangszuweisung erfolgte Einstellung eines oder mehrerer Sch. B. hebt die Gültigkeit der Zwangszuweisung aber nicht auf.

Der **Kündigungsschutz** wird dadurch erreicht, daß 1. die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung von einer behördlichen Zustimmung abhängig gemacht, 2. eine Mindest-



dauer für die Kündigung festgesetzt wird. Ferner ist dem Sch. B. bei fristloser Kündigung infolge Streiks und Aussperrung ein Anrecht auf Wiedereinstellung gesichert. Die Kündigungsfrist beträgt 4 Wochen, sofern nicht vertraglich oder gesetzlich eine längere zu beachten ist (Handelsgesetzbuch, B. G. B.). Ein Verzicht ist nichtig. Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Tag zu laufen, an dem die Absendung des schriftlich zu stellenden Antrags des Arbeitgebers auf Erteilung der Zustimmung erfolgt ist. Eine Zustimmung wird von der H. F. S. nur nach sorgfältiger Prüfung erteilt. Die Zustimmung wirkt vom Tage der Absendung des Zustimmungsantrages an. Bei Nichteinholung der Zustimmung ist die Kündigung wirkungslos. Die gleiche Wirkung hat die Versagung der Zustimmung. Das Sinken der Zahl der Arbeitsplätze auf weniger als 20 ist kein Kündigungsgrund, ebenso wenig eine Lohnforderung des Sch. B. Zustimmung der H. F. S. ist nicht erforderlich bei fristloser Kündigung nach den gesetzlichen Vorschriften; jedoch besteht auch hier Anzeigepflicht des Arbeitgebers. Der Sch. B. setzt sich bei fristloser Kündigung zweckmäßig sofort mit der H. F. S. in Verbindung.

Die **Anzeigepflicht** ist vom Arbeitgeber zu beachten bei Freiwerden eines Arbeitsplatzes, der mit einem Sch. B. besetzt war, gleichgültig, wodurch der Platz frei wurde (Tod, freiwilliges Ausscheiden usw.). Die Anzeige ist unverzüglich an die H. F. S. zu erstatten. Die Vertrauensleute des Betriebs sind gleichfalls der H. F. S. zu benennen. Die Einstellung eines Sch. B. für vorübergehenden Zweck, zur Aushilfe oder zur Probe ist der H. F. S. unverzüglich anzuzeigen, ebenfalls seine Entlassung. Wird ein Arbeitsplatz, der für einen Sch. B. freizuhalten war, frei, so ist binnen drei Tagen Anzeige zu erstatten. Die Anzeige über das Freiwerden eines bereits durch einen Sch. B. besetzten Arbeitsplatzes muß enthalten: Personalien, Angaben über den Arbeitsplatz und die Gründe des Freiwerdens. Die Anzeige über das Freiwerden eines freizuhaltenden Arbeitsplatzes muß alle Angaben enthalten, die der H. F. S. die Auswahl eines geeigneten Sch. B. ermöglichen. Das Gesetz sieht an Strafen vor: Für Arbeitgeber: Bußen von 1—1000 Rm. Für das Verfahren sind die Vorschriften der Strafprozeßordnung maßgebend. Für Sch. B.: zeitweiligen Ausschluß von den Vorteilen des Gesetzes. (Im einzelnen unterrichtet über das Gesetz für Schwerbeschädigte Heft 14 von Wordels Schlüsselbüchern. Verlag Fr. U. Wordel, Leipzig C. 1. Preis 60 Pfennige.)