

HANDBUCH DES ARBEITSRECHTS

herausgegeben von

Dr. Alfred Hueck,

Privatdozent an der Universität Münster.

VII. Buch

Der Arbeitsnachweis im Deutschen Reich

bearbeitet von

Obermagistratsrat PAUL WÖLBLING

Erstem Vorsitzenden des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts Berlin.

Soziales Museum

Frankfurt a. M.

Verlag von J. Heß, Stuttgart.

1923

**Das Handbuch des Arbeitsrechts umfaßt das gesamte
Arbeitsrecht.**

Es besteht aus zehn **auswechselbaren** Büchern, die bei **Änderungen** jeweils durch **neue Bearbeitungen** ersetzt werden. Dadurch wird **nie** das ganze Werk veralten, vielmehr kann es **billig** und **leicht** jeweils ergänzt werden.

Handbuch des Arbeitsrechts

in 10 in sich abgeschlossenen bei Aenderungen einzeln
auswechselbaren Abschnitten.

Herausgegeben von Privatdozent Dr. Alfred Hueck, Münster i. W.,
Gewerberat Haßler, Stuttgart, Direktor Dr. Jäger, München, Geh. Reg.-
Rat J. Krause, Gera, Dr. H. Potthoff, München, Geh. Reichsfin.-Rat
E. Zimmermann, München, Obermagistratsrat P. Wöbling, Berlin.

- I. Einleitung. Herausgegeben von Dr. A. Hueck, Münster.
 1. Entstehung und Entwicklung des modernen Arbeitsrechts.
 2. Rechtsquellen (Uebersicht über die zur Zeit geltenden Gesetze und Verordnungen, soweit sie für die Praxis von Bedeutung sind).
 3. Grundbegriffe (Arbeitsrecht, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeiter, Angestellte, Heimarbeiter) usw. Grundpr. Mk. 1.—.
- II. Arbeitsvertragsrecht. Abschluss des A.-V., Gegenseitige Pflichten, Unmöglichkeit, Verzug, Lohnfragen (Lohnpfändung, Aufrechnung, Zurückbehaltung, Einbehaltung), 1500 Mark-Vertrag, Konkurrenzklause, Urlaub, Zeugnis, Kündigung usw. Herausgegeben von Dr. A. Hueck. Grundpr. Mk. 5.50.
- III. Tarifrecht. Herausgegeben von Dr. A. Hueck. Grundpr. Mk. 2.50.
- IV. Betriebsorganisation (Betriebsrätegesetz). Herausgegeben von Dr. A. Hueck.
- V. Arbeitsprozessrecht. Herausgegeben von Dr. A. Hueck.
 1. Das Verfahren vor Gewerbe- und Kaufmannsgerichten (Arbeitsgerichten).
 2. Das Schlichtungsverfahren.
- VI. Arbeiterschutz. Herausgegeben von Gewerberat Haßler.
- VII. Der Arbeitsnachweis im Deutschen Reich. Herausgegeben von Obermagistratsrat P. Wöbling. Grundpr. Mk. 3.—.
- VIII. Arbeitslosenfürsorge. Herausgegeben von Geh. Regierungsrat J. Krause.
- IX. Sozialversicherung. Herausgegeben von Geh. Regierungsrat J. Krause, Direktor Dr. Jäger und Dr. H. Potthoff, München.
- X. Lohnsteuer. Herausgegeben von Geh. Oberfinanzrat E. Zimmermann, Reichsfinanzhof, München.

HANDBUCH DES ARBEITSRECHTS

herausgegeben von

Dr. Alfred Hueck,

Privatdozent an der Universität Münster.

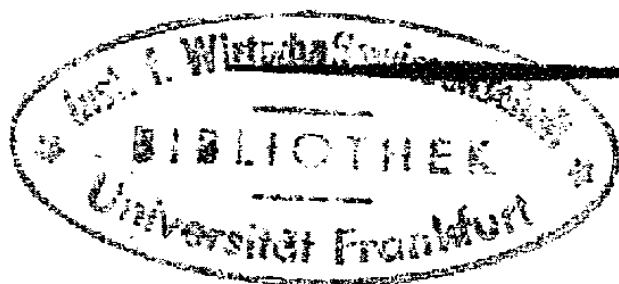
VII. Buch

Der Arbeitsnachweis im Deutschen Reich

bearbeitet von

Obermagistratsrat PAUL WÖLBLING

Erstem Vorsitzenden des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts Berlin.



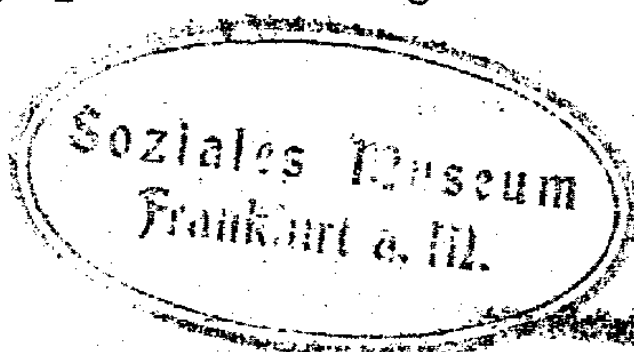
Verlag von J. Heß, Stuttgart.

1923

Universitätsbibliothek
Frankfurt

Inhalts-Verzeichnis.

| | Seite |
|--|-------|
| Vorwort | III |
| Inhaltsverzeichnis | IV |
| Abkürzungen | VIII |
| Der Arbeitsnachweis im Deutschen Reiche | 1 |
| I. Entwicklung des Arbeitsnachweises u. seine gesetzliche Regelung | 1 |
| 1. Entwicklung des Arbeitsnachweises | 1 |
| 2. Die gesetzliche Regelung des Arbeitsnachweises | 5 |
| II. Die Grundzüge des Arbeitsnachweisgesetzes | 5 |
| 1. Allgemeines. Aufbau der Organisation | 5 |
| 2. Fachabteilungen | 10 |
| 3. Errichtung der Arbeitsnachweisämter und Fachabteilungen | 11 |
| 4. Landesämter für Arbeitsvermittlung | 12 |
| 5. Die Verfassung der Arbeitsnachweisämter | 13 |
| 6. Das Personal des Arbeitsnachweises | 15 |
| 7. Grundsätze der Vermittlung | 21 |
| a) Unentgeltlichkeit | 21 |
| b) Unparteilichkeit | 23 |
| c) Wirtschaftliche Zweckmässigkeit | 24 |
| d) Verhalten des Arbeitsnachweises bei Lohnkämpfen | 27 |
| e) Auskunftsrecht und -pflicht | 28 |
| f) Meldepflicht | 29 |
| g) Vermittlungspflicht des Arbeitsnachweises | 30 |
| 8. Die Zuständigkeit der Arbeitsnachweisämter | 31 |
| 9. Beschwerdeverfahren | 32 |
| 10. Besondere Arten der öffentlichen Vermittlung | 33 |
| a) Fachvermittlung | 33 |
| b) Erwerbsbeschränktenvermittlung | 37 |
| c) Vermittlung nach dem Auslande | 38 |
| 11. Die Kosten der Arbeitsnachweisämter | 39 |
| 12. Andere nicht gewerbsmässige Arbeitsnachweise | 39 |
| 13. Die gewerbsmässige Stellenvermittlung | 41 |
| 14. Strafbestimmungen | 41 |
| 15. Verwaltungshilfe der Behörden | 41 |
| III. Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung | 42 |
| Anhang. Die Beschäftigung Schwerbeschädigter | 47 |

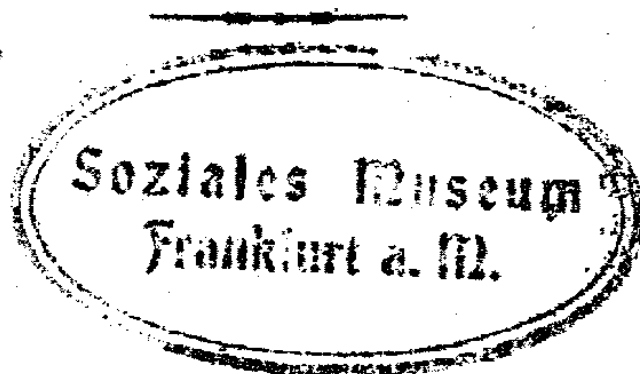


Alphabetisches Sachregister.

| | | | |
|---|--------------------|---|------------------------|
| Abstimmung | 15 | Erwerbslosenfürsorge bezw. Vermittlung | 25, 36 |
| Abteilungsvorsteher | 19 | Erwerbslosenfürsorge | 7 |
| Angestelltenvermittlung | 14, 33 | Erwerbslosenvermittlung | 33, 37, 38 |
| Angestellte d. A.-Nachw. 15 f., | 35 | Fachabteilungen 10 f., | 14, 17, 19, 30, 32, 33 |
| Arbeiterzentrale | 29 | Facharbeitsnachweise | 2 |
| Arbeitsbeschaffung | 7 | Fachliche Aufgaben | 9, 10 |
| Arbeitskämpfe | 27 | Fachausschüsse 14, 17, 33 (Beschwerde) | |
| Arbeitslosenversicherung | 7, 22 | Familienverhältnisse | 21 |
| Arbeitsmarktanzeiger | 3 | Filmindustrie | 35 |
| Arbeitsnachweisämter | 8 | Frauen | 21, 25 |
| Arbeitsvermittlung, Begriff | 22 | Gemeinde 8, 9, 14, 16, 17, 19, 20 | |
| Arbeitsvertrag | 24, 25, 26, 31 | Gemeindeaufsichtsbehörde | 14 |
| Aufsicht über Berufsberatung | 43 | Geschäftsführer | 9, 18, 22 |
| Aufsicht über gewerbsmässige Stellenvermittlung | 41 | Geschäftsführung | 9, 14, 15, 18, 32 |
| Ausbildungsstätten, berufliche | 43 | Gewerbsmässige Stellenvermittler | 9, 29 |
| Auskunft | 27, 28, 29, 41, 45 | Gute Sitten | 24, 26, 30 |
| Ausländische Arbeiter | 31, 33, 38 | Haftung | 30 |
| Ausschluss von der Vermittlung | 30 | Hauptfürsorgestelle | 46 |
| Ausperrung | 24, 27 | Hausgehilfen 10, 29, 30 (Meldungen), 34, 36, 37 | |
| Ausstand | 24, 27, 38 | Haushalt (Etat) 9, 11, 14, 17, 22, 32 | |
| Beamte | 18, 20 | Heimarbeiter | 27 |
| Beisitzer | 13 | Heuerstellen | 35 |
| Beiträge | 22 | Industrienachweise | 34 |
| Benutzungszwang | 6, 30 | Inserate | 3, 22, 32 |
| Berlin | 23 | Kampfmaßnahmen | 23 |
| Berufsberatung 4, 7, 21, 22 (Unentgeltlichkeit) | | Kennzeichnung | 20, 23 |
| Beschwerden | 9, 15, 32 f. | Kopfarbeiter | 35, 36 |
| Betriebsrat | 30 | Kosten | 9, 33, 37, 39 |
| Demobilmachungsamt | 4 | Kostenverteilung | 13 |
| Dienstordnung | 14, 18, 20 | Krankenpflege | 34, 35, 36 |
| Dienstplichten 21 (Verletzung), | 27, 29 | Kriegsbeschädigte | 38 |
| Disziplinalgesetze | 32 | Kündigung Schwerbeschädigter | 46 |
| Einreisevermerk | 39 | Landesämter für Arbeitsvermittlung | 8, 11, 14, 21, 44 |
| Einspruch | 17, 33 | Landesbehörde, oberste | 12, 42 |
| Einstellung Schwerbeschädigter | 46 | Landwirtschaft | 35, 36 |
| Errichtungsgemeinde 9, 13, 14, 19 | | Lehrstellenvermittlung | 22, 33, 42 f., 44 |
| Errichtung der Arbeitsnachweisämter | 11 f. | | |
| Erwerbsbeschränktenvermittlung | 33, 36 | | |

Alphabetisches Sachregister.

| | | | |
|--|--------------------------|---|-------------------------------------|
| Lehrvertrag | 42 | Tarifverträge | 2, 8, 26, 29, 34, 40 |
| Lohnhöhe | 26 | Tendenzberichte | 23 |
| Lohnkämpfe | 27, 30 | Ueberführung nichtgewerbsmäßiger Nachweise in einen öffentlichen Nachweis | 12, 20 |
| Masseneinstellungen | 30 | Uebertritt zu ein. and. Beruf | 34 |
| Maßregelung | 23 | Umschau | 3 |
| Meldungen 27, 28 (bei Lohnkämpfen), 29 (der offenen Stellen), 31 | | Unentgeltlichkeit | 21, 23 |
| Nichtgewerbsmäßige Arbeitsnachweise | 39 | Unparteilichkeit | 15, 18, 19, 23, 40, 44 |
| Nummernfolge (= Zwang) | 24 | Verbotsgesetze | 24 |
| Nummernfolge | 24 | Verfassung der A.-N.-Aemter | 13 |
| Paritätische A.-N. | 4, 5, 15 | Vermittler | 20, 21 |
| Personal | 15 ff. | Vermittlung | 31 (Grundsätze) |
| Private Arbeitsnachweise | 6, 40 | Vermittlungsgrundsätze | 21, 40 |
| Prüfung der Stellen und Stellensuchenden | 29 | Verwaltungsausschuß | 9, 13, 14, 15, 17, 19, 20 |
| Reichsamt für Arbeitsvermittlung | 4, 9, 11, 13, 16, 21, 40 | Verwaltungshilfe | 41 |
| Reichsarbeitsminister | 12, 42, 48 | Vorsitzender des A.-N.-Amtes | 10, 13, 16, 17, 30, 33 (Beschwerde) |
| Reichsarbeitsverwaltung | 13 | Wandererfürsorge | 7, 21, — Vermittlung 33, 38 |
| Satzung der A.-N. | 11 ff., 18 | Wirtschaftliche Vereinigungen und Verbände | 8, 13, 28 |
| Schwerbeschädigte | 46 | Wirtschaftliche Zweckmäßigkeit der Vermittlung | 23, 24 |
| Schwerbeschädigtenausschüsse | 47 | Zeitungen | 41 |
| Seeleute | 27, 33, 35 | Zentralauskunftstellen | 3 |
| Siedlungsstellen | | Zugehörigkeit zu Vereinigungen | 23, 40 (Frage darnach) |
| Sitz des Arbeitsnachweises | 6, 13 | Zuständigkeit | 31 |
| Stellenausgleich | 2, 15, 30 | | |
| Stellenvermittlergesetz | 5 | | |
| Strafen | 28, 41 | | |
| Streik | 24, 27, 41 | | |



Der Arbeitsnachweis im Deutschen Reiche.

I. Entwicklung des Arbeitsnachweises und seine gesetzliche Regelung.

1) Entwicklung des Arbeitsnachweises.¹⁾

Der Arbeitsnachweis ist eine neuartige, durch die Bedürfnisse des modernen Lebens notwendig gewordene Einrichtung, die ohne eine kurze Darstellung seiner meist wenig bekannten Entwicklung nicht verstanden werden kann.

Der Arbeitsnachweis der Zünfte und teilweise öffentliche Einrichtungen der Kommunen in älterer Zeit hat mit der modernen Arbeitsvermittlung wenig gemein. Der moderne Arbeitsnachweis entstand aus der sprunghaften Umgruppierung des Wirtschaftslebens, die zum Teil durch inner- und außerpolitische Vorgänge bedingt wurde und sich in der Richtung vom handwerksmäßigen Kleinbetrieb zum Maschinengroßbetrieb entwickelte und naturgemäß umfassende örtliche Verschiebungen der bis dahin durch die tatsächlichen Verhältnisse und gesetzliche Vorschriften an Beruf und Scholle gebundenen Bevölkerung im Gefolge hatte.

Das moderne Bedürfnis wurde zunächst durch die private, meist gewerbsmäßige Stellenvermittlung befriedigt, deren gesetzliche Regelung daher zuerst, und zwar durch das Stellenvermittlergesetz vom 2. Juni 1910²⁾ erfolgte. Damals war aber die gewerbsmäßige Stellenvermittlung eigentlich schon überlebt. Deshalb hatte das Gesetz bereits die Tendenz, die gewerbsmäßige Stellenvermittlung zugunsten des öffentlichen Arbeitsnachweises zurückzudrängen.

Inzwischen hatte nämlich die öffentlich geförderte und unterstützte Arbeitsvermittlung im Verein mit den von Interessentenverbänden, Innungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, sowie von gemeinnützigen Vereinen unterhaltenen Arbeitsnachweisen, von denen die Arbeitsnachweise der Maschinenindustriellen, des Zechenverbandes im Ruhrgebiet, des Hamburger Hafenbetriebsvereins und des Zentralvereins für Arbeitsnachweis in Berlin genannt seien, bereits eine große Bedeutung erlangt.

Die Organisation des Arbeitsnachweises blieb aber überwiegend eine private, wenig geregelte, äußerst zersplitterte, bei der oft die eine Einrichtung der anderen entgegenarbeitete. Nur in Süddeutschland nahm der Arbeitsnachweis einen überwiegend öffentlichen Cha-

¹⁾ Vergl. Wölbling, Der Arbeitsnachweis, Handbuch der Stellenvermittlung, Berlin 1918. 12 f., 84—122, Begründung des Entwurfs eines Arbeitsnachweisgesetzes S. 17—34.

²⁾ Abgedruckt bei Wölbling, Der Arbeitsnachweis S. 54 ff., I. T., auch bei Wölbling, Commentar zum Arbeitsnachweisgesetz.

2 I. Entwicklung des Arbeitsnachw. und seine gesetzl. Regelung.

rakter an, indem die Gemeinden öffentliche Arbeitsnachweise errichteten, von denen die bedeutendsten die Aufgabe von Ausgleichstellen übernahmen, d. h. sie vermittelten diejenigen Stellensuchenden und Arbeitnehmer, deren Aufträge die zunächst in Anspruch genommenen Arbeitsnachweise nicht erledigen konnten. Von der Ermächtigung des § 55 des Stellenvermittlergesetzes, Bestimmungen über den Umfang der Befugnisse und Verpflichtungen, sowie über den Betrieb der nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise zu erlassen, haben die Landeszentralbehörden nur einen bescheidenen Gebrauch gemacht. Der Grund lag wohl wesentlich darin, daß es an einer Befugnis fehlte, die Gemeinden zur Aufwendung der Kosten für öffentliche Arbeitsnachweise zu zwingen. Den häufigen, namentlich aus Anlaß von verschiedenen Perioden großer Arbeitslosigkeit ergangenen Anregungen der Landeszentralbehörden folgend, haben die größeren Gemeinden vielfach gemeinnützige Vereine für Arbeitsvermittlung unterstützt und sich auf ihre Verwaltung einen größeren oder geringeren Einfluß verschafft. Diesen Weg ist auch die Gemeinde Berlin gegangen, die nach und nach fast die gesamten Kosten des für die Entwicklung des Arbeitsnachweises in Deutschland höchst bedeutungsvollen Zentralvereins für Arbeitsnachweis übernahm und sich dafür im Jahre 1912 statutarisch die Mehrzahl der Stimmen in der Generalversammlung und im Vorstände dieses Vereins sicherte. Damit war tatsächlich der bedeutendste Arbeitsnachweis in Deutschland bereits kommunalisiert, so daß die später erfolgende Uebernahme in die städtische Verwaltung nur noch eine Form war. Jedenfalls hat der Einfluß Berlins auf die Entwicklung des Arbeitsnachweises äußerst befruchtend gewirkt.

Bei dem Fehlen einer allgemeinen staatlichen Organisation übernahmen gleichfalls private Vereinigungen wie der Verband deutscher Arbeitsnachweise unter dem Vorsitze von Richard Freund, später der preußische Arbeitsnachweisverband und Verbände kleinerer Bundesstaaten und preußischer Provinzen die Zusammenfassung der öffentlichen und privaten gemeinnützigen Arbeitsnachweise, neben denen Interessentennachweise, namentlich auch durch Tarifverträge vereinbarte Facharbeitsnachweise der Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter paritätischer, d. h. gleichmäßig aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammengesetzter Leitung unter dem Vorsitze eines Unparteiischen ihre Bedeutung beibehielten.

Trotz aller dieser Einrichtungen wurde die Inanspruchnahme der Arbeitsnachweise bei der Eingehung von Arbeitsverhältnissen nicht die Regel. Vielmehr traten die Arbeitsparteien in den meisten Fällen unmittelbar in Verbindung. Das war keineswegs immer leicht. Das Ermitteln von Stellen und die Erkennung geeigneter arbeitssuchender Personen war unter den verwickelten Verhältnissen und bei der räumlichen Ausdehnung des in Betracht kommenden Wirtschaftsgebiets außerordentlich schwer, mit Zeit, Kosten, Enttäuschungen,

Schädigungen und oft mit Demütigungen verbunden. Der reisende Handwerksbursche, die Umschau in den Städten, das kostspielige Inserat und die ermüdende und teure briefliche Bewerbung, das waren die wenig erfreulichen Wege, auf denen jemand eine Stellung erlangte, wodurch der Arbeitgeber zu einem Gehilfen kam. Verschwendung wertvoller Arbeitskraft, durch Aufsuchen der Stelle und durch ungeeignete Besetzung bedeutete eine schwere Benachteiligung der Volkswirtschaft.

Das Erstarren des Wirtschaftslebens mit Ausbruch des Weltkrieges, die dadurch bedingte Aufhebung der Freizügigkeit und die durch den Krieg hervorgerufenen krampfhaften Zuckungen der Produktion riefen mit einem Male den Arbeitsnachweis, insbesondere den öffentlichen Arbeitsnachweis auf den Plan, indem gleichzeitig Umschau und Inserat von selbst in den Hintergrund traten.⁹⁾

Zur Herstellung einer einheitlichen Organisation, zur Gewinnung eines Ueberblicks über den gesamten Arbeitsmarkt im Reiche und zur Herbeiführung des Arbeitsmarktausgleichs wurde durch Vereinbarung der Bundesregierungen am 6. August 1914 beim Reichsamt des Innern die „Reichszentrale für Arbeitsnachweise“ begründet. Zugleich wurde vom kaiserlichen Statistischen Amt der „Arbeitsmarktanzeiger“ herausgegeben. In ihm wurden wöchentlich die nicht erledigten Stellengesuche veröffentlicht. Mit Beginn des Kriegs schlossen sich vielfach die Arbeitsnachweise aller Richtungen in den einzelnen Orten zwecks gemeinsamer Arbeit zusammen, so in Berlin, wo zuerst der Name einer Zentralauskunftsstelle auftauchte. Durch die Bundesratsverordnung vom 14. Juni 1916 (Reichsgesetzbl. S. 519) wurden die Landeszentralbehörden ermächtigt, den Gemeinden oder Gemeindeverbänden die Errichtung oder Unterstützung unparteiischer öffentlicher Arbeitsnachweise zwangsweise aufzuerlegen und Anordnungen über die Errichtung und den Betrieb solcher Arbeitsnachweise zu treffen.

Eine besondere Bedeutung erlangten die Arbeitsnachweise dadurch, daß ihnen durch Erlaß des Kriegsministeriums vom 21. September 1915 die Begutachtung der Zurückstellungsanträge Wehrpflichtiger übertragen wurden. Ferner wurden die Arbeitsnachweise mit der Arbeitsvermittlung für den Vaterländischen Hilfsdienst auf Grund des Gesetzes vom 5. Dezember 1916 betraut. Die Zentralauskunftsstellen der Arbeitsnachweise, welche eine Zusammenfassung der öffentlichen und anderen Arbeitsnachweise darstellten, wurden mit der Gesamtdurchführung des Vaterländ. Hilfsdienstes beauftragt. In Bayern traten an deren Stelle die Hauptarbeitsämter. Als untere Instanz dienten die Arbeitsnachweise in der Eigenschaft von Hilfsdienstmeldestellen.

⁹⁾ Vergl. Behördliche Massnahmen zur Arbeitsvermittlung im Kriege. Herausgegeben vom Büro für Sozialpolitik, ferner Begründung des Entwurfs S. 28 ff.

4 I. Entwicklung des Arbeitsnachw. und seine gesetzl. Regelung.

Wie der überraschende Kriegsausbruch, so fand der beispiellos plötzliche Zusammenbruch des Krieges und die daraus sich ergebende überstürzte Demobilmachung nur eine unvollkommene, für derartig gewaltige Aufgaben noch nicht ausreichende Organisation des Arbeitsnachweises vor. Die Leitung des Arbeitsnachweises wurde am 9. November 1919 dem Demobilmachungsamt des Reiches übertragen, welches mit diktatorischen Befugnissen ausgestattet war. Als untere Organe dienten die Kriegsamtsstellen, die ihre Tätigkeit im Benehmen mit den Demobilmachungskommissaren ausübten.

Die neue Regierung versuchte die Arbeitsvermittlung zunächst durch die Verordnung über Arbeitsnachweise vom 9. November 1918 (Reichsgesetzbl. S. 1421) zu regeln.

Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmersverbände kamen in einer Vereinbarung vom 15. November 1918 überein, die Arbeitsnachweise gemeinsam paritätisch zu regeln. Damit verzichteten beide Teile auf einseitige Kampf-Arbeitsnachweise. Preußen brachte eine umfassende Regelung des Arbeitsnachweises in einer Verordnung vom 12. 9. 1919 (Handelsministerialblatt S. 267).⁴⁾ Durch diese Verordnung wurden die Provinzialämter für Arbeitsvermittlung, die späteren Landesarbeitsämter als Zwischeninstanzen zwischen den Arbeitsnachweisen und den Landeszentralstellen geschaffen. Die anderen Bundesstaaten gingen in ähnlicher Weise vor.⁵⁾

Die wachsende Bedeutung des Arbeitsnachweises erforderte eine Zusammenfassung, die durch die Errichtung des Reichsamts für Arbeitsvermittlung, zunächst als Abteilung des Arbeitsministeriums, am 15. Januar 1920 verwirklicht wurde. Durch Verordnung vom 5. Mai 1920 (Reichsgesetzbl. S. 876) erhielt das Reichsamt seine gesetzliche Grundlage.

Die Gesamtzahl der Vermittlungen der Arbeitsnachweise in Deutschland, welche 1910 etwa 2 Millionen betrug, war im Jahre 1919 auf 4,5 Millionen gestiegen; davon entfielen 81 Prozent bei den Männern und 90 Prozent bei den Frauen auf den öffentlichen Arbeitsnachweis, während die öffentlichen Arbeitsnachweise 1910 nur mit 44 Prozent bei den Männern und mit 77 Prozent bei den Frauen beteiligt waren.

Die Aufgaben der Arbeitsnachweise wurden bereits im Kriege durch die Kriegsbeschädigtenfürsorge, später durch das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 6. April 1920 (Reichsgesetzblatt S. 458), ferner durch die Erwerbslosenfürsorge auf Grund der Verordnung vom 23. November 1918 (Reichsgesetzbl. S. 1305) und schließlich durch die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung (Reichsverordnung vom 9. 12. 1918⁶⁾ erweitert und ergänzt.

⁴⁾ Kommentar von Wölbling, Berlin 1919.

⁵⁾ Begründung des Entwurfs S. 32.

⁶⁾ Vergl. Preuss. Min.Erlass über Berufsberatung vom 18. 3. 1919, abgedruckt bei Wölbling, Kommentar zur Verordnung über Arbeitsnachweise vom 12. 9. 1919, S. 62 ff.

2) Die gesetzliche Regelung des Arbeitsnachweises.

Eine gesetzliche Regelung hatte vor dem Erlaß des Arbeitsnachweisgesetzes vom 22. Juli 1922 nur die gewerbsmäßige Stellenvermittlung in dem Stellenvermittlergesetz vom 2. Juni 1910 gefunden. In § 15 dieses Gesetzes war allerdings den Landeszentralbehörden die Befugnis erteilt, die Vorschriften der §§ 3 und 5 des Gesetzes auf nichtgewerbsmäßige Arbeitsnachweise auszudehnen und weitere Bestimmungen über den Umfang der Befugnisse und Verpflichtungen sowie über den Betrieb dieser Nachweise zu erlassen. Von dieser Befugnis haben die Landeszentralbehörden aber nur wenig Gebrauch gemacht, und was an behördlichen Maßnahmen auf dem Gebiete des Arbeitsnachweises geschah, war im wesentlichen nichts Endgültiges, da es auf Kriegs- und Demobilmachungsanordnungen beruhte.

Die Anregung zur gesetzlichen Regelung ging von privater Seite aus, und zwar waren es zunächst Dominikus und Freund, die mit Vorschlägen hervortraten. Ich selbst habe zu diesen Vorschlägen damals Stellung genommen, insbesondere die Notwendigkeit der Eingliederung des Arbeitsnachweises in die vorhandene Verwaltungsorganisation, vornehmlich der Gemeinde und der Aufstellung von Verwaltungsgrundsätzen im Interesse einer gleichmäßigen Betätigung der Arbeitsnachweise betont.

Unter dem 4. 4. 1916 traten die Gewerkschaften mit einer Anregung zur gesetzlichen Regelung an den Reichstag heran. Sie verlangten öffentliche gemeindliche, ausnahmsweise öffentlich unterstützte gemeinnützige Arbeitsnachweise mit Fachabteilungen für die wichtigsten Berufe und paritätische Verwaltungsbehörden. Für größere Bezirke sollten Zentralauskunftsstellen zur Regelung des Ausgleichs unter allen nicht gewerbsmäßigen Nachweisen errichtet werden. Die Durchführung der Organisation sollte durch Landeszentralen erfolgen, während eine Reichszentrale durch Hinweise und Vorschläge ein einheitliches Arbeiten der Arbeitsnachweise herbeiführen sollte.

Der Reichstag trat zwar diesen Vorschlägen im Ganzen bei; aber der Bundesrat beschränkte sich auf die Reichskriegsverordnung über den Arbeitsnachweis vom 14. Juli 1916, bis dann die gesetzliche Regelung durch das Arbeitsnachweisgesetz vom 22. Juli 1922 erfolgte. Die Regelung erfolgte nach schweren Kämpfen unter dem Drucke einer inneren Krise im Wege eines wenig glücklichen Kompromisses.

II. Die Grundzüge des Arbeitsnachweisgesetzes vom 22. Juli 1922 und die Organisation des Arbeitsnachweises.

1) Allgemeines. Aufbau der Organisation.

1) Das Gesetz geht von dem von der internationalen Arbeitskonferenz in Washington im November 1919 aufgestellten Grundsatz aus,

⁷⁾ Vergl. hierüber Wölbling, Der Arbeitsnachweis S. 205 ff.

^{7a)} S. Wölbling, a. a. O.

wonach jedes Mitglied, das diese Uebereinkunft ratifiziert, eine Organisation unentgeltlicher öffentlicher und einer Zentralleitung unterstehender Arbeitsnachweisstellen zu schaffen hat. Im Gegensatz zu dem Entwurf will das Gesetz keineswegs eine Monopolstellung des öffentlichen Arbeitsnachweises, sondern es läßt nicht nur die bisherigen privaten nicht gewerbsmäßigen Arbeitsnachweise bestehen, sondern es läßt sogar die Errichtung neuer privater Arbeitsnachweise zu. Sie unterstehen nur der Aufsicht der öffentlichen Arbeitsnachweisämter, auch können sie unter Umständen in öffentliche Arbeitsnachweise überführt werden. Auch die gewerbsmäßige Stellenvermittlung bleibt einstweilen bestehen und ist erst mit dem 1. Januar 1931 verboten, doch kann der Reichsarbeitsminister Ausnahmen von diesem Verbote zulassen.

Immerhin will aber das Gesetz eine planmäßige öffentliche Stellenvermittlung schaffen und ein lückenloses⁷⁾ Netz öffentlicher Arbeitsnachweise unter zentraler Zusammenfassung in dem Reichsamt für Arbeitsvermittlung einrichten. Der Entwurf wollte die Bezirke so klar abgrenzen, daß jeder Arbeitgeber und Arbeitnehmer seinen zuständigen Arbeitsnachweis ohne weiteres kennt. Dieses Ziel ist aber nicht erreichbar. Es würde auf eine wesentliche Beschränkung der Freizügigkeit hinauslaufen, die doch nicht beabsichtigt ist. In Betracht kommt dabei nicht nur die örtliche Freizügigkeit, sondern auch die berufliche.

Das Gesetz behandelt die öffentliche Arbeitsvermittlung, die private nicht gewerbsmäßige und die gewerbsmäßige Stellenvermittlung.

Den Zwang zur Benutzung des öffentlichen Arbeitsnachweises, den Benutzungszwang lehnt das Gesetz ab. Das ergibt sich schon aus der Zulassung anderer Arbeitsnachweisarten neben dem öffentlichen Arbeitsnachweis. Die Einführung des Benutzungszwanges war aber auch schon aus dem Grunde untunlich, weil große Gruppen von Arbeitnehmern dieser Einrichtung vollständig ablehnend gegenüberstehen und weil die Durchbildung des Arbeitsnachweises an allen Orten noch keine gleichmäßige ist. Durch den Benutzungszwang wird man aber nicht in der Lage sein, den öffentlichen Nachweis den Bedürfnissen entsprechend zu heben. Vielleicht kann die Konkurrenz anderer Arbeitsnachweise geeignet sein, den Arbeitsnachweis zu größerer Leistungsfähigkeit anzuspornen. Freilich darf nicht verkannt werden, daß der öffentliche Arbeitsnachweis noch immer von machtvollen wirtschaftlichen Gesamtheiten nachdrücklich und wirkungsvoll, zeitweise bis zur Lahmlegung, bekämpft wird und

⁷⁾ Die im Gesetz (§ 3) nicht vorgesehenen Gutsbezirke müssen selbstverständlich auch in das Netz der Arbeitsnachweise einbezogen werden, deren Bezirk nach freiem Ermessen der obersten Landesbehörde festgesetzt wird. Dabei ist in der Regel für den Bezirk jeder unteren Verwaltungsbehörde ein Arbeitsnachweis zu errichten. Gemeindearbeitsnachweise kommen für die Gutsbezirke nicht in Betracht, wohl aber Kreisarbeitsnachweise.

daß daher die ungehinderte Zulassung privater Vermittlungseinrichtungen das Experiment der öffentlichen Stellenvermittlung auch zum Scheitern bringen kann. Es bedarf daher einer zielbewußten und tatkräftigen Zusammenfassung und gleichmäßigen Anspannung des öffentlichen Arbeitsnachweises, um dadurch die richtige Verteilung der Arbeitskräfte herbeizuführen, und dadurch die Arbeitsleistung zu vermehren und zu verbessern und die Arbeitslosigkeit hintanzuhalten. Hierbei wird die eigentliche Vermittlungstätigkeit wesentlich unterstützt und zum Teil ersetzt durch die Nebenaufgaben des Arbeitsnachweises, die Berufsberatung⁹⁾ und die Arbeitsbeschaffung.

Wenn die Hauptaufgabe des Arbeitsnachweises die Verteilung der Arbeitskräfte bildet, so erschöpft sich seine Tätigkeit hierin nicht. Eine wichtige und unentbehrliche Betätigung des öffentlichen Arbeitsnachweises besteht in der Mitwirkung bei der Durchführung der gesetzlichen Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitslose, der gegenwärtigen Erwerbslosenfürsorge auf Grund der Verordnung v. 1. 11. 21 und einer etwa künftigen Arbeitslosenversicherung. Die Arbeitslosenfürsorge ist ohne eine Mitwirkung des Arbeitsnachweises nicht denkbar. Der Arbeitsnachweis ist nicht nur notwendig, um die Arbeitslosigkeit auf ein möglichst geringes Maß herabzudrücken und um die Tatsache der unverschuldeten Arbeitslosigkeit zu kontrollieren. Bei der Ausübung dieser Tätigkeit ist der Arbeitsnachweis bisher vielfach in einen Pflichtenkonflikt gekommen, der sich aber bei richtiger Handhabung der Arbeitslosenunterstützung oder Arbeitslosenversicherung vermeiden läßt.

Weitere Aufgaben zur Regelung des Arbeitsmarktes, insbesondere die Mitarbeit auf dem Gebiete der Arbeitsbeschaffung, der Erwerbsbeschränkten- und der Wandererfürsorge kann der Reichsarbeitsminister den öffentlichen Arbeitsnachweisen übertragen. Die Arbeitsvermittlung Erwerbsbeschränkter ist an sich eine Aufgabe der Arbeitsnachweise. Sie wird aber oft nicht möglich sein, ohne daß die Öffentlichkeit die Last der geringeren Leistungsfähigkeit Erwerbsbeschränkter auf ihre Schultern nimmt, weil der Arbeitgeber sie nicht tragen kann oder will. Abgesehen davon, daß eine voll entwickelte Volkswirtschaft jede Arbeitskraft gebrauchen kann, ist die Vermittlung von Arbeit an Erwerbsbeschränkte⁹⁾ aus moralischen Gründen der Armenunterstützung vorzuziehen: „Arbeit statt Almosen!“ Die Wandererfürsorge beruht auf ähnlichen Erwägungen.¹⁰⁾

⁹⁾ Zur Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung sind die Arbeitsnachweisämter auf Grund von § 2 des Gesetzes durch Bestimmung des Reichsamts für Arbeitsvermittlung vom 12. 3. 1923 verpflichtet worden. Abgedruckt bei Wölbling, Commentar.

¹⁰⁾ Vergl. meine Ausführung in Arbeitsnachweis für Deutschland VII 1827 und Soziale Praxis.

¹¹⁾ Vergl. Wölbling, Der Arbeitsnachweis, S. 171 ff.

¹²⁾ Vergl. ebenda S. 78. Preuss. Gesetz vom 29. 6. 1907.

Der Aufbau der **Organisation des öffentlichen Arbeitsnachweises** ist ein dreistufiger (s. § 1 des Gesetzes):

- die öffentlichen Arbeitsnachweise,
- die Landesämter für Arbeitsvermittlung,
- das Reichsamt für Arbeitsvermittlung.

Diese Organisation ist aber bis zu einem gewissen Grade der bestehenden allgemeinen Verwaltungsorganisation der Länder und des Reiches eingegliedert, so daß die allgemeinen Verwaltungsbehörden als Zwischenglieder in der dreistufigen Organisation des Arbeitsnachweises erscheinen. Es ist das ein Kompromiß zwischen der von mir im Interesse der Vereinfachung der Verwaltung vorgeschlagenen völligen Eingliederung des Arbeitsnachweises in die bestehende Verwaltung und dem von den Interessenten vertretenen Standpunkt einer völligen Selbständigkeit und Selbstverwaltung des Arbeitsnachweises, die, wie die zahlreichen Kompromisse, auf denen das Gesetz beruht, für die Tätigkeit des Arbeitsnachweises voraussichtlich stark hemmend wirken wird.

Die drei Stufen des öffentlichen Arbeitsnachweises werden vom Gesetz als Arbeitsnachweisämter bezeichnet.

Als Zwischenstufen kommen für die Arbeitsnachweise die Gemeindeverwaltungen, im übrigen die obersten Landesbehörden in Frage, die ihre Befugnisse vielfach auf andere Verwaltungsstellen übertragen können (§ 62 d. Ges.). Als Teil der Gemeindeverwaltung kommen für den Arbeitsnachweis schließlich die staatlichen Aufsichtsbehörden der Kommunalverwaltung in Frage, auch können die Landesämter für Arbeitsvermittlung nach § 17 des Gesetzes anderen Behörden angegliedert werden. Schließlich bildet das Reichsamt für Arbeitsvermittlung einen Teil der Reichsarbeitsverwaltung¹²⁾ und diese untersteht schließlich dem Reichsarbeitsministerium.¹³⁾

Die Organisation der Arbeitsnachweisämter beruht auf einem Zusammenwirken von Vertretern der allgemeinen Staats- oder kommunalen Selbstverwaltung und Vertretern der wirtschaftlichen Verbände, worunter die Reichsregierung tariffähige Vereinigungen im Sinne eines künftigen Arbeitstarifvertragsgesetzes verstanden wissen will. Das Gesetz will den Kreis der von den Interessenten vertretenen, im Verein mit Vertretern der öffentlichen Verwaltung von den durch die Verwaltung allein wahrzunehmenden Aufgaben möglichst scharf trennen und bezeichnet den Kreis der erstgenannten Geschäfte als „Geschäftsführung“, den Kreis der übrigen Geschäfte als „Verwaltung“. An der Spitze jedes Arbeitsnachweisamtes steht ein „Vorsitzender“, beim Reichsamt „Präsident“ genannt, der die Verwaltung durch die ihm unterstellten Beamten und Angestellten, bei den Arbeitsnachweisen und den Landesämtern in erster Linie durch

¹²⁾ Verordnung über die Umbenennung des Reichsamts für Arbeitsvermittlung v. 30. 9. 1922 (RArbeitsbl. 1 S. 759).

¹³⁾ S. auch §§ 2, 3, 15, 16, 17, 21, 26, 27, 36, 46, 48, 59, 60, 67.

den „Geschäftsführer“ ausübt. Die Verwaltung erfolgt bei den Arbeitsnachweisen im Namen der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes, die den Arbeitsnachweis errichtet haben; bei Arbeitsnachweisen mehrerer Gemeinden oder Gemeindeverbände im Namen einer von der obersten Landesbehörde zu benennenden Errichtungsgemeinde (§ 6). Die Einrichtung der Arbeitsnachweisämter beruht auf einer für jedes einzelne Amt auf Grund der Bestimmungen des Reichsamtes für Arbeitsvermittlung bzw. des Reichsarbeitsministers zu erlassenden Satzung (§§ 5 und 18 Arbeitsnachweisges.). Die Satzung der öffentlichen Arbeitsnachweise setzt die Errichtungsgemeinde, die der Landesämter die oberste Landesbehörde, und zwar bei den Arbeitsnachweisen im Einvernehmen mit dem Interessentenorgan, dem Verwaltungsausschuß fest.

Das wichtigste Verwaltungsgeschäft, die Aufstellung des Jahreshaushalts ist in die Hände der Errichtungsgemeinde gelegt, beim Landesamt derjenigen Stelle, welche die Mittel für die Behörde bewilligt, der das Landesamt angeschlossen ist. Bei selbständigen Landesämtern wird hierüber von der obersten Landesbehörde besondere Bestimmung zu treffen sein (§§ 14, 22 des Ges.).

Den Interessentenorganen, beim Reichsamt „Verwaltungsrat“, bei den nachgeordneten Arbeitsnachweisämtern „Verwaltungsausschuß“ genannt, hat das Gesetz die „Geschäftsführung“ übertragen.

Auf der Unterscheidung zwischen Verwaltung und Geschäftsführung beruht der Aufbau des Arbeitsnachweises. In Angelegenheiten der Verwaltung ist der Vorsitzende der Errichtungs- bzw. Verwaltungsgemeinde verantwortlich und hat deren Anweisung zu befolgen. In Fragen der Geschäftsführung ist er dagegen an die Beschlüsse des Verwaltungsausschusses gebunden und unterliegt außerdem einem Einspruchsrecht, über welches der Verwaltungsausschuß zu entscheiden hat¹⁴⁾ (§ 50). Zu beachten ist dabei, daß die Gemeinde die Mittel zu bewilligen hat und daß ihr Zwangsmittel zur Durchführung ihrer Anordnungen zur Verfügung stehen, nicht aber dem Verwaltungsausschuß, dem höchstens eine dienstliche Beschwerde an die vorgesetzte Dienststelle übrig bleibt, also in letzter Linie die kommunale Anspruchsbehörde.

Der Gegenstand der „Geschäftsführung“ wird im Gesetz auch als der Kreis der „fachlichen“ Aufgaben bezeichnet. Nur in diesem Sinne sind die höheren Instanzen des Arbeitsnachweises, also die Landesämter und das Reichsamt für Arbeitsvermittlung oder vorgesetzte Behörden gegenüber den unteren Arbeitsnachweisstellen anzusehen. Nur hierauf erstreckt sich das in §§ 50—53 geregelte Beschwerderecht. Die Aufgaben der Verwaltungsausschüsse und des Verwaltungsrats des Reichsamtes erstrecken sich sonach nur auf die Geschäftsführung

¹⁴⁾ So Kaskel-Syrup, Anm. zu § 6, S. 75, vergl. Commentar.

in fachlichem Sinne. Als fachlich bezw. Geschäftsführungsangelegenheiten sind daher nur solche Dinge anzusehen, die der Arbeitsnachweisverwaltung im Gegensatz zur allgemeinen Verwaltung eigentümlich sind, also die Vermittlung und ihre Vorbereitung und Durchführung, sowie die Nebenaufgabe der Berufsberatung, Arbeitslosenfürsorge usw.¹⁶⁾ Unter Verwaltung wird man also die Beschaffung der Räume, die laufende Handhabung der allgemeinen Geschäfte, Ordnung, Pünktlichkeit und Wirtschaftlichkeit anzusehen haben. Freilich sind in allen diesen Beziehungen vom fachlichen Standpunkt der Geschäftsführung des Arbeitsnachweises oft andere Anforderungen zu stellen als vom Standpunkte der allgemeinen Verwaltung. Uebrigens hat der Vorsitzende nicht nur über die Geschäftsführung, sondern auch über die Verwaltung dem Verwaltungsausschuß Auskunft zu geben (§ 8). Insofern ist der Verwaltungsausschuß wenigstens als Ueberwachungsorgan auch an der „Verwaltung“ beteiligt.

Die Stellung des Vorsitzenden und des Verwaltungsausschusses, sowie die des Präsidenten des Reichsarbeitsamtes und des Verwaltungsrates des Reichsarbeitsamtes ist im wesentlichen dieselbe wie die des Vorsitzenden und des Verwaltungsausschusses beim Arbeitsnachweis. Dies ist zwar beim Verwaltungsrat des Reichsarbeitsamtes nicht ausdrücklich im Gesetz festgelegt, ergibt sich aber aus der Natur der Sache.

2) Fachabteilungen.

Durch alle drei Stufen des Arbeitsnachweises hindurch hat die sogenannte Fachvermittlung, d. h. die Vermittlung derjenigen Arbeitnehmer, die die Betätigung in einem bestimmten Gewerbe- oder Berufszweig als Beruf ansehen, eine besondere Stellung.

Bei den Handarbeitern rechnet man zu den Facharbeitern diejenigen, welche ein bestimmtes Handwerk gelernt haben oder diejenigen, welche durch längere Tätigkeit in einem bestimmten Erwerbszweig die Betätigung zu ihrem besonderen Beruf erwählt haben. Dazu gehören auch die landwirtschaftlichen Arbeiter und die Hausgehilfen, d. h. die Personen, die Dienste in der Hauswirtschaft leisten und zwar wird dieser Begriff vom Arbeitsnachweis gewöhnlich ohne Unterschied darauf gebraucht, ob diese Personen in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen sind oder nicht. Daher werden auch die aushilfsweise im Haushalt beschäftigten Personen hierher gerechnet, auch wenn sie nicht beim Arbeitgeber wohnen.

¹⁶⁾ Der Ausdruck „Fach“ wird im Gesetz noch in einem anderen Sinne gebraucht nämlich als Unterabteilung, als Zweig des Erwerbslebens und der Arbeitsbetätigung in diesem Sinne sind Fächer des Gewerbes die Schlosserei, Schneiderei, die Möbelindustrie, Holzindustrie. Diesen Fächern gleichgestellt wird die Tätigkeit der Angestellten und Hausgehilfen. Die Zweige des Arbeitsnachweises, welche sich mit den Aufgaben dieser Fächer befassen, heißen Fachabteilungen, siehe §§ 32-33.

Die Fachvermittlung wird von besonderen Fachabteilungen des Arbeitsnachweises erledigt, die zwar als Abteilungen des Arbeitsnachweises bezeichnet werden, aber eine sehr selbständige Stellung haben und in noch höherem Maße, als die allgemeinen Arbeitsnachweise, von der allgemeinen Verwaltung losgelöst, dem Einfluß der Interessentenvereinigungen unterstellt sind. Die Fachabteilungen (§§ 32—38), die auch bei den Landesämtern und beim Reichsamte errichtet werden können, werden von besonderen Fachausschüssen geleitet, die sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern in gleicher Zahl unter Leitung des Vorsitzenden des Arbeitsnachweises zusammensetzen. Die Fachausschüsse haben in Bezug auf die Fachabteilung ungefähr dieselben Rechte, wie der Verwaltungsausschuß in Bezug auf den Arbeitsnachweis, beim Landesamte auf die Geschäfte dieser Behörde. Sie schließen in allen dem Fach ausschließlich angehörige Angelegenheiten die Verwaltungsausschüsse aus.¹⁶⁾

Die Arbeiten in den Fachabteilungen sollen nach Möglichkeit durch Angehörige oder Sachverständige des Faches ausgeführt werden (§ 34). Der Haushalt wird wie beim allgemeinen Arbeitsnachweis durch die Gemeinde und zwar auf Vorschlag des Verwaltungsausschusses, der aber, wenn dies auch im Gesetz nicht gesagt ist, selbstverständlich zunächst den Vorschlag des Fachausschusses entgegennehmen muß.

Die Fachausschüsse der Landesämter und des Reichsamtes können mit gewissen Einschränkungen selbst eine unmittelbare Tätigkeit ausüben, so daß auf diesem Wege die Landesämter selbst zu Arbeitsnachweisen werden können. Im übrigen steht den Fachausschüssen der oberen Instanzen im Wesentlichen nur die fachliche Aufsicht, der Ausgleich und die Entscheidung über Beschwerden neben einigen organisatorischen Befugnissen zu.

3) Errichtung der Arbeitsnachweisämter und Fachabteilungen.

Nur die oberste Instanz, das Reichsamte für Arbeitsvermittlung ist im Gesetze selbst festgelegt. Im übrigen werden die Arbeitsnachweisämter, d. h. die öffentlichen Arbeitsnachweise und die Landesämter mit ihren Fachabteilungen durch besonderen Beschluß der dafür zuständigen Stellen und Körperschaften, überwiegend durch ein

¹⁷⁾ Die gesetzlichen Vorschriften lehnen sich sehr stark an die Berliner Einrichtung der Facharbeitsnachweise an, kommen aber dem Selbständigkeitsstreben der Facharbeitsnachweise in viel höherem Maße nach, während man in Berlin mit Erfolg die Facharbeitsnachweise nach und nach der Gemeindeverwaltung eingegliedert hat. Das Bestreben, jede Art der Vermittlung für die Fachabteilungen in Anspruch zu nehmen, wird durch das Gesetz begünstigt. Dadurch tritt der allgemeine Arbeitsnachweis so stark in den Hintergrund, dass er bei weiterer Entwicklung der Facharbeitsnachweise, namentlich in dem Sinne von Industriearbeitsnachweisen, ganz überflüssig werden kann. Jedenfalls wird man bei weiterer Entwicklung der Facharbeitsnachweise den allgemeinen Nachweis, der nur noch den geringen Rest minderwertiger, völlig ungelernter, nicht einmal angelernter Arbeiter umfasst, nicht mehr als das beherrschende Kernstück des Arbeitsnachweises bezeichnen können.

Zusammenwirken mehrerer, von einander unabhängiger Faktoren unter starker Beteiligung der wirtschaftlichen Interessenten, den individuellen örtlichen und bezüglichen Bedürfnissen entsprechend errichtet.

A) Die öffentlichen Arbeitsnachweise. Die öffentlichen Arbeitsnachweise sollen für die Regel aus den bestehenden kommunalen Arbeitsnachweisen hervorgehen. Die bei Inkrafttreten des Gesetzes von Gemeinden und Gemeindeverbänden der unterhaltenen Arbeitsnachweise sind in öffentliche Arbeitsnachweise nach den Vorschriften des Arbeitsnachweisgesetzes zu überführen (§ 43). Ihr Bezirk wird durch die oberste Landesbehörde oder wenn ein Arbeitsnachweis mehrere Länder berührt, gemeinsam durch die beteiligten obersten Landesbehörden festgesetzt. Die Errichtung erfolgt durch die Gemeinde oder mehrere Gemeinden, deren Bezirk der Arbeitsnachweis berührt (§ 4). Die Errichtungsgemeinde erläßt die Satzung durch ihre verfassungsmäßig dafür berufenen Organe, also in der Regel durch den Gemeindevorstand (Magistrat) und die Gemeindevertretung (Stadtverordnetenversammlung usw.). Die Gemeinde ist bei Erlaß der Satzung an die Zustimmung des Verwaltungsausschusses, eventuell (§ 63) erstmalig eines vorläufigen Verwaltungsausschusses gebunden. Falls eine Einigung nicht erfolgt, entscheidet das Landesamt. Die Satzung kann für weibliche Arbeitnehmer besondere Abteilungen unter weiblicher Leitung vorsehen (§ 5 Abs. 5).

Das Reichsamt hat über den Inhalt der Satzungen allgemeine Bestimmungen v. 17. 11. 1922 (abgedruckt Reichsarbeitsblatt 1922 Seite 474) erlassen, auch je ein Muster für eine Satzung und eine Geschäftsordnung herausgegeben (Reichsarbeitsblatt 1922 S. 701 f) Ueber die für die Gemeinde bindenden Bestimmungen des Reichsamts hinaus können die Landesämter weitere Bestimmungen für die ihnen unterstellten Arbeitsnachweise mit Zustimmung der beteiligten obersten Landesbehörden erlassen.

4) Die Landesämter für Arbeitsvermittlung.

Die Verfassung der Landesämter, welche für Länder, Provinzen oder andere größere Bezirke — z. B. für die Stadt Berlin — durch die oberste Landesbehörde errichtet werden, wird durch diese geregelt. Vor Abänderung ist der Verwaltungsausschuß zu hören (§ 7/8). Der Reichsarbeitsminister kann mit Zustimmung des Reichsamts nach Anhörung des Verwaltungsrats des Reichsamts für Arbeitsvermittlung Grundsätze für die Verwaltung der Landesämter aufstellen.

Die obersten Landesbehörden, in den Fällen des § 16 der Reichsarbeitsminister, bestimmen, ob die Landesämter als selbständige Behörden errichtet oder welcher Staats- oder kommunalen Verwaltungsbehörde ihres Bezirks sie angeschlossen werden (§ 17).

4) Landesämter für Arbeitsvermittl. 5) Verfassg. der A.N.-Aemter. 13

B) Reichsamt für Arbeitsvermittlung ist nach der Verordnung v. 30. 9. 1922 (RegBl. I S. 759) eine Abteilung der Reichsarbeitsverwaltung. Es besteht nach § 28 aus dem Präsidenten und der erforderlichen Zahl von Beamten. Unter ihnen sollen sich im Arbeitsnachweiswesen erfahrene Frauen befinden (§ 18). Die Aufsicht über das Reichsamt führt der Reichsarbeitsminister (§ 27).

5) Die Verfassung der Arbeitsnachweisämter.

a) Die Satzung der öffentlichen Arbeitsnachweise muß nach den Bestimmungen des Reichsamts für Arbeitsvermittlung vom 17. Nov. 1922 ¹⁷⁾ insbesondere enthalten:

1. Die Errichtungsgemeinde, bei gemeinsamen Arbeitsnachweisen die Errichtungsgemeinde und die Verwaltungsgemeinde,
2. Namen, Bezirk und Sitz des Arbeitsnachweises,
3. ihre Aufgaben,
4. das Rechnungsjahr,
5. bei gemeinsamen Nachweisen der Fachabteilungen die Grundsätze der Kostenverteilung,
6. der Zeitpunkt des Inkrafttretens der Satzung,
7. die Zusammensetzung, Ergänzung und Amtsdauer des Verwaltungsausschusses,
8. die Voraussetzungen über den Verlust der Beisitzer- und Stellvertretereigenschaft,
9. die Grundsätze über Tagegelder u. Reisekosten der Beisitzer,
10. Bestimmungen über Sitzungen und Beschlüsse.

Den Vorsitzenden und die Beisitzer, sowie die Stellvertreter bestellt die Errichtungsgemeinde, bei gemeinsamen Arbeitsnachweisen die Verwaltungsgemeinde im Benehmen mit den anderen Errichtungsgemeinden. Bei dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter ist vorher der Verwaltungsausschuß zu hören. Bei den Beisitzern ist die Gemeinde an Vorschlagslisten der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gebunden. Als Beisitzer können nur Reichsangehörige bestellt werden, die mindestens 24 Jahre alt sind, die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen und seit 6 Monaten in der Errichtungsgemeinde wohnen oder beschäftigt sind. (§ 10).

Der Verwaltungsausschuß besteht aus dem Vorsitzenden, einem seiner Stellvertreter und mindestens je drei Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Beisitzern (§ 7). Vertreter wirtschaftlicher Vereinigungen der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer gelten als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer.

¹⁸⁾ Abgedruckt in meinem Commentar S. 58. Das Reichsamt für Arbeitsvermittlung hat eine Mustersatzung für einen grösseren Arbeitsnachweis aufgestellt (abgedruckt im Reichsarbeitsblatt I S. 701 ff.). Die Mustersatzung ist nicht bindend, sondern hat nur die Bedeutung einer Empfehlung.

Die nach Bedarf auf Beschluß der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen zu errichtenden Fachabteilungen der Arbeitsnachweise erhalten analog zusammengesetzte Fachausschüsse, die in allen ausschließlich das Fach betreffenden Angelegenheiten an die Stelle des Verwaltungsausschusses treten (§ 33). Den Vorsitz führt der Vorsitzende des Arbeitsnachweises oder sein Stellvertreter.

Die Errichtungsgemeinden können in den Verwaltungsausschuß, aber nicht in die Fachausschüsse, Vertreter in gleicher Zahl wie die Beisitzer der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mit beratender Stimme entsenden. Wenn allerdings ein Fachausschuß den Wunsch ausspricht, derartige Vertreter zu hören, so steht ihrer Entsendung durch die Gemeinde nichts im Wege.

Der Geschäftsführer, d. i. der dem Vorsitzenden unterstellte leitende Beamte des Arbeitsnachweises, sowie die Arbeitsvermittler werden auf Vorschlag des Verwaltungsausschusses bzw. des betr. Fachausschusses bestellt (§§ 73, 34).

Die Fachabteilungen und die Abteilungen für Angestellte sind Abteilungen des öffentlichen Arbeitsnachweises, bei denen sie errichtet werden. Die allgemeinen Grundsätze der Geschäftsführung, welche der Verwaltungsausschuß des öffentlichen Arbeitsnachweises aufstellt, gelten auch für die Facharbeitsnachweise. Die Verwaltung der Fachabteilungen ist ebenso wie die Verwaltung der Arbeitsnachweise Gemeindeangelegenheit, doch stellt der Fachausschuß die besonderen Grundsätze für die Geschäftsführung der Fachabteilungen auf, auch sind seine Angestellte, die möglichst aus den Reihen der Angehörigen oder Sachverständigen des Faches zu entnehmen sind, auf Grund einer Dienstordnung anzustellen, die der Vorstand der Errichtungsgemeinde mit dem Verwaltungsausschuß zu vereinbaren hat.

Den Haushalt des öffentlichen Arbeitsnachweises einschließlich der Fachabteilungen setzt die Errichtungsgemeinde auf Vorschlag des Verwaltungsausschusses fest. Der Fachausschuß kommt nur insofern bei der Festlegung des Haushalts in Frage, als er natürlich von dem Verwaltungsausschuß über die Bedürfnisse der Fachabteilung zu hören ist.

Erhebt der Verwaltungsausschuß gegen den festgesetzten Haushaltplan, d.h. nach der Beschlußfassung der Gemeindevertretung (Stadtverordnetenversammlung) Einspruch, so entscheidet die Gemeindeaufsichtsbehörde nach Anhörung des Verwaltungsausschusses des Landesamtes. Der Haushalt des Arbeitsnachweises, einschließlich der Fachabteilungen, wird in der Regel als ein Ganzes anzusehen sein, so daß die Anhörung der Verwaltungsausschüsse des Landesamtes durch die Gemeindeaufsichtsbehörde in der Regel nicht in Frage kommen wird.

b) **Verfassung der Landesämter für Arbeitsvermittlung.** Auch die Verfassung der Landesämter ist nicht einheit-

lich geregelt, sondern sie wird den besonderen Bedürfnissen entsprechend in jedem einzelnen Falle durch die oberste Landesbehörde geregelt und wenn nötig abgeändert. Vor Abänderungen der Verfassung ist der Verwaltungsausschuß zu hören, d. h. ihm ist die Möglichkeit zur Äußerung der Wünsche und Ansichten gegeben. Die Anhörung ist in ausreichender Weise erfolgt, auch wenn der Verwaltungsausschuß sich innerhalb angemessener Frist nicht äußert. Die Aufgaben der Landesämter sind durch § 15 festgelegt. Danach haben die Landesämter den Arbeitsmarkt zu beobachten und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage zwischen den einzelnen Arbeitsnachweisen zu fördern und zwar sowohl den zwischenörtlichen, wie den zwischenberuflichen Ausgleich. Im Ausgleichsverfahren können die Landesämter eine eigene Vermittlung vornehmen. Auch der Ausgleich mit anderen Landesamtsbezirken liegt ihnen ob. Der Verwaltungsausschuß des Landesamts stellt mit Genehmigung der obersten Landesbehörde Grundsätze für die Geschäftsführung der öffentlichen Arbeitsnachweise seines Bezirkes auf.

Die Abstimmung erfolgt in der Regel durch Mehrheitsbeschluß aller Mitglieder. Soweit das Landesamt aber auf Beschwerde entscheidet, scheidet bei der Abstimmung solche Mitglieder aus, die bei der angefochtenen Entscheidung mitgewirkt haben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer und Vertreter der Errichtungsgemeinden dürfen hiebei nur in gleicher Zahl mitwirken; erforderlichenfalls scheidet bei der Abstimmung zur Herstellung der gleichen Zahl die Jüngsten nach Lebensalter aus. Der Schematismus der paritätischen Abstimmung, der schon bei der Parität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herrscht, wird dadurch noch verstärkt. Gerade die sachkundigen und für den vorliegenden Fall vorwiegend in Betracht kommenden Mitglieder können dadurch von der Beschlußfassung ausgeschlossen werden und an Stelle sachlicher Gesichtspunkte tritt der Parteistandpunkt.

6) Das Personal des Arbeitsnachweises.

1. Der Arbeitsnachweis und seine Nebenaufgaben ist im wesentlichen eine Personenfrage, sowohl in subjektiver wie in objektiver Beziehung. Das Objekt des Arbeitsnachweises ist der Mensch als Träger der Arbeitskraft und berechtigter Lebensbedürfnisse, auch als Vergeber der Stellen, in denen Arbeit geleistet werden soll und aus denen der Arbeiter seine Nahrung zieht. Die hieraus sich ergebenden wirtschaftlichen Aufgaben spielen auch stark in das Politische hinein. Als öffentliche Aufgaben dürfen sie aber nicht vom parteipolitischen Standpunkt aus erledigt werden.

Die mit diesen Aufgaben betrauten Personen haben den schwierigsten und wichtigsten Anforderungen, namentlich in der gegenwärtigen Zeit, zu entsprechen und die Zahl der benötigten Personen ist groß, infolge der Absicht des Gesetzgebers, den Arbeitsnachweis in

allen Orten zu organisieren und als einheitliche Einrichtung im ganzen Reich, also möglichst gleichmäßig, auf gleicher Höhe stehend wirksam werden zu lassen. Die Zahl dieser Personen ist umso größer, weil der Apparat besonders kompliziert aufgebaut werden soll und weil ein großer Teil der geeigneten Kräfte für die vielfach im Gegensatz zum öffentlichen Arbeitsnachweis stehenden Einrichtungen der privaten Stellenvermittlung, einschließlich der gewerbsmäßigen, in Anspruch genommen wird. Das Gesetz will auch Vertrauenspersonen aller Richtungen im Arbeitsnachweis vorsehen, in der an sich richtigen Erkenntnis, daß eine Arbeitsvermittlung nur gedeihen kann, wenn sie von dem Vertrauen der Beteiligten getragen ist. Dabei bleibt es freilich fraglich, ob das Entgegenkommen auf die Wünsche der Beteiligten durchführbar ist, namentlich in der jetzigen Zeit größter Verarmung des Deutschen Volkes.

2. Bei dem Personal der Arbeitsnachweisämter hat man 7 Gruppen zu unterscheiden:

1. Die Vorsitzenden und ihre Stellvertreter;
2. Die Mitglieder der beschließenden Körperschaften (Verwaltungsausschüsse, Fachausschüsse, Verwaltungsrat des Reichsamts für Arbeitsvermittlung).
3. Die Geschäftsführer, Leiter der Facharbeitsnachweise;
4. Die Vermittler, Berufsberater und anderen technischen Angestellten;
5. Das übrige mittlere Personal;
7. Die mit rein mechanischen Dienstleistungen betrauten Angestellten.

Die Stellung dieser Personen ist nun wieder eine verschiedene, je nachdem es sich um Arbeitsnachweisämter, einschließlich der ihnen zugehörigen Fachabteilungen, um Landesämter bzw. das Reichsamt handelt.

Schließlich kommen noch die gemäß § 64 übernommenen Beamten und Angestellten in Frage, deren bisherige Rechte nicht geschmälert werden sollen.

3. Die Rechtsstellung eines Teiles dieser Personen, z. B. die der Vorsitzenden, der Facharbeitsnachweisangestellten und der Mitglieder der Verwaltungsausschüsse ist durch das Gesetz wenig geklärt. Die Verwaltung soll bei den Arbeitsnachweisen gemäß § 8 als Gemeindeverwaltung gelten, zumal die Gemeinde gemäß § 14 den Haushalt festsetzt und gemäß § 67 bzw. nach dem Gesetz, die Kosten trägt, auch die Beamten und Angestellten anstellt, den Vorsitzenden und die Mitglieder des Verwaltungsausschusses bestellt. Die Einwirkung der Gemeinde auf diese von ihr angestellten bzw. bestellten Personen ist aber vielfach erheblich eingeschränkt, da die Auswahl zum Teil von, nötigenfalls bei den übergeordneten Stellen von den Verwaltungsausschüssen bzw. Fachausschüssen gegenüber der Ge-

meinde durchsetzbaren Vorschlägen oder vom Einspruchsrechte des Verwaltungsausschusses (§ 8 Abs. 2) abhängt und da die Grundsätze der Geschäftsführung bezw. Verwaltung von Richtlinien des Verwaltungsausschusses (§§ 11 und 33) bezw. einer mit dem Verwaltungsausschuß zu vereinbarenden Dienstordnung (§ 13) abhängen und selbst das Haushaltsrecht der Gemeinden durch ein Einspruchsrecht des Verwaltungsausschusses eingeschränkt ist. Der Vorsitzende muß schließlich dem Verwaltungsausschuß auch über seine grundsätzlich rein gemeindliche Verwaltungstätigkeit Rede und Antwort stehen (§ 8 Abs. 4).

Die Rechtsstellung des Personals soll nach der Tendenz des Gesetzes eine möglichst wenig gefestigte sein. Hinsichtlich des Vorsitzenden ist über die Amtsdauer und die Gründe einer etwaigen Entsetzung nichts gesagt. Bei der Verhandlung im Reichstag wurde der Standpunkt vertreten, daß die Gemeinde, die den Vorsitzenden bestellt, ihn auch jederzeit abberufen könne. Richtigerweise wird man sagen müssen, daß in erster Linie die Bedingungen der Bestellung bezw. etwaige Bestimmungen der Satzung maßgebend sind. Aus den Vorschlagsrechten hinsichtlich des übrigen Personals folgt noch kein Abberufungsrecht des Verwaltungsausschusses.

4. Der Vorsitzende des Arbeitsnachweises, der zugleich der Vorsitzende des Verwaltungsausschusses ist (§ 7 Abs. 1), führt die Verwaltung im Namen der Gemeinde und ist zugleich der oberste Leiter der Geschäftsführung nach den Beschlüssen des Verwaltungsausschusses; er hat als solcher auch die fachlichen Aufgaben des Arbeitsnachweises zu erledigen. Der Vorsitzende ist zugleich Vorsitzender der Fachausschüsse. Er leitet daher in oberster Instanz auch deren Geschäftsführung, wie er auch die Verwaltung der Fachabteilungen leitet. Der Vorsitzende ist — auch in seiner Eigenschaft als Vorsitzender des Verwaltungsausschusses und der Fachausschüsse Beauftragter der Gemeinde, denn der Arbeitsnachweis ist mit seinen Fachabteilungen als Ganzes eine Gemeindeanstalt, wengleich die kommunalen Befugnisse z. T., besonders die Geschäftsführung auf den Verwaltungsausschuß delegiert sind.

Der V o r s i t z e n d e wird zweckmäßig Mitglied des Gemeindevorstandes (Magistrats) sein, doch ist dies keineswegs vorgeschrieben, sondern der Gemeindevorstand kann jede beliebige, ihm geeignet erscheinende Person bestellen. Insbesondere kann der Vorsitzende besoldetes oder unbesoldetes Mitglied des Gemeindevorstandes sein. Er kann aber auch ein anderer Gemeindebeamter oder privatrechtlich Angestellter der Gemeinde sein, ja er kann das Vorstandsamt auch als Ehrenbeamter verwalten, wobei es nicht notwendig ist, daß er das Bürgerrecht besitzt.

Bei der Unbestimmtheit der Rechtsstellung des Vorsitzenden ist es dringend zu empfehlen, seine Rechtsstellung durch Gemeindebeschluß und Vereinbarung mit ihm genau festzulegen. Das kann auch

durch die Satzung geschehen. Dabei ist auch die Stellung als Vorsitzender der Fachausschüsse zu berücksichtigen und auseinanderzuhalten, wie sich der Vorsitzende im Falle eines Widerspruchs zwischen den Beschlüssen des Verwaltungsausschusses und den Aufträgen der Gemeinde zu verhalten hat. Für den Vorsitzenden sind ein oder mehrere Stellvertreter, auch für die Fachausschüsse, vorgesehen.

Was von der Rechtsstellung des Vorsitzenden gilt, gilt auch für die Stellvertreter, nur daß sie bei ihrer Amtsführung etwaige Weisungen des Vorsitzenden zu befolgen haben.

Der Geschäftsführer ist der oberste Leiter der Geschäfte und der Verwaltung des Arbeitsnachweises unter dem Vorsitzenden, auch hinsichtlich der Fachabteilungen, da diese Teile des Arbeitsnachweises sind, unbeschadet etwaiger besonderer Abteilungsvorsteher der Fachabteilungen (§ 34), die durch die vom Verwaltungsausschuß aufzustellenden Grundsätze und die Dienstvorschrift zweckmäßig dem Geschäftsführer zu unterstellen sind. Die Bestellung mehrerer Geschäftsführer ist im Gesetz nicht vorgesehen und dürfte sich auch nicht empfehlen, da dadurch die Einheitlichkeit der Verwaltung und Geschäftsführung gefährdet werden würde. Das wäre umso bedenklicher, als schon an sich die gesetzliche Regelung allen möglichen Sonderinteressen in gefährlicher Weise weit entgegenkommt und durch die komplizierte Organisation des Arbeitsnachweises die Geschäftsführung hemmt. Die Geschäftsführung eines großen öffentlichen Arbeitsnachweises war, wenn sie nicht rein mechanisch aufgefasst wurde, schon von jeher eine der schwierigsten und verantwortungsvollsten Verwaltungsaufgaben, besonders da die öffentliche Unparteilichkeit mit den wirtschaftlichen Interessen der Parteien in Einklang gebracht werden mußte, und zwar möglichst ohne die politische Empfindlichkeit zu verletzen. Unter diesen Umständen „jeden Mann an den richtigen Platz zu bringen“, dieses Ziel des Arbeitsnachweises war schon bisher nicht leicht. Es wird in Zukunft noch schwerer sein, da das Gesetz nicht nur alle Interessen und Anschauungen der Interessenten auf das Äußerste zu schonen sucht, sondern den Geschäftsführer in die größte Abhängigkeit bringt, seinen Einfluß auf das Personal mindert und ihm neben der Vermittlungstätigkeit eine ganze Reihe schwieriger Nebenaufgaben aufbürdet. Dabei hat der Geschäftsführer mit Verständnislosigkeit auch bei maßgebenden Stellen und den widerstrebenden Auffassungen der beteiligten Kreise über Zweck und Bedeutung des Arbeitsnachweises zu rechnen.

Die sorgfältige Auswahl der Geschäftsführer, besonders der großen Arbeitsnachweise ist entscheidend für das Gelingen des Arbeitsnachweisproblems überhaupt, und ich kann mir nicht denken, daß die Stellung eines Geschäftsführers genügend gefestigt sein wird, wenn man ihm nicht die Beamteneigenschaft verleiht, was nach § 13 Abs. 3

zulässig ist. Jedenfalls soll in der Regel der Geschäftsführer nach § 13 Abs. 1 hauptamtlich angestellt werden.

Eine ähnliche Stellung, wie die Geschäftsführer des Arbeitsnachweises haben, haben die ihnen unterstellten „Abteilungsvorsteher“ der Fachabteilungen, auf welche die Bestimmungen des § 13 mit Ausnahme des die hauptamtliche Anstellung erfordernden Abs. 1 Anwendung finden.

Der Geschäftsführer — ebenso wie auch die Arbeitsvermittler — werden von der Errichtungsgemeinde (Verwaltungsgemeinde) auf Vorschlag des Verwaltungsausschusses — die Abteilungsvorsteher und Vermittler der Facharbeitsnachweise auf Vorschlag der Fachausschüsse — bestellt. Die Dienstverhältnisse — auch des Geschäftsführers — regelt der Vorstand der Errichtungsgemeinde im Einvernehmen mit dem Verwaltungsausschuß.

Die Errichtungsgemeinde kann verlangen, daß weitere Verträge eingereicht werden, wenn Tatsachen vorliegen, daß weitere Vorschläge eingereicht werden, aus denen sich die mangelnde Eignung ergibt. Schließlich kann die Gemeinde durch die Aufsichtsbehörde erforderlichenfalls zu selbständiger Anstellung ermächtigt werden (§ 13 Abs. 2).

Der Geschäftsführer muß (§ 13 Abs. 1) die erforderliche Sachkenntnis auf dem Gebiet der Arbeitsvermittlung besitzen. Das Reichsamt im Benehmen mit seinem Verwaltungsrat und sofern es von dieser Befugnis keinen Gebrauch macht, die Landesämter im Benehmen mit ihren Verwaltungsausschüssen können Grundsätze über die Voraussetzungen, unter denen die erforderliche Sachkenntnis als gegeben anzusehen ist, aufstellen. Das Reichsamt hat auf Grund dieser Ermächtigung die Grundsätze vom 17. November 1922¹⁹⁾ aufgestellt. Danach wird neben ausreichender Allgemeinbildung und Gewandheit im Verkehr vierjährige erfolgreiche Berufsarbeit und ausreichende Kenntnis im Verwaltungsrecht, Volkswirtschaft und Arbeitsrecht, bei großstädtischen Arbeitsnachweisen abgeschlossenes volkswirtschaftliches oder juristisches Hochschulstudium erfordert. Schließlich wird eine dreimonatige Tätigkeit in einem öffentlichen mit Berufsberatung verbundenen Arbeitsnachweis verlangt.

Der Abteilungsvorsteher einer Fachabteilung soll möglichst Angehöriger oder Sachverständiger des Faches sein. Dabei wird man berücksichtigen müssen, daß große Facharbeitsnachweise oft mindestens dieselbe Bedeutung wie große allgemeine Arbeitsnachweise haben. Deswegen wird man bei ihnen im einzelnen Falle ähnliche Anforderungen stellen müssen wie an die Geschäftsführer.

Daß der Geschäftsführer die für ein öffentliches Amt erforderliche Unbescholtenheit und Charaktereigenschaft, insbesondere Unparteilichkeit besitzen muß, versteht sich von selbst.¹⁹⁾

¹⁹⁾ Abgedruckt bei § 10 des Commentars.

²⁰⁾ Vergl. im Uebrigen Wölbling, Der Arbeitsnachweis, S. 181 ff.

Die Vermittler müssen gleichfalls unbescholten und unparteilich sein (vergl. § 40). Sie müssen ausreichende Volksschulbildung und gewisse Kenntnisse der Verhältnisse des Arbeitsmarktes, die für die Arbeiten und die Arbeitsstellen erforderlichen Bedingungen, die wichtigsten Bestimmungen des Arbeitsnachweisrechts und des Tarifrechts besitzen. Dazu kommt bei den Fachvermittlern Sachkunde in dem betreffenden Fach (§ 34).²⁰⁾ Im Laufe der Zeit wird sich ein besonderer Beruf von Vermittlern herausbilden, dem eine sachgemäße Schulung zu Teil werden kann. Die Vermittler werden auf Vorschlag des Verwaltungs- bzw. Fachausschusses von der Errichtungsgemeinde (Verwaltungsgemeinde) durch privatrechtlichen Dienstvertrag auf Grund eines Dienstvertrags angestellt. Die lebenslängliche Anstellung als Beamte ist für die Vermittler ausgeschlossen und damit die Unabhängigkeit, die eine wesentliche Voraussetzung für die Unparteilichkeit und berufsfreudige Arbeit ist. Es tritt an die Stelle die Abhängigkeit von dem Verwaltungsausschuß und von der Errichtungsgemeinde. Der Verwaltungsausschuß wird jedenfalls auf Grund seines Vorschlags und Aufsichtsrechts und seiner Mitwirkung beim Erlaß der Dienstordnung stets in der Lage sein, einen bedeutenden Einfluß auf die Vermittler auszuüben. Das war auch die Absicht des Gesetzgebers, der hierdurch eine Bürokratisierung des Arbeitsnachweises verhindern wollte. Es besteht nun aber die Gefahr, daß die überwiegende Partei des Arbeitsnachweises die Vermittler in eine einseitige Richtung drängt, und da die Vermittler den naturgemäßen Wunsch haben werden, nicht fortwährend sich den Schwankungen der Parteiverhältnisse anpassen zu müssen, können sie leicht dazu verleitet werden, die ihnen genehme Partei des Verwaltungsausschusses oder in der Gemeindevertretung zu schützen. Vielen dieser Bedenken kann durch eine verständige, die Mängel des Gesetzes ausgleichende Dienstordnung begegnet werden, die insbesondere eine möglichst unparteiliche Disziplinarinstanz vorsehen sollte.

Bestand bereits in einer Gemeinde (einem Gemeindeverbande) beim Inkrafttreten des Gesetzes ein öffentlicher Arbeitsnachweis, so sind auf Verlangen der Gemeinde (des Gemeindeverbandes) die in ihm beschäftigten Beamten und ständig Angestellten von dem neuzubildenden Arbeitsnachweis zu übernehmen. Der Verwaltungsausschuß des Arbeitsnachweises kann aus triftigen Gründen der Uebernahme widersprechen. Im Streitfalle entscheidet die oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle (§ 64). Durch diese Bestimmung wird nur der Gemeinde, nicht den Beamten ein Recht gegeben. Die Uebernahme muß unter den alten Bedingungen geschehen, d. h. da die Beamten und Angestellten des Arbeitsnachweises nach dem Arbeitsnachweisgesetz Beamte oder Angestellte des Trägers des Arbeitsnachweises, also der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes,

²⁰⁾ Vergl. Wölbling, a. a. O. S. 135 ff.

5) Personal. 7) Grundsätze der Vermittlung. a) Unentgeltlichkeit. 21

sind (§ 13), so ändert sich an ihrer Rechtsstellung in der Regel grundsätzlich nichts, sie bleiben, sofern nicht der Träger des Arbeitsnachweises wechselt, Beamte oder ständige Angestellte der Gemeinde.

Für die Vermittler der den Landesämtern und dem Reichsamt angeschlossenen Fachabteilungen gelten die für die öffentlichen Arbeitsnachweise aufgestellten Bestimmungen entsprechend (§§ 13, 34, 36).

Das übrige Büro-, Verwaltungs- und Hilfspersonal wird von dem Träger des Arbeitsnachweises auf Grund der mit dem Verwaltungsausschuß zu vereinbarenden Dienstordnung angestellt. Auch diese Personen sollen bei den Fachabteilungen möglichst aus Angehörigen des Faches entnommen werden. Zu diesem Personal gehören auch die Berufsberater und die mit der Erwerbsbeschränkten-, Arbeitslosen-, Wandererfürsorge betrauten Personen, ein Sozialarzt, ein Techniker usw. Ein Vorschlagsrecht hinsichtlich dieser Personen ist dem Verwaltungsausschuß und den Fachausschüssen durch das Gesetz nicht gegeben.

Für die Vermittlung weiblicher Personen ebenso wie für deren Berufsberatung sollten tunlichst weibliche Angestellte genommen werden.

Die Beamten und Angestellten haften den Benutzern des Arbeitsnachweises aus der Verletzung ihrer Dienstpflichten. Der Träger des Arbeitsnachweises, also die Gemeinde oder der Gemeindeverband, haften bei Angestellten, soweit sie bei der Auswahl die erforderliche Sorgfalt nicht haben walten lassen, bei Beamten haftet neben diesen der Staat oder die Gemeinde. Als Träger der Landesarbeitsämter gilt diejenige Körperschaft (Staat, Gemeinde, Gemeindeverband), deren Behörde dem Landesamt angeschlossen ist, sofern die Landesämter als selbständige Behörden errichtet sind, der Staat.

7) Grundsätze der Vermittlung.

Der Arbeitsnachweis im ganzen Reich kann einheitlich nur wirken, wenn er allerorten nach gleichen Grundsätzen arbeitet. Während eine zur Not ausreichende Organisation des Arbeitsnachweises schon vor Erlaß des Arbeitsnachweisgesetzes vorhanden war, ist es eine dankbar zu begrüßende Neuerung, daß das Gesetz wenigstens einige Grundsätze für die Vermittlung, also für die Geschäftsführung aufgestellt hat. Aufgabe der Arbeitsnachweisämter, insbesondere des Reichsamtes ist es, diese Grundsätze weiter auszubauen, insbesondere auch auf dem Gebiet der Nebenaufgaben des Arbeitsnachweises.

a) **Unentgeltlichkeit.** Der erste Grundsatz besteht darin, daß die Vermittlungstätigkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unentgeltlich sein soll.²¹⁾ Dieser Grundsatz bezieht sich nur auf die Arbeitsvermittlung, nicht auf die Nebenaufgaben des Arbeitsnach-

²¹⁾ Vergl. Commentar S. 90 f., ferner Kaskel-Syrup, S. 210.

Wirtschaftswissenschaft

weises, z. B. die Berufsberatung, wohl aber auch auf die Lehrstellenvermittlung. Auch für die Arbeitsbeschaffung gilt der Grundsatz der Unentgeltlichkeit nicht.

Unter der Arbeitsvermittlung ist in dieser Beziehung lediglich diejenige Tätigkeit zu verstehen, welche notwendig ist, um zwischen zwei Personen einen Arbeitsvertrag zustandezubringen. Dazu gehört die gegenseitige Bekanntgabe der Parteien, der Art und Beschaffenheit der Stelle, der Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitsuchenden und der von beiden Teilen beanspruchten Vertragsbedingungen. Die Ermittlung einer Stelle oder eines Stellessuchenden durch Inserat in einer Zeitung oder durch öffentlichen Anschlag, Auslagen für Telefon, Briefporto, Schreibgebühren, Zuführung Arbeitsloser durch einen Angestellten des Arbeitsnachweises, sind Leistungen des Arbeitsnachweises, für die Kostenerstattung verlangt werden kann, soweit diese Maßnahmen nicht üblicherweise als notwendig für das Zustandekommen eines Dienstverhältnisses angesehen werden.²²⁾ Das gegen die Vorschrift des Gesetzes Geleistete, worunter nicht nur eine bare Vergütung oder Erstattung zu verstehen ist, kann vom Arbeitsnachweis, bzw. seinem Träger, d. h. der Gemeinde, dem Gemeindeverband, gemäß § 812 BGB. zurückgefordert werden, soweit diese dadurch bereichert sind.

Nicht ausgeschlossen ist die Zahlung von Beiträgen, zu denen sich die Interessenten freiwillig verpflichten. Da die Träger des Arbeitsnachweises, namentlich bei der jetzigen Verarmung, sich nicht leicht zu unentgeltlichen Leistungen über das Maß dessen, zu dem sie gesetzlich verpflichtet sind, verstehen werden, so ist den Verbänden diese freiwillige Leistung dringend zu empfehlen, um die Arbeitsvermittlung den Bedürfnissen entsprechend auszugestalten. Derartige Leistungen entsprechen der Billigkeit umso mehr, als die zweckmäßigen Aufwendungen für die Arbeitsvermittlung in den einzelnen Erwerbszweigen außerordentlich verschieden sind und je nach der Konjunktur in den einzelnen Erwerbszweigen auch verschieden hohe Aufwendungen von den Beteiligten gemacht werden können. Derartige Beiträge sind auch die beste Garantie für die Erhaltung des Einflusses der Beteiligten auf die Verwaltung des Arbeitsnachweises, während es zweifelhaft erscheint, ob die im Gesetz festgelegte Beteiligung an der Verwaltung im Sinne eines praktischen Einflusses auf die Verwaltung des Arbeitsnachweises nicht nur hemmend wirken wird, wenn die Festsetzung des Haushalts lediglich durch die Verwaltungsgemeinde erfolgt. Auch die Zahlung von Zuschüssen aus einer Arbeitslosenversicherung, die im übrigen ja noch nicht besteht, würde kein Ersatz für den durch freiwillige Leistungen zu erlangenden Einfluß sein.

²² S. Wölbling, Commentar, Anm 1 zu § 89, Kaskel-Syrup, Anm. 5 zu § 89.

b) Unparteilichkeit bei der Vermittlung. Nach § 40 des Arbeitsnachweisgesetzes hat die Vermittlung unparteiisch und ohne Rücksicht auf die Zugehörigkeit zu einer Vereinigung zu erfolgen.

Die Berücksichtigung der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung, insbesondere einer Gewerkschaft, auch zu einer politischen Partei, ist bisher hauptsächlich Gegenstand der Beschwerde über die Arbeitsnachweise gewesen und daher im Gesetz ausdrücklich erwähnt. Die Parteilichkeit erschöpft sich aber nicht in dieser Rücksichtnahme. Parteilichkeit ist vielmehr jede unberechtigte Rücksichtnahme auf das einseitige, wenn auch an sich erlaubte und berechtigte Interesse einer Partei des Arbeitsvertrages. Im Gegensatz dazu soll der Arbeitsnachweis die Interessen beider Teile gegeneinander abwägen. Insbesondere soll der Arbeitsnachweis die besonderen Verhältnisse der freien Plätze, die berufliche und körperliche Eignung, sowie die persönlichen und Familienverhältnisse und die Dauer der Arbeitslosigkeit des Bewerbers berücksichtigen, soweit die Lage des Arbeitsmarktes es gestattet.

Soweit beide Teile damit einverstanden sind, daß gewisse Interessen des einen oder des anderen Teiles berücksichtigt werden sollen, kann von einer Parteilichkeit nicht die Rede sein, aber selbst in diesem Falle soll eine Berücksichtigung von Vereinigungen nicht erfolgen, wenngleich die Parteien beide daran ein Interesse haben. Die Berücksichtigung dieses Interesses soll aber unter allen Umständen ausgeschlossen sein, weil man die daraus sich ergebenden Uebelstände gründlich beseitigen will. Eine Ausnahme ist jedoch hinsichtlich der sogenannten Tendenzbetriebe im Sinne von § 67 BRG., d. h. der Betriebe, welche politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestrebungen huldigen, bedingt. Wenn ein Arbeitnehmer unaufgefordert seine Zugehörigkeit zu einer Organisation angibt, so ist eine Mitteilung darüber an einen Arbeitgeber nicht verboten.²⁴⁾

Dem Arbeitsnachweis ist es untersagt, einen Arbeitnehmer zum Zwecke der Nichteinstellung ungünstig zu kennzeichnen oder sonst an einer Maßregelung eines Arbeiters, d. h. Vergeltung für Kampfmaßnahmen durch Schadenzufügung, oder an einer entsprechenden Maßnahme gegen Arbeitgeber mitzuwirken. Infolge des Verbotes der Kennzeichnung wird der Arbeitsnachweis einen Arbeiter nicht zu einer Stelle vermitteln dürfen, für die er körperlich oder beruflich oder nach seinen persönlichen oder Familienverhältnissen nicht geeignet ist. Er braucht aber auch nicht der Einstellung entgegenzuwirken, wenn der Arbeitgeber die Einstellung einer bestimmten nicht

²⁴⁾ Die Bestimmung des § 40 gilt auch für nicht öffentliche Arbeitsnachweise. die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung ist aber nach § 44 zugelassen bei Arbeitsnachweisen, die von wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer errichtet sind und satzungsgemäss nur an deren Mitglieder Arbeit vermitteln.

geeigneten Person vornehmen will. In diesem Falle liegt eine Vermittlung überhaupt nicht vor.

Die in § 42 des Arbeitsnachweisgesetzes vorgeschriebene Bekanntgabe eines Ausstandes oder einer Aussperrung wird durch das Kennzeichnungsverbot nicht berührt.

Die Vermittlung des Arbeitsnachweises darf nicht gegen Verbotsgesetze oder gegen die guten Sitten verstoßen, d. h. es dürfen nicht verbotene, z. B. gegen die Vorschriften betreffend die Beschäftigung Jugendlicher, die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen, gegen die öffentlichen Bestimmungen über die Ausübung gewisser Berufe verstoßende Arbeitsverträge durch den Arbeitsnachweis ausgebeutet werden. Derartige Verträge dürfen weder vorsätzlich noch fahrlässig von dem Arbeitsnachweis herbeigeführt werden. Das Gleiche gilt von Arbeitsverhältnissen, die gegen die guten Sitten verstoßen. Er muß, soweit er von den in Betracht kommenden Verhältnissen Kenntnis hatte, eine Vermittlung ablehnen.

c) **Wirtschaftliche Zweckmäßigkeit der Vermittlung.** Die Vermittlung soll möglichst einen wirtschaftlich zweckmäßigen Erfolg anstreben. Jeder Mann soll auf den richtigen Platz gestellt werden. Der richtige Platz ist nicht nur derjenige, wo der Arbeiter am besten für die Produktion nutzbar gemacht werden kann, sondern es ist auch zu berücksichtigen, daß der Arbeiter eine Stelle erhält, aus der er sich und seine Familie seinen Bedürfnissen und seinen Leistungen entsprechend möglichst gut ernähren kann. Auch das liegt im öffentlichen Interesse.

Nach diesen Grundsätzen ist nicht nur zu verfahren, wenn die Beteiligten es wünschen, sondern auch gegen den Wunsch der Parteien ist möglichst zu verhindern, daß ein Arbeiter an einen ungeeigneten Platz kommt, — das gilt besonders auch für die Lehrstellenvermittlung. Natürlich kann der Arbeitsnachweis die Annahme einer ungeeigneten Stelle nicht verbieten. Er kann nur beratend auf die Parteien einwirken. Wenn zwei Parteien gegen den Rat des Arbeitsnachweises einen Arbeitsvertrag schließen, kann man nicht mehr sagen, daß der Vertrag durch Vermittlung des Arbeitsnachweises zustandegekommen ist.

Zu berücksichtigen sind nach § 40 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.

Diese Vermittlungsgrundsätze sind nicht erschöpfend aufgezählt, sondern die Aufzählung hebt nur einige der wichtigsten Grundsätze hervor, deren Beachtung bisher Streitig war. Neben der körperlichen ist natürlich gleichwichtig und zu beachten die geistige und sittliche Eignung.

Die Berücksichtigung dieser Grundsätze schließt die strenge Bindung der Vermittlung an die Reihenfolge der Meldungen der Ar-

beitgeber und Arbeitnehmer, den Nummern z w a n g aus. Sie verbietet aber nicht jede Berücksichtigung des Alters der Meldungen. Im Gegenteil bei gleicher Eignung und Bedürftigkeit z. B. in gleichlanger Arbeitslosigkeit oder Dauer der Vakanz ist die frühere Meldung zunächst zu berücksichtigen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind aber dem Arbeitsnachweis gegenüber nicht an die Berücksichtigung der früheren Meldung gebunden. Eine andere Frage ist es, ob der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Erwerbslosenunterstützung verliert, wenn er eine ihm angebotene Stellung ablehnt.

Mit großem Nachdruck ist versucht worden, die Interessen der Erwerbslosenfürsorge über die Interessen der Arbeitsvermittlung zu stellen. Da es sich bei der Erwerbslosenfürsorge um finanzielle Interessen des Reiches handelt, so sind diese Versuche nicht ohne Erfolg geblieben. Ueberhaupt hat man versucht, den Arbeitsnachweis wesentlich als ein Organ der Erwerbslosenfürsorge zu betrachten, der die Kosten dieser Einrichtung herabzudrücken hätte, indem er in erster Linie die langfristig Erwerbslosen unterzubringen hätte, obwohl diese Elemente für den Arbeitsnachweis doch meist die ungeeignetsten sind. Eine derartige Voranstellung der Interessen der Erwerbslosenfürsorge oder einer künftigen Arbeitslosenversicherung würde nicht nur den natürlichen Aufgaben des Arbeitsnachweises widersprechen, sondern auch im Gegensatz zu den Grundsätzen des § 40 des Arbeitsnachweisgesetzes stehen. Die Erwerbslosenfürsorge ist nicht eine Staatsaufgabe an sich, sondern nur ein Mittel zum Zweck. Sie dient der Erhaltung der Arbeitskräfte während der Zeit der Arbeitslosigkeit, um sie für spätere Arbeitsgelegenheit arbeitsfähig zu erhalten. Es wäre verfehlt, wenn man die Empfänger von Erwerbslosenfürsorge bei der Arbeitsvermittlung bevorzugen wollte. Dadurch würde man die Produktion schädigen und auf diese wiederum die Erwerbslosigkeit vermehren, also zu einem finanziell ungünstigen Ergebnis für die Erwerbslosenfürsorge kommen. Nur bei sonst gleichen Verhältnissen, insbesondere gleicher körperlicher und beruflicher Eignung soll die Dauer der Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden.

Die Interessen der weiblichen Arbeitnehmer sollen in besonderem Maße gefördert werden. Das Gesetz will dies hauptsächlich dadurch erreichen, daß die weiblichen Arbeitnehmer tunlichst durch sachgemäß vorgebildete weibliche Angestellte vermittelt werden sollen. Die sachgemäße Vorbildung muß sich einerseits auf die besonderen Bedürfnisse der Frauen und die Kenntnis der Frauenberufe, andererseits auf die Kenntnis der Arbeitsvermittlung erstrecken. Das Ziel dürfte nicht eine Bevorzugung der Frauen vor den Männern sein, sondern die Vermeidung einer Ausschließung der geeigneten Frauen von den für sie passenden Arbeitsplätzen, insbesondere von solchen, die sich besser für Frauen als für Männer eignen. Die Vermittlung der Frauen durch weibliche Angestellte kann natürlich nur da erfolgen, wo ein besonderes Bedürfnis vorhanden ist. Wenn

In einem Arbeitsnachweis oder für einen Beruf nur für einen Arbeitsvermittler ausreichende Beschäftigung vorhanden ist, kann nicht neben einem männlichen Vermittler eine Vermittlerin verlangt werden. Jede unnütze Verteuerung des Arbeitsnachweises muß vermieden werden, um nicht den Arbeitsnachweis überhaupt zu gefährden.

Die Arbeitsbedingungen sollen den Arbeitsnachweis grundsätzlich nur insoweit interessieren, als er auf die Vermeidung von Unklarheiten Bedacht nehmen muß. Denn der Abschluß eines wegen Irrtums anfechtbaren Arbeitsverhältnisses kann nicht als Abschluß der Vermittlung angesehen werden. Daß der Arbeitsnachweis sittenwidrige Bedingungen nicht befördern, daß er auch den Anschein vermeiden muß, als ob er derartige Bedingungen beförderte, wurde bereits früher (Seite 24) gesagt. In diesem Sinne bestimmt das Gesetz in § 41 Absatz 2, daß der Arbeitsnachweis eine Vermittlung abzulehnen hat, wenn der Arbeitsvertrag gegen die ortsüblichen Mindestlöhne verstoßen würde. Der Arbeitsnachweis hat aber nicht die Aufgabe, abgeschlossene Arbeitsverträge, auch wenn sie gegen die guten Sitten verstoßen, aufzulösen; hierüber entscheiden die Gerichte auf Grund einer Klage der geschädigten Partei, welche von einem sittenwidrigen Verträge zurücktreten kann.

Soweit ein Tarifvertrag besteht, hat der Arbeitsnachweis die Vermittlung beteiligter Arbeiter an beteiligte Arbeitgeber nur zu tariflichen Bedingungen vorzunehmen. Es folgt dies aus dem Umstande, daß der Tarifvertrag eine öffentlich rechtliche Zwangsgewalt wie ein Gesetz enthält. Es gilt hier im wesentlichen dasselbe, wie bei sittenwidrigen Geschäften, wenngleich hier keine Unklarheit oder Nichtigkeit des Arbeitsvertrages eintreten würde, da der tarifwidrige Arbeitsvertrag ohne weiteres als tarifgemäß abgeschlossen zu behandeln ist. Gleichwohl soll der Arbeitsnachweis seine Mitwirkung bei einem tarifwidrigen Geschäft unterlassen, ja er soll darauf hinwirken, daß auch unverbindlich ein tarifwidriger Vertrag zustandekommt, daß sich die Parteien vielmehr ausdrücklich zum tarifgemäßen Abschluß des Arbeitsvertrags bekennen. Zum mindesten wird der Arbeitsnachweis, obwohl er an sich auf die Lohnhöhe nicht einwirken soll, beim Vorhandensein eines Tarifvertrags den Parteien stets die tariflichen Bedingungen bekannt zu geben haben. Dabei kommen nur solche Parteien in Betracht, welche zu den Beteiligten des Tarifvertrages gehören, also solche, welche den Verbänden angehören, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben, oder solche, auf die der Tarifvertrag durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung gemäß § 2 der Verordnung vom 23. 12. 1918 erstreckt worden ist. Soweit ein Arbeitsvertrag nach der Erklärung einer Partei gegen die ortsüblichen Mindestlohnsätze verstoßen würde, hat der öffentliche Arbeitsnachweis die Vermittlung abzulehnen. Für die nicht öffentlichen Arbeitsnachweise gilt diese Bestimmung nicht.

7) Grundsätze der Vermittl. d) Verhalten d. A.N. bei Lohnkämpfen. 27

Auskunfterteilung über die ortsüblichen Lohnverhältnisse gilt nicht als Einwirkung. Die Auskunfterteilung setzt eine Befragung voraus. Was von der Auskunft über ortsübliche Lohnsätze gilt, gilt auch der Auskunft über tarifliche Sätze an die Beteiligten, doch, wie oben gesagt, mit der Maßgabe, daß hier der Arbeitsnachweis auch ohne Befragen die Parteien mindestens auf den Tarifvertrag hinzuweisen hat. Hierin liegt eine wesentliche Sicherung und damit Förderung des Tarifvertrages, zugleich aber eine große Verantwortung für den Arbeitsnachweis, dessen Vermittler genau über den Inhalt und die richtige Auslegung des Tarifvertrages unterrichtet sein müssen, da sie durch falsche Auskunfterteilung den Tarifvertrag nicht fördern, sondern gefährden würden. Ein Arbeitsnachweis, der diese Aufgabe nicht genau nimmt, handelt pflichtwidrig, und seine Beamten und Angestellten werden sich schadenersatzpflichtig machen. Dabei ist zu bedenken, daß die Tarifrfragen zu den schwierigsten Rechtsfragen gehören.

Unter den ortsüblichen Lohnverhältnissen sind natürlich auch die Bedingungen inbegriffen, unter denen der Lohn beansprucht werden kann, und damit wesentlich alle ortsüblichen Arbeitsbedingungen. Ohne diese wäre eine Auskunft über die Lohnhöhe unverständlich.²⁴⁾

d) Verhalten des Arbeitsnachweises bei Lohnkämpfen (Ausständen und Aussperrungen).

Von den Arbeitskämpfen nimmt das Arbeitsnachweisgesetz nur insoweit Notiz, als es sich nur um Ausstände (Streiks) oder Aussperrungen handelt.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet und die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer sind berechtigt, bei Ausbruch und Beendigung eines Ausstandes oder bei Vornahme oder Beendigung einer Aussperrung den zuständigen Arbeitsnachweisämtern schriftliche Anzeige zu machen. Nach den vom Reichsamt für Arbeitsvermittlung erlassenen Vorschriften vom 17. November 1922 (Reichsarbeitsblatt 1922 S. 699) gilt als für die Meldung zuständiger Arbeitsnachweis derjenige, in dessen Bezirk der Betrieb oder der betroffene Betriebsteil liegt. Fachabteilungen kommen demnach nicht in Frage. Die Meldung soll an dem auf den Beginn des Ausstandes oder der Aussperrung folgenden Werktag dem Arbeitsnachweis vorliegen oder wenigstens zur Post gegeben sein. Ein Ausstand soll erst dann angenommen werden, wenn die Arbeit tatsächlich niedergelegt oder der Ausschluß aller Arbeitnehmer erfolgt ist. Umsomehr wird die Innehaltung der Frist mit Schwierigkeiten verbunden sein, weil der tat-

²⁵⁾ Nach dem Uebereinkommen der internationalen Arbeiterkonferenz in Genua vom 15. Juni 1920 muss der von Arbeitsnachweisen für Seeleute zu vermittelnde Heuervertrag die notwendigen Sicherheiten zum Schutze der Beteiligten enthalten, auch soll den Seeleuten ausreichende Gelegenheit gegeben werden, den Vertrag vor und nach der Unterschrift genau zu prüfen.

sächliche Beginn einer Kampfhandlung sich bisweilen kaum merkbar vollzieht. Wenn eine öffentliche Berufsvertretung oder wirtschaftliche Vereinigung eine Sammelmeldung macht, so sind die in der Sammelmeldung aufgeführten Arbeitgeber, sofern sie den für Einzelmeldungen vorgeschriebenen Anforderungen entspricht, von der eigenen Meldepflicht befreit. Eine weitere Meldung ist bei Ausdehnung des Kampfes auf weitere Betriebe oder Betriebsteile zu machen. Die Nichtbefolgung der Meldepflicht ist nach § 54 Ziff. 2 mit Geldstrafe bis 1500 Mark eventuell Haft bedroht. Die Bestrafung tritt nur auf Antrag des zuständigen Arbeitsnachweises ein. So wichtig die Meldungen, namentlich auch von der Beendigung des Kampfes, sind, so wird der Arbeitsnachweis doch mit Rücksicht auf die schwierige Erkennbarkeit des Tatbestandes große Zurückhaltung bei der Stellung von Strafanträgen üben müssen. Dabei ist auch zu bedenken, daß der Arbeitsnachweis des Zutrauens der Beteiligten zu einer fruchtbringenden Tätigkeit bedarf und daß er sich deshalb dieses Zutrauen nicht durch polizeilichen Bürokratismus verscherzen darf.²⁶⁾ Bei der Verwendung der Meldungen ist zur Vermeidung von rechtswidriger Schädigung der Betroffenen die größte Sorgfalt zu beachten. Die Entscheidung über die Verwendung der Meldungen kann daher nicht dem Arbeitsvermittler überlassen werden, sondern sie bedarf einer Anweisung durch die Geschäftsführung.

Wenn die schriftliche Mitteilung erstattet ist, so hat der Arbeitsvermittler den Arbeitsuchenden von der Tatsache des Ausstandes und der Aussperrung Kenntnis zu geben und die Vermittlung nur dann vorzunehmen, wenn sie trotzdem verlangt wird. Der Grund dieser Mitteilung liegt darin, daß der Vermittlungsversuch meist vergeblich sein würde, wenn man Arbeiter in Betriebe entsenden würde, die von einem Arbeitskampfe betroffen sind. Der Arbeiter würde die Stelle nicht annehmen wollen oder können, weil er zu seinen an dem Kampf beteiligten Arbeitsgenossen halten will oder muß, und der Arbeitgeber würde einen etwa versehentlich eingestellten ausgesperrten Arbeiter alsbald wieder entlassen. Deswegen kommen sowohl für die Meldung, wie für die Mitteilung nicht nur ordnungsmäßige von den berufenen Verbänden eingeleitete, sondern auch wilde Kampfmaßnahmen in Frage; auch ist es gleichgültig, ob der Kampf ein wirtschaftliches oder ein politisches Ziel hat.

e) Auskunftsrecht und -pflicht. Der Geschäftsführer und die Arbeitsvermittler sind berechtigt und auf Verlangen verpflichtet, Auskunft über Besonderheiten einer offenen Stelle, die für den Arbeitsuchenden von Bedeutung sein können, oder über besondere Eigenschaften eines Arbeitsuchenden, die für seine Eignung für die Stelle wichtig sein können, zu geben, wenn ihnen diese Besonderheiten

²⁶⁾ Wegen der Begriffe „Ausstand“ und „Aussperrung“ vergl. Commentar Anm. 27 und 42, ferner Kaskel-Syrup, Anm. 9 und 11 zu § 42 S. 228, ferner Wölbling, Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag, Berlin 1908, S. 206 ff.

oder besonderen Eigenschaften eines Arbeitssuchenden, die für seine Eignung amtlich bekannt geworden sind, und wenn es besondere Umstände, namentlich die Aufnahme in die Hausgemeinschaft rechtfertigen. Für die Lehrstellenvermittlung ist die Pflicht zur Auskunfterteilung eine weitergehende. Eine Beschränkung des Auskunftsrechts und der Auskunftspflicht ist insofern gegeben, als eine Tatsache dem Arbeitsnachweis unter ausdrücklicher oder aus den Umständen oder der Natur der Verhältnisse sich ergebenden Bedingung der Geheimhaltung mitgeteilt worden ist.

Aus dem Umstande, daß der Arbeitsnachweis nur in beschränktem Maße zur Erteilung von Auskünften über persönliche Verhältnisse eines Arbeitssuchenden berechtigt und verpflichtet ist, folgt nicht, daß der Arbeitsnachweis sich selbst auch nicht über diese Verhältnisse weitergehend unterrichten dürfte und müßte. Im Gegenteil, seine Aufgabe, jeden Mann an die richtige Stelle zu bringen, verpflichtet ihn zu einer eingehenden Prüfung aller in Betracht kommenden Verhältnisse. Dabei darf er aber bei der Prüfung nur die ihm zu Gebote stehenden Mittel anwenden. Auskünfte verlangen kann er nur in dem Maße, wie den Arbeitgebern und eventuell den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Auskunftspflicht vorgeschrieben ist. Die Ermittlungen sollen nicht nach Art polizeilicher Auskundschaftung erfolgen, weil dadurch das Vertrauen zum öffentlichen Arbeitsnachweis gefährdet werden würde. Ueber die Art und Weise der Prüfung wird der Arbeitsnachweis sich zweckmäßig mit den wirtschaftlichen Verbänden zu verständigen haben. Den gewerbsmäßigen Nachweisen ist durch die Ausführungsvorschriften der Landeszentralbehörden zum Stellenvermittlergesetz vorgeschrieben, sorgfältige Erkundigungen über die Dienstverhältnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie über die Brauchbarkeit des Arbeitnehmers für die in Aussicht genommene Beschäftigung einzuziehen. Sie dürfen hinsichtlich solcher Stellen, deren Dienst- und Arbeitsverhältnisse ihnen nicht bekannt sind, eine Vermittlung überhaupt nicht ausführen. Für die gewerbsmäßigen Stellenvermittlungen, die Stellen für Hausgehilfen, für die Landwirtschaft oder Gast- und Schankwirtschaften vermitteln, galten bisher diese Bestimmungen entsprechend.

f) Meldepflicht.

Während das Arbeitsnachweisgesetz den Benutzungszwang, die Pflicht der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bei jedem Abschluß eines Arbeitsvertrages die Vermittlung des Arbeitsnachweises in Anspruch zu nehmen, überhaupt nicht vorsieht,²⁶⁾ kann der Reichsarbeitsminister nach Anhörung des Verwaltungsrats beim Reichsamte für Arbeitsvermittlung anordnen, daß Arbeitgeber die bei ihnen vorhan-

²⁶⁾ Eine solche Pflicht kann privatrechtlich durch Uebereinkommen der Beteiligten z. B. durch Tarifverträge begründet werden. In diesem Falle steht im Falle des Verstosses gegen die Vertragspflicht den Gegnern das Recht einer bürgerlichen Klage zu.

denen offenen Plätze bei dem zuständigen öffentlichen Arbeitsnachweis anzumelden haben. Die Anmeldepflicht darf sich nur auf Arbeitsplätze für Arbeitnehmer erstrecken, die der Kranken- oder Angestelltenversicherung unterliegen; sie darf sich nicht erstrecken auf Arbeitsplätze in der Landwirtschaft und Hauswirtschaft und in solchen Betrieben, die weniger als fünf Arbeiter beschäftigen.

Die Anmeldepflicht kann auf bestimmte Bezirke und Berufe beschränkt werden. Sie findet keine Anwendung auf Arbeitsplätze, die durch Aussperrung oder Ausstand frei werden.

Die Anmeldung verpflichtet nicht zur Benutzung des Arbeitsnachweises bei Besetzung der Stelle.

Soweit eine Fachabteilung, auch eine Fachabteilung des Landesamtes oder Reichsamtes für Arbeitsvermittlung zuständig ist, kann die Meldung an die Fachabteilung vorgeschrieben werden.

Nach § 74 BRG. ist der Arbeitgeber bei Masseneinstellungen und Entlassungen infolge von Betriebsänderungen auf Verlangen des Betriebsrates verpflichtet, dem Landesamt oder dem von diesem bezeichneten Arbeitsnachweis Mitteilung zu machen.

g) Vermittlungspflicht des Arbeitsnachweises.

Während das Gesetz den Benutzungszwang ablehnt, ergibt sich auf der anderen Seite aus der Einrichtung eines lückenlosen Netzes öffentlicher Arbeitsnachweise eine Pflicht des Arbeitsnachweises, jeden an ihn herantretenden Vermittlungsantrag zu erledigen.

Es handelt sich dabei nicht um ein bürgerliches Recht auf Verschaffung einer Arbeitsstelle oder auf die Beschaffung eines Arbeiters, sondern um eine öffentliche Pflicht, deren Erfüllung durch Beschwerde erzwungen werden kann. Wenn aber die Vermittlung in unerlaubter oder gegen die guten Sitten verstößender Weise unterlassen wird, so haftet der schuldige Beamte oder Angestellte, bei allgemeiner Ablehnung bestimmter Vermittlungsfälle derjenige, der die allgemeine Ablehnung angeordnet hat. Soweit es sich um Beamte handelt, kommt ferner die Haftung des Staats oder der Gemeinde für Beamte, und soweit es sich um eine unerlaubte Handlung eines Angestellten des Arbeitsnachweises die Haftung wegen Unterlassung der verkehrsüblichen Sorgfalt bei der Auswahl und Ueberwachung des Angestellten in Frage.

Für die Haftung eines verfassungsmäßigen Organs als Träger des Arbeitsnachweises, wozu auch die Vorsitzenden und Verwaltungsausschüsse gehören, kommen §§ 31, 89 BRG. in Frage.

In dem allgemeinen Ausschluß eines Arbeitssuchenden oder einer Stelle anbietenden Arbeitgebers von der Vermittlung durch einen, mehrere oder alle zuständigen öffentlichen Arbeitsnachweise oder Fachabteilungen, auch vom Stellenausgleich durch die Fachabteilungen, kann ein Verstoß gegen die guten Sitten gefunden werden, weil bei einer örtlich oder bezirklich allgemeinen Durchführung des Ar-

beitsnachweises der Abschluß eines Arbeitsvertrages ohne die Vermittlung des öffentlichen Arbeitsnachweises außerordentlich erschwert oder nahezu unmöglich gemacht wird.

8) Die Zuständigkeit der Arbeitsnachweisämter.

Das Gesetz enthält keine allgemeinen Bestimmungen über die Zuständigkeit der Arbeitsnachweisämter oder ihrer Abteilungen, z. B. der Fachabteilungen. Die Frage der Zuständigkeit kann überhaupt nicht allgemein beantwortet werden.

Die sachliche Zuständigkeit ergibt sich aus dem gesetzlichen Aufgabenkreis der Arbeitsnachweisämter und ihrer Abteilungen.

Die örtliche Zuständigkeit kann nur von einzelnen Gesichtspunkten aus beantwortet werden. Sie ist im Gesetz nicht geregelt, wohl aber in einzelnen Beziehungen in den Ausführungsbestimmungen.

So dürfen nach der Verordnung des Präsidenten der Reichsarbeitsverwaltung über die Anwerbung und Vermittlung ausländischer Landarbeiter vom 19. Oktober 1922 ausländische Arbeiter, die für die Arbeit in der Landwirtschaft legitimiert sind, in nicht landwirtschaftliche Betriebe nur mit besonderer Zustimmung des für die neue Arbeitsstelle zuständigen Landesamts für Arbeitsvermittlung vermittelt werden.

Nach den Vorschriften über die Meldung bei Streiks und Aussperrungen vom 17. November 1922 muß der Arbeitgeber die vorgeschriebene Meldung demjenigen öffentlichen Arbeitsnachweis machen, in dessen Bezirk der betroffene Betrieb oder Betriebsteil liegt.

In § 49 des Arbeitsnachweisgesetzes kann durch den Reichsarbeitsminister eine Meldung der offenen Stellen an den „zuständigen Arbeitsnachweis“ vorgeschrieben werden, ohne daß das Gesetz bestimmt, wonach die Frage der Zuständigkeit sich regelt.

Für die Vermittlung muß im allgemeinen derjenige Arbeitsnachweis zuständig sein, der von irgendeiner Person, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, angerufen wird. Der Sitz des Betriebes kann nicht maßgebend sein, weil doch die Freizügigkeit der Arbeiter nicht noch mehr unterbunden werden soll, als dies durch die Ungunst der Verhältnisse gegenwärtig schon der Fall ist. Auch der Arbeitgeber muß in der Lage sein, die Arbeiter da herzuholen, wo er sie findet. Im übrigen werden die Arbeitnehmer ja nicht immer für feststehende Betriebe oder für die Beschäftigung an einem bestimmten Ort gesucht, z. B. Außenmonteure, Reisende u. a. Auch ausländische Arbeitgeber suchen deutsche Arbeiter zur Beschäftigung im Auslande. Durch den sogenannten Stellenausgleich allein lassen sich diese Dinge nicht meistern. Gewiß soll kein Arbeitsnachweis dem andern Arbeiter oder Stellen abtreiben. Wie weit sich aber die Tätigkeit eines Arbeitsnachweises auf seinen örtlichen Bezirk zu beschränken hat, ist wesentlich eine Frage der praktischen Uebung und des Taktes. Bestimmte Regeln bestehen dafür noch nicht. Wenn es zulässig sein

sollte — und das ist der Fall —, daß der Arbeitsnachweis sich zur Unterstützung seiner Tätigkeit des Zeitungsinserats bedienen darf, der Reklame in Eisenbahnen und ähnlicher Mittel, so läßt sich seine Tätigkeit nicht unbedingt an einen räumlichen Bezirk binden. Es ist auch nicht möglich, den Wohnsitz, Aufenthalts- oder Beschäftigungsort der Arbeitsuchenden zusammenzulegen, schon weil dies zu einer lästigen und überflüssigen polizeilichen Nachforschung dieser Verhältnisse führen würde. Wer Arbeit oder Arbeiter bei einem öffentlichen Arbeitsnachweis sucht, muß von dem Arbeitsnachweis bedient werden, soweit er dazu in der Lage ist, es sei denn, daß ein anderer Arbeitsnachweis bekanntermaßen hiezu besser in der Lage ist. Dann wird der angerufene Arbeitsnachweis mindestens dazu behilflich sein müssen, daß der Antragsteller an den aus praktischen Gründen richtigen Arbeitsnachweis herankommt.

Auch die berufliche Freizügigkeit darf nicht unterbunden werden. Eine Fachabteilung muß zwar den ungelernten oder unausgelernten Arbeiter auf die Schwierigkeit seiner Unterbringung aufmerksam machen, auch bei einem Vermittlungsversuch der Vertragsgegner auf die fehlenden beruflichen Eigenschaften hinweisen; wenn aber der Arbeitsuchende trotzdem bei seinem Verlangen verharret, kann die Tätigkeit der Fachabteilung nicht lediglich wegen der fehlenden beruflichen Eigenschaften abgelehnt werden.

9) Beschwerdeverfahren.

Das fachliche Beschwerderecht, das heißt die Beschwerde, die sich auf die dem Arbeitsnachweis eigentümliche Tätigkeit, seine Geschäftsführung bezieht, ist in §§ 50—53 des Arbeitsnachweisgesetzes geregelt. Damit sind aber die auf dem Gebiete des Arbeitsnachweises möglichen Beschwerden nicht erschöpft. Man muß vielmehr unterscheiden

a) die Verwaltungsbeschwerde, die sich gegen die Verwaltungstätigkeit des Arbeitsnachweises oder seiner Organe richtet, die sich aber auch auf Fragen der Geschäftsführung beziehen kann. Sie ist allein zulässig, soweit die Tätigkeit solcher Instanzen in Betracht kommt, die zwar auch mit dem Arbeitsnachweis zu tun haben, die aber nicht zu den durch das Arbeitsnachweisgesetz geschaffenen Behörden, Arbeitsnachweisämtern, gehören, z. B. die Gemeindebehörden, die bei der Errichtung des Arbeitsnachweises, der Feststellung seines Haushalts, der Anstellung der Beamten, der Stellung von Räumen und dergleichen entscheidend mitwirken;

b) die in den §§ 50—53 des Arbeitsnachweisgesetzes geregelte Beschwerde.

3. Die persönliche dienstliche Beschwerde über Beamte und Angestellte des Arbeitsnachweises, wofür, soweit es sich um Beamte handelt, die Disziplinarsgesetze in Frage kommen.

Das im Arbeitsnachweisgesetz geregelte zu 2. erwähnte Beschwerdeverfahren sieht folgende Beschwerden vor:

1. den Einspruch gegen Entscheidungen des Vorsitzenden des Arbeitsnachweises beim Verwaltungsausschuß oder Fachausschuß. Die Entscheidung ist endgültig, doch ist der Vorsitzende berechtigt, innerhalb zweier Wochen, die Entscheidung des Verwaltungsausschusses (Fachausschusses) des Landesamtes anzurufen.

2. Gegen die Entscheidung des Verwaltungsausschusses bzw. Fachausschusses eines Arbeitsnachweises, die meist auf Einspruch ergangen ist, ist Beschwerde an den Verwaltungsausschuß bzw. Fachausschuß des Landesamtes zulässig.

3. Gegen die Entscheidungen des Vorsitzenden, und soweit sie nicht auf Einspruch ergangen sind, des Verwaltungs- oder Fachausschusses des Landesamtes gehen die Beschwerden entsprechend an den Verwaltungs- bzw. Fachausschuß des Landesamtes bzw. an den Verwaltungsrat des Reichsamtes.

4. Gegen die Entscheidungen der Fachausschüsse beim Reichsamt, die nicht auf Beschwerde ergangen sind, ist Einspruch beim Verwaltungsrat des Reichsamtes zulässig.

10) Besondere Arten der öffentlichen Vermittlung.

Besondere Arten der öffentlichen Vermittlung sind

a) die Fachvermittlung §§ 32—38 des Arbeitsnachweisgesetzes einschließlich der Angestelltenvermittlung,

b) die Erwerbsbeschränktenvermittlung verbunden mit der Erwerbsbeschränktenfürsorge,

c) die Wanderarbeitervermittlung und Fürsorge,

d) die Lehrstellenvermittlung,

e) die Ausländervermittlung.

a) Die Fachvermittlung bezieht sich auf die Besetzung solcher Stellen, welche eine gewisse besondere Eignung oder Vorbildung des Bewerbers erfordern. Der Fachvermittlung gleichgestellt wird die Vermittlung von Angestellten, d. h. von Arbeitnehmern, für die nach der — keineswegs zutreffenden — Anschauung in höherem Maße eine geistige Tätigkeit in Frage kommt — Kopfarbeiter im Gegensatz zu den Handarbeitern —, bei denen jedenfalls neben der oft nicht geringeren vielfach sogar größeren geistigen Tätigkeit eine erhebliche körperliche Kraftanstrengung und Geschicklichkeit in Frage kommt.

In erster Linie kommen für die Fachvermittlung diejenigen Arbeiter in Frage, welche eine Lehre durchgemacht haben, Gesellen. Der Fachvermittlung unterliegen aber auch die angelernten Arbeiter, welche ohne eine Lehre genossen zu haben, durch längere Tätigkeit in einem bestimmten Fach sich gewisse Fähigkeiten angeeignet haben und sich deshalb beruflich als Angehörige dieses Faches fühlen.

Insbesondere gehören zu den Facharbeitern auch die Hausgehilfen, auch wenn sie nicht in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen sind und die landwirtschaftlichen Arbeiter.

Eine besondere Regelung hat die Vermittlung der Seeleute gefunden.

Die Angehörigen der einzelnen Industriezweige und deren wirtschaftliche Verbände haben die Neigung, in den Bereich ihrer Facharbeitsnachweise alle Arbeitnehmer einzubeziehen, welche einem bestimmten Industriezweige, z. B. der Holz-, Metall-, Textilindustrie angehören, auch wenn sie in diesem Industriezweige nur Nebenarbeiten verrichten, z. B. Tischler, welche Holzmöbel in einer Metallwarenfabrik herstellen, Metallarbeiter, welche die metallenen Beschläge in einer Tischlerei bearbeiten oder anbringen. Auch die ungelerten Arbeiter, welche in einem Industriezweige arbeiten, Transportarbeiter, Packer, Kutscher und die Angestellten sucht man dem Facharbeitsnachweise dieser Industriezweige einzuverleiben. Das Gesetz gibt eine Begriffsbestimmung für die Facharbeitsnachweise nicht. Die Begriffsbestimmung muß daher der praktischen Entwicklung überlassen bleiben, die einer derartigen Erweiterung des Fachbegriffes zuneigt. Aufgabe der Satzungen und Geschäftsordnungen wird es aber sein, zur Vermeidung von Reibungen zwischen den einzelnen, nach dem Gesetz sehr selbständigen Facharbeitsnachweisen, im einzelnen Fall den Geschäftsbereich der Facharbeitsnachweise genau abzugrenzen, auch gegenüber dem allgemeinen Arbeitsnachweis.

Insbesondere muß auch der Uebertritt eines Facharbeiters zu einem anderen Fach oder zum allgemeinen Arbeitsnachweis, namentlich in Zeiten der Arbeitsknappheit und der Rücktritt zu seinem früheren Beruf geregelt werden, und es muß verhindert werden, daß die Einrichtung der Facharbeitsnachweise für die Arbeiter zu einem die Freiheit der Arbeit bedrückenden Zunftzwange ausartet.

Die einzelnen Berufe und Wirtschaftszweige pflegen die Angelegenheiten ihrer Fachvermittlung durch Tarifverträge zu regeln. Das öffentliche Recht des Arbeitsnachweises kann dadurch nicht bindend beeinflußt werden. Die Facharbeitsnachweise sind nur an das Gesetz, ihre Satzungen und die Beschlüsse und Verordnungen der Arbeitsnachweisämter und -körperschaften gebunden, eventuell auch der sonstigen für den Arbeitsnachweis maßgebenden Behörden und Körperschaften.

Die Tarifvertragsparteien sind bei der Benutzung des öffentlichen Arbeitsnachweises an ihre Tarifverträge gebunden, soweit die Tarifvertragsbestimmungen nicht gegen zwingende Bestimmungen des Arbeitsnachweisrechtes verstoßen.

Den Arbeitsnachweisämtern wird aber auf das dringendste zu empfehlen sein, sich nach Möglichkeit den Bestimmungen der Tarifverträge anzupassen, denn die Tarifverträge bedeuten eine von Reichswegen geförderte private Regelung der gegenseitigen Be-

ziehungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Durchführung dieser Regelung soll daher durch die Arbeitsnachweisämter nicht verhindert oder gehemmt, sondern nach Möglichkeit gefördert werden. Ist doch der Arbeitsnachweis eines der wirksamsten Mittel zur Durchführung der Tarifverträge. Andererseits soll der öffentliche Arbeitsnachweis aber auch nicht solche Berufe, die sich für allgemeine Tarifverträge noch nicht eignen, nicht zur Anerkennung von Tarifverträgen einzelner Gruppen zu zwingen versuchen.

Im einzelnen ist zur Fachvermittlung einiger Berufe folgendes zu bemerken:

Die geistigen Berufe entbehren vielfach noch einer durchgebildeten Organisation. Die Durchbildung geeigneter Formen für derartige Organisationen ist auch noch nicht überall gefunden worden. Eine Uebertragung der Formen der Arbeitermassenorganisationen würde vielfach zu einer Unterdrückung und Hemmung der wertvollsten Elemente mancher geistiger Berufe zum Nachteil der Allgemeinheit führen und auch an der Ablehnung der Angehörigen dieser Berufe scheitern. Gleichwohl darf der Arbeitsnachweis seine Hilfe bei der Unterbringung dieser Personen nicht versagen.

Für die geistigen Arbeiter sind gemäß § 32 Abteilungen für Angestellte zu bilden, die wiederum eine weitere fachliche Gliederung z. B. in kaufmännische, technische und Büroangestellte erfahren können.²⁸⁾

Einzelne Fächer bilden scharf abgegrenzte Gebiete gegenüber anderen Gruppen dergestalt, daß Angestellte und Arbeiter dieser Fächer ein unteilbares Ganzes gegenüber anderen Gruppen bilden. Ich denke hier an Theater, Filmindustrie, Musiker, Krankenpflege, vielleicht auch die Landwirtschaft.

Alle diese Fächer umfassen die verschiedensten Gruppen von Arbeitnehmern, neben geistigen Arbeitern, z. B. Schauspieler, Musiker höheren Grades, vorgebildeten Krankenpflegern, Güterbeamten, gewöhnlichen Handarbeitern, gelernten und ungelerten, oder Studenten aller Art.

Der Zusammenschluß einer dieser Gruppen mit irgend einer anderen Fachabteilung wäre ebenso eine Unmöglichkeit, wie eine Zerreißung dieser einzelnen Gruppen, zumal dann die abgesplitterten Teile für sich nicht lebensfähig bleiben. Man muß also nach Bedarf besondere Fachabteilungen für Theater, Musik (Konzert), Filmindustrie, Krankenpflege, Landwirtschaft eventuell mit Gärtnerei, auch für den Bergbau bilden. Für die Seeschifffahrt sind besondere Arbeitsnachweise, seemännische Heuerstellen, in § 47 gemäß dem in Genua am 15. Juni 1920 getroffenen Abkommen einzurichten.

Für die Filmindustrie kommt eine weitgehende Individualisierung und ein häufiger Wechsel des Personals, sowie vielfach gleichzeitig

²⁸⁾ S. auch Kummerow Lüttgens, Arbeitsnachweisgesetz, S. 88.

nebeneinanderlaufende Arbeitsverträge mit verschiedenen Arbeitnehmern in Betracht.

Bei der Krankenpflege handelt es sich auf Arbeitgeberseite um die verschiedensten Gruppen: gewerbliche, öffentliche, wissenschaftlich gemeinnützige Anstalten, Aerzte und Privatpersonen, Privathaushaltungen, dauernde und vorübergehende Stellen. Dabei sind insbesondere die religiösen Anstalten von größter Bedeutung. Auf Arbeitnehmerseite handelt es sich ebenfalls um zahlreiche Gruppen: höheres und niederes Personal, Krankenpfleger mit hochwertiger Berufsausbildung und Krankenwärter und anderes Hilfspersonal. Neben gewerblichem Personal kommt in hohem Maße unentgeltlich arbeitendes Personal, Diakonissen, Ordensschwestern und Brüder in Frage. Die freiwillige Liebestätigkeit darf ohne schweren Schaden für die Gesamtheit hier nicht ausgeschaltet werden. Unter diesen Umständen erfordert die Bildung einer Fachabteilung für die Krankenpflege ein außerordentliches Verständnis für diesen lebenswichtigen Berufszweig und ein diplomatisches Geschick und Taktgefühl, um die verschiedensten Zweige und Ausstrahlungen des Krankenpflegeberufs zusammenzufassen. Gerade in der jetzigen Zeit ist aber eine Zusammenfassung zu einheitlicher Arbeit unter Wahrung der Eigenart der einzelnen Gruppen dringend notwendig.²⁹⁾

Die Heimarbeiter sind ebenso wenig, wie die Heimarbeiter beschäftigenden Arbeitgeber mit dem Arbeitsnachweis vertraut. Schon um die dieser Vertragsform sich bedienenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer an den Arbeitsnachweis heranzubringen, würde sich eine besondere Fachabteilung für Heimarbeit empfehlen, was nicht ausschließt, daß auch andere Fachabteilungen sich unter Umständen mit der Vermittlung von Heimarbeitern befassen. Besondere Aufmerksamkeit muß auf die Grenzfälle zwischen Heimarbeit und selbständiger Heimindustrie gelegt werden, die zum selbständigen Unternehmertum zu rechnen ist, und daher nicht durch den Arbeitsnachweis zu vermitteln ist. Auch geistige Arbeit wird vielfach in Form der Heimarbeit verrichtet. Hierzu gehören aber nicht die sogenannten „verlagsmäßigen“ Heimarbeiter, die einen Verlagsvertrag mit einem Verleger, Buchhändler schließen. Hierbei ist Herr des Geschäfts der Schriftsteller und Ausführender der Verleger. Ein Arbeitsvertrag liegt in diesem Falle nicht vor und würde den Schriftsteller meist in eine schiefe, für ihn keineswegs günstige Lage bringen. Der Arbeitsnachweis hat also auch mit diesen Fällen nichts zu tun, wenigstens nicht für die Regel. Einige Grenzfälle kann man ausnahmsweise zum Arbeitsvertrag rechnen. Auch das besondere Recht der Heimarbeiter rechtfertigt ihre Aussonderung aus den übrigen Gruppen, insbesondere den Gebieten der Facharbeitsnachweise. In manchen Gegenden, in denen ganze Industriezweige in der Form der Heimarbeit ausschließ-

²⁹⁾ Bisher ist, soweit bekannt, nur in Berlin ein Versuch mit einer Krankenpflegeabteilung gemacht worden.

lich oder überwiegend arbeiten, würde der betreffende Facharbeitsnachweis sich von vornherein mit einem entsprechenden Industriefacharbeitsnachweis decken.

Auch der Hausgehilfenarbeitsnachweis rechnet zu den Facharbeitsnachweisen (§ 7 Abs. 4). Die Hausgehilfen sind überwiegend nicht gelernte Arbeiter, wengleich die Hauswirtschaft besonders vielseitige und wichtige Kenntnisse und Fertigkeiten erfordert. Im Sinne des Arbeitsnachweises wird man auch die nicht in die häusliche Gemeinschaft aufgenommenen in der Hauswirtschaft tätigen Personen der Fachabteilung für Hausgehilfen eingliedern müssen. Dahin gehören Aufwärterinnen, Reinmachefrauen, Näherinnen u. ä. Hausgehilfen sind sowohl weibliche wie männliche Arbeitnehmer, z. B. Gärtner, Pförtner, Kutscher, Chauffeure, Diener. Grenzfälle sind die teils im Haushalt teils im Gewerbe beschäftigten Personen, z. B. Dienstmädchen in Pensionaten, Gast- und Schankwirtschaften, Bäckereien und Schlächtereien, auch in der Landwirtschaft.

Die Hauswirtschaft ist äußerst vielgestaltig und hängt von den verschiedenen Sitten und Gebräuchen in einzelnen Landesteilen ab. Sie kann daher nicht reglementiert werden und ist auch Tarifverträgen schwer zugänglich. Gleichwohl ist eine geschickte Mitwirkung des Arbeitsnachweises unter Schonung der Bedürfnisse des Familienlebens erwünscht.

Die Landwirtschaft ist nicht minder vielgestaltig und von Sitten und Gewohnheiten abhängig, die besonders durch die natürlichen Verhältnisse dieses Erwerbszweiges bedingt werden. Die Landwirtschaft geht vielfach in die Hauswirtschaft über und ist unter kleinen Verhältnissen oft mit der Hauswirtschaft identisch. Das Tarifwesen ist aber für die Landarbeiter bereits hoch entwickelt und bietet daher den landwirtschaftlichen Fachabteilungen einen Anhalt für die Vermittlung.

b) Ethische und wirtschaftliche Gründe haben in den letzten Jahren die Aufmerksamkeit der Arbeitsnachweise auf die Beschäftigung der Erwerbsbeschränkten gelenkt. Die lediglich unterstützende Armenpflege führt oft zu einer Entsittlichung der unterstützten Personen, die gemeinschädliche Folgen hat. Dagegen wirkt die Arbeit in der Regel sittlich erhebend, indem sie dem Arbeiter das Gefühl eines höheren Wertes und der Gleichberechtigung mit seinen Mitmenschen verleiht, selbst wenn der Wert dieser Arbeit infolge geistiger oder körperlicher Schwäche oder aus anderen Gründen nur ein geringer ist. Jedenfalls wird die Arbeit auch des Schwachen immer noch einen wirtschaftlichen Wert haben und in der heutigen Zeit unserer wirtschaftlichen Verarmung muß daher jede Arbeitskraft, auch die des Schwachen und daher Erwerbsbeschränkten ausgenützt werden.

Die Auswertung der Arbeitskraft ist aber bei vielen Erwerbsbeschränkten nicht möglich ohne eine besondere Unterstützung oder

Fürsorge, da der Arbeitslohn allein nicht ausreicht, um den Unterhalt des Erwerbsbeschränkten zu bestreiten, und da manche Erwerbsbeschränkte infolge geistiger oder körperlicher Gebrechen, Blinde, Taube, Taubstumme eines gewissen behördlichen Schutzes, namentlich bei Wahrnehmung ihrer Rechte, bedürfen. Alle diese Aufgaben fallen in den Bereich der Armenpflege. Sie hängen aber so eng mit der Arbeitsvermittlung des Erwerbsbeschränkten zusammen, so daß sich aus diesem Grunde eine Verbindung der Erwerbsbeschränktenvermittlung und der **Erwerbsbeschränktenfürsorge** empfiehlt. Daher ist in § 2 des Gesetzes vorgeschrieben, daß der Reichsarbeitsminister die Mitarbeit bei der Erwerbsbeschränktenfürsorge auf die Arbeitsnachweisämter übertragen kann. In gleicher Lage, wie die Erwerbsbeschränkten, befindet sich ein großer Teil der **Kriegsbeschädigten**. Die Vermittlung Erwerbsbeschränkter — auch wenn die Beschädigung nicht durch den Krieg verursacht ist — ist aber nach dem Gesetz vom 6. 4. 20/12. 1. 23 über die Beschäftigung Schwerbeschädigter der Kriegsbeschädigtenfürsorge übertragen worden. Leichtbeschädigte, die auch erwerbsbeschränkt sein können, sind aber durch den Arbeitsnachweis zu vermitteln. Auch die Mitwirkung bei der **Wandererfürsorge** kann nach § 2 des Arbeitsnachweisgesetzes den Arbeitsnachweisämtern übertragen werden. Es handelt sich dabei um Personen, welche ihren Aufenthaltsort wechseln, um an einem anderen Orte Beschäftigung zu finden. Durch Landesgesetze (z. B. das preußische Gesetz über Wandererarbeitsstätten vom 29. 6. 1907) ist die Wandererfürsorge geregelt.²⁹⁾ Mit der Wandererfürsorge hängt auch das Herbergswesen zusammen.

c) Die **Anwerbung und Vermittlung von Arbeitnehmern nach dem Auslande** wird, soweit sie nicht nach anderen Bestimmungen verboten ist, vom Reichsarbeitsministerium und Reichsministerium des Innern gemeinschaftlich nach Anhörung des Verwaltungsrats des Reichsarbeitsamts geregelt. Durch diese Regelung kann insbesondere die gewerbsmäßige Stellenvermittlung verboten und die nichtgewerbsmäßige Stellenvermittlung von einer besonderen Erlaubnis abhängig gemacht werden. Wer den erlassenen Anordnungen zuwiderhandelt, wird mit Gefängnisstrafe bis zu sechs Monaten bestraft.

Die **Regelung und Ueberwachung der Anwerbung, Vermittlung und Beschäftigung ausländ. Arbeitnehmer** liegt dem Reichsamt für Arbeitsverm. im Einvernehmen mit der obersten Landesbehörde ob. Auf Grund des § 26 hat das Reichsamt unter dem 2. 1. 1923 eine Verordn. über die Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeiter erlassen. (Abgedruckt im Reichsanzeiger Nr. 3 vom 5. 1. 1923 und Reichsarbeitsblatt 1923 Nr. 2 S. 43 ff.) Danach dürfen ausländische Arbeiter nur in Arbeitsstellen eingestellt

²⁹⁾ Vergl. wegen der Erwerbsbeschränkten- und Wanderervermittlung, Wölbling, Der Arbeitsnachweis S. 134, 162, 17, 73, 78, 101.

oder beschäftigt werden, für die das Landesamt oder die von ihm beauftragte Stelle die Beschäftigung ausländischer Arbeiter genehmigt hat. Ausländische Arbeiter, die vom Ausland zureisen, dürfen in eine nach § 1 für ausländische Arbeiter freigegebene Arbeitsstelle nur eingestellt werden, wenn sie sich im Besitze eines im Grenzamt der Deutschen Arbeiterzentrale auf die Arbeitsstelle lautenden Arbeitsausweises oder eines mit Einreisesichtvermerk versehenen Passes befinden. Diejenigen ausländischen Arbeiter, die sich bereits im Inland befinden und schon als Arbeiter beschäftigt waren, dürfen in eine neue nach § 1 für ausländische Arbeiter freigegebene Arbeitsstelle nur eingestellt werden, wenn sie sich im Besitz einer Legitimationskarte der Deutschen Arbeiterzentrale befinden. Auswärtige landwirtschaftliche Arbeiter dürfen in nicht landwirtschaftliche Betriebe nur mit besonderer Zustimmung des zuständigen Landesamts für Arbeitsvermittlung vermittelt werden. Wer auswärtige Arbeiter beschäftigen will, hat die Genehmigung hierzu bei dem öffentlichen Arbeitsnachweis zu beantragen.

11) Die Kosten der Arbeitsnachweisämter.

Bis zum Inkrafttreten eines besonderen Gesetzes sollen die Kosten der öffentlichen Arbeitsnachweise durch die Errichtungsgemeinden, die Kosten der Landesämter durch die Länder oder die von den obersten Landesbehörden bestimmten Verwaltungsbezirke oder Gemeindeverbände (denen Berlin zwar nicht durch das Gesetz, aber durch die Praxis gleichgestellt worden ist) für das Reichsamt durch das Reich aufgebracht werden. Soweit für mehrere Länder gemeinsame Arbeitsnachweisämter errichtet werden, bestimmt der Reichsarbeitsminister im Benehmen mit den beteiligten obersten Landesbehörden die Kostenverteilung. Das Reich leistet zu den notwendigen Kosten der Landesämter Zuschüsse. Das Reich leistet ferner angemessene Beihilfen zu den Kosten der öffentlichen Arbeitsnachweise.

12) Andere nichtgewerbsmäßige Arbeitsnachweise.

Das Arbeitsnachweisgesetz umfaßt nicht nur die öffentlichen Arbeitsnachweise im Sinne des Gesetzes, sondern auch alle anderen nicht gewerbsmäßigen Arbeitsnachweise, mögen sie nun von einer öffentlichen Korporation unterhalten oder unterstützt werden oder lediglich von einem privaten Träger unterhalten werden. Private, nicht gewerbsmäßige Arbeitsnachweise können, auch sofern der Verwaltungsausschuß der Landesämter oder der Verwaltungsrat des Reichsamts dies zuläßt, neu errichtet oder sofern sie in öffentliche Arbeitsnachweise überführt waren, in ihrer Selbständigkeit wieder hergestellt werden. Die Zulassung muß erfolgen, wenn ein privater Arbeitsnachweis voraussichtlich zweckmäßiger sein würde, als ein öffentlicher (§ 46). Andererseits kann aber auch ein nichtgewerbs-

mäßiger Arbeitsnachweis auf Antrag seines Trägers oder wenn er dauernd den gesetzlichen Anforderungen nicht entspricht oder bedeutungslos ist, durch das Landesamt für Arbeitsvermittlung in einen öffentlichen Arbeitsnachweis umgewandelt werden. Das Landesamt kann in diesem Falle auch die Schließung des Arbeitsnachweises beim Reichsamt beantragen. Sofern der Arbeitsnachweis der unmittelbaren Aufsicht des Reichsamtes untersteht, kann dieses die Ueberführung oder Schließung von sich aus anordnen.

Die nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise, die nicht Arbeitsnachweisämter sind, unterstehen der Aufsicht der Landesämter, und wenn ihre Tätigkeit über deren Bezirk hinausreicht, des Reichsamtes, sofern dieses nicht ein Landesamt für die Aufsicht bestimmt.

Auch für die nicht gewerbsmäßigen Arbeitsnachweise gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Vermittlungstätigkeit im allgemeinen. So sind auch sie verpflichtet, unparteiisch zu vermitteln, und zwar weibliche Personen tunlichst durch weibliche Angestellte. Es ist auch ihnen untersagt, Arbeitnehmer zum Zweck der Nichteinstellung ungünstig zu kennzeichnen. Sie dürfen auch nicht nach der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung fragen. Von diesem Verbote sind Arbeitnehmernachweise ausgenommen, die nur an die Mitglieder der den Arbeitsnachweis unterhaltenden wirtschaftlichen Vereinigung vermitteln. Hinsichtlich der Berücksichtigung der Tarifverträge stehen die nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise den öffentlichen Arbeitsnachweisen gleich. Die Anzeigepflicht bei Streiks und Aussperrungen bezieht sich aber nur auf öffentliche Arbeitsnachweise. Auch hinsichtlich der Verpflichtung zur Auskunft über die Besonderheiten öffentlicher Stellen und besondere Eigenschaften der Arbeitssuchenden gelten die Vorschriften für die öffentlichen Arbeitsnachweise entsprechend.

Das Reichsamt und mit seiner Zustimmung die Landesämter können über Errichtung und Betrieb der nichtgewerbsmäßigen Arbeitsnachweise weitere Vorschriften erlassen.

Grundsätzlich ist also die Konkurrenz privater nicht gewerbsmäßiger Arbeitsnachweise zugelassen. Das Gesetz gibt aber ausreichende Handhaben, um ein den Zweck der öffentlichen Arbeitsvermittlung zuwiderlaufendes Gebaren der privaten Arbeitsnachweise zu unterbinden. Deshalb werden diese Arbeitsnachweise künftig nur soweit lebensfähig sein, als sie die öffentliche Arbeitsvermittlung im Geiste des Arbeitsnachweisgesetzes ergänzen und unterstützen. Das ist umso mehr zu erwarten, als Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich durch das bekannte Abkommen vom 15. November 1918 auf die paritätische Arbeitsvermittlung, also auf die auch für die öffentlichen Arbeitsnachweise vorgeschriebene Grundform der Verwaltung geeinigt haben.²⁰⁾

²⁰⁾ Ueber die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse der nicht gewerbsmäßigen Stellenvermittlung vergl. Wölbling, Der Arbeitsnachweis, S. 71—122.

13) Die gewerbsmäßige Stellenvermittlung.

Die gewerbsmäßige Stellenvermittlung ist durch das Stellenvermittlergesetz vom 2. 6. 1910 geregelt.²²⁾ Das Gesetz gilt noch, soweit das Arbeitsnachweisgesetz ihm nicht entgegensteht. Das Arbeitsnachweisgesetz verbietet die Erteilung einer neuen Erlaubnis zum Gewerbebetriebe eines Stellenvermittlers und hebt diese Vermittlungsart mit dem 1. Januar 1930 überhaupt auf, und zwar gegen eine durch ein besonderes Gesetz zu bestimmende Entschädigung an diejenigen Stellenvermittler, die dann das Gewerbe noch mindestens seit dem 2. Juni 1910 ausüben. Der Gewerbebetrieb der Stellenvermittler untersteht der fachlichen Aufsicht der Arbeitsnachweisämter.²³⁾ Daneben bleibt die gewerbepolizeiliche Aufsicht bestehen. Als gewerbsmäßige Stellenvermittlung gilt auch die gewerbsmäßige Herausgabe von Stellenlisten einschließl. ihnen gleichzuachtender Sonderdrucke aus periodischen Druckschriften. Dagegen werden Zeitungen, Zeitschriften, Fachblätter oder ähnliche periodisch erscheinende Druckschriften von der Bestimmung des § 48 des Arbeitsnachweisgesetzes nicht betroffen.

Als gewerbsmäßige Stellenvermittlung gilt ferner die Zuweisung von Arbeitnehmern, deren Arbeitskraft der Zuweisende gewerbsmäßig dritten Personen für vorübergehende Beschäftigung zur Verfügung stellt, ohne selbst die Ausrüstung mit den erforderlichen Werkzeugen und die sozialen Versicherungslasten des Arbeitgebers für die vermittelten Personen zu übernehmen.

14) Strafbestimmungen.

Die Durchführung des Arbeitsnachweisgesetzes ist durch eine Reihe von Strafbestimmungen, enthalten in den §§ 54—58, 60, 69, gesichert. Die Strafen bestehen in Geldstrafen, z. T. wahlweise mit Gefängnis, im Unvermögensfall wird Haft angedroht. Die wichtigste Strafbestimmung richtet sich gegen die Zuwiderhandlung gegen die Auskunftspflicht der wirtschaftlichen Vereinigungen und anderer mit der Arbeiterfürsorge betrauten Stellen über die Lage des Arbeitsmarktes (§ 26) und über Arbeitsbedingungen, Ausstände und Aussperrungen sowie die Mitgliederbewegung der Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sowie der Anzeigepflicht in bezug auf Aussperrungen und Ausstände (§ 42, I.).

15) Verwaltungshilfe der Behörden.

Alle Behörden sind innerhalb ihrer Zuständigkeit verpflichtet, den im Vollzuge des Arbeitsnachweisgesetzes an sie gerichteten Ansuchen

²²⁾ Abgedruckt bei Wölbling, Commentar S. 108. Arbeitsnachweis S. 54 ff.

²³⁾ Allgemeine Bestimmungen über die Durchführung der den Arbeitsnachweisämtern übertragenen Aufsicht über die gewerbsmäßige Stellenvermittlung vom 28. April 1923, abgedruckt bei Wölbling, Commentar, S. 164 f.; ferner allgemeine Bestimmungen über die Pflicht der gewerbsmäßigen Stellenvermittler zur Berichterstattung vom 28. April 1923, abgedruckt ebenda S. 167.

der Arbeitsnachweisämter zu entsprechen. Die gleiche Verpflichtung liegt den Arbeitsnachweisämtern untereinander ob.

Die oberste Landesbehörde, bei gemeinsamen Aemtern mehrerer Länder und beim Reichsamt der Reichsarbeitsminister können bestimmen, inwieweit die durch Erfüllung dieser Verpflichtung entstehenden Kosten von den ersuchenden Aemtern zu erstatten sind.

III. Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung.

1. Der Lehrvertrag bezweckt die Ausbildung und Vorbereitung der Lehrlinge für ein bestimmtes Gewerbe. Dabei ist der Begriff des Gewerbes im weiteren Sinne als dauernde Ausübung einer Tätigkeit für Zwecke des Gewerbes aufzufassen. Der Lehrvertrag ist nicht ein Arbeitsverhältnis i. S. des Arbeitsnachweisgesetzes, welches lediglich den Vertrag im Auge hat, bei dem Arbeit gegen Entgelt auf Grund eines rechtlichen Ahhängigkeitsverhältnisses geleistet wird. Wenn man die Lehrtätigkeit des Ausbildenden als eine Arbeit ansehen will, so ist doch der Ausbildende nicht im Rechtssinn abhängig von dem Auszubildenden, dem Lehrling, sondern im Gegenteil, der Zweck der Ausbildung erfordert in noch weiterem Maße als bei einem Arbeitnehmer eine rechtliche Ahhängigkeit und Unterordnung unter den Lehrherrn. Allerdings leistet der Lehrling dem Lehrherrn in der Regel auch Arbeit, die für den Lehrherrn von Wert ist, aber wesentlich für den Lehrvertrag ist nicht diese Leistung von Arbeit, sondern nur die Ausbildung. Das Arbeitsnachweisgesetz stellt das Lehrverhältnis als etwas Besonderes dem Arbeitsverhältnis gegenüber, reiht es also nicht dem Begriff des Arbeitsverhältnisses ein, indem es von einer besonderen Lehrstellenvermittlung spricht, auf welche die Bestimmungen über Arbeitsvermittlung und Arbeitsnachweis nicht ohne weiteres anzuwenden sind.

Das Lehrverhältnis ist in verschiedenen Gesetzen, so z. B. in der Gewerbeordnung (§§ 126—132 a*), im Handelsgesetzbuch (§§ 76—83**) besonders geregelt. Im übrigen finden auf das Lehrverhältnis die allgemeinen Bestimmungen des bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung, auch wird man einzelne Bestimmungen über den Dienstvertrag (§§ 611 bis 631) auf das Lehrverhältnis analog anwenden können.

2. Die öffentlichen Arbeitsnachweise sind ermächtigt und können durch das Reichsamt für Arbeitsvermittlung oder die obersten Landesbehörden verpflichtet werden, ihre Tätigkeit auch auf die Berufsbe-

*) Vergl. v. Landmann. Kommentar, § 126 ff., v. Rohrscheidt, Kommentar, II. 270 f., Schulz, Lehrvertrag, der, wie auch andere, den Lehrvertrag als Arbeitsvertrag ansieht.

***) Diese Verpflichtung ist inzwischen durch die allgemeinen Bestimmungen der Reichsarbeitsverwaltung (Reichsamt für Arbeitsvermittlung) vom 12. 5. 1928 (abgedruckt bei Wölbling, Kommentar des Arbeitsnachweisgesetzes) ausgesprochen worden.

ratung und Lehrstellenvermittlung nach den vom Reichsamt im Einvernehmen mit seinem Verwaltungsrat erlassenen allgemeinen Bestimmungen zu erstrecken.***) Eine ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsnachweise besteht für die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung nicht, sondern es können auch andere Behörden und private Einrichtungen sich mit diesen Aufgaben befassen. Aber auch sie unterstehen der Aufsicht des Reichsamts für Arbeitsvermittlung.

Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung gehört insofern zur Zuständigkeit der Arbeitsnachweisämter, als dem Reichsamt für Arbeitsvermittlung im Einvernehmen mit seinem Verwaltungsrat und nach Anhörung der öffentlichen Berufsvertretungen und wirtschaftlichen Vereinigungen die Aufstellung allgemeiner Grundsätze für die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung und im Einvernehmen mit den obersten Landesbehörden die fachliche Aufsicht über alle (auch private) der Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung dienenden Einrichtungen zusteht. Das Reichsamt kann auch die Schließung von Einrichtungen der Berufsberatung verlangen. Dieses Befugnis steht ihm nur dann zu, falls durch beharrliches Zuwiderhandeln gegen die Grundsätze der Zweck der Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung gefährdet wird. Das Reichsamt ist dabei an die Zustimmung seines Verwaltungsrats gebunden. Die Durchführung ist ausschließlich Sache der obersten Landesbehörden.

3. Nach den allgemeinen Bestimmungen für die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung vom 12. 5. 1923 hat die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung sich zu erstrecken auf

- a) die planmäßige Vorbereitung der Berufswahl Jugendlicher und die Aufklärung der Öffentlichkeit über die Berufsfragen;
- b) die Erteilung von Rat und Auskunft an nachsuchende Personen beiderlei Geschlechts in allen Fällen, welche die Berufswahl sowohl beim Eintritt in das Berufsleben, wie beim Berufswechsel und die Berufsausbildung und -Fortbildung betreffen. Dabei ist eine Erfassung der den öffentlichen Arbeitsnachweis aufsuchenden Jugendlichen unter 18 Jahren wünschenswert.
- c) den Nachweis von beruflichen Ausbildungsstätten;
- d) die Vermittlung in beruflich, sittlich und gesundheitlich einwandfreie Anlern- und Lehrstellen.

Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung kann sich erstrecken auf die Mitwirkung bei der Verfolgung des beruflichen Entwicklungsganges der beratenen und vermittelten Personen, soweit nicht andere Stellen dafür in Frage kommen.

***) Vergl. Syrup, Reichsarbeitsblatt 1922 S. 541, Gaebel, ebenda 1923 S. 210, Schindler, Arbeit und Beruf.

Um die zur Entlassung kommende Schuljugend planmäßig zu erfassen, ist die Verbindung mit den im Bezirk vorhandenen Schulen herzustellen.

Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung hat wie der Arbeitsnachweis unparteiisch zu erfolgen. Sie hat ferner die Interessen eines besonderen Berufs allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten unterzuordnen. Die scharfe Hervorhebung dieser Grundsätze wird nicht geeignet sein, das Publikum für die Berufsberatung zu gewinnen. Hierauf kommt es aber bei der Neuartigkeit der Einrichtung vornehmlich an. Denn durch behördlichen Zwang läßt sich die Berufsberatung nicht durchsetzen. Es kommt weniger darauf an, daß die Einrichtung von vielen Personen in Anspruch genommen wird, als daß der erteilte Rat befolgt wird und zum Vorteil in erster Linie des Vertretenen ausschlägt. Selbstverständlich hat der Berufsberater die persönliche Eignung und Neigung des Beratenen zu berücksichtigen.

Für die Berufsberater ist vorgeschrieben, daß sie die erforderliche Sachkenntnis auf dem Gebiete der Berufsberatung, der Berufs- und der Jugendkunde besitzen. Es dürfen als Berufsberater nur Personen bestellt werden, die eine mindestens fünfjährige erfolgreiche Berufsarbeit nachweisen können und in der Behandlung Jugendlicher erfahren sind. Im allgemeinen wird ein Mindestalter von 25 Jahren erfordert.

Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung soll in der Regel vereinigt werden. Der Verwaltungsausschuß des Arbeitsnachweises hat auch die Grundsätze für die Berufsberatung aufzustellen und über Beschwerden zu entscheiden. Als besonderes Organ soll ihm in der Regel, d. h. soweit die örtlichen Verhältnisse es möglich machen, ein ehrenamtlicher Beirat aus fachkundigen Personen beigegeben werden, darunter Aerzte, Psychologen, Lehrer usw.

Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung bei den Landesämtern hat sich zu erstrecken auf

- a) die Mitwirkung bei der Einrichtung und dem Ausbau der Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung;
- b) die Fachaufsicht auch über die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung außerhalb der öffentlichen Arbeitsnachweise;
- c) die Beobachtung der Berufsbewegung und des Lehrstellenmarktes;
- d) die Regelung des Zwischenörtlichen Lehrstellenausgleichs;
- e) die Sammlung und Bearbeitung berufskundlichen Materials und seine Nutzbarmachung;
- f) die Berufsberatung für Berufe und Personengruppen, für welche die Beratung bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen nicht übernommen werden kann;

g) die Anregung zur Schaffung von Ausbildungsgelegenheiten in Land- und Hauswirtschaft, Handwerk, Handel und Industrie.

Der Verwaltungsausschuß der Landesämter, dem ein Beirat fachkundiger Personen beigegeben wird stellt die Grundsätze für die Geschäftsführung der Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung auf.

4. Nach den vom Präsidenten der Reichsarbeitsverwaltung (Reichsamt für Arbeitsvermittlung) aufgestellten Grundsätzen vom 12. Mai 1923 für die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung außerhalb der Arbeitsnachweisämter soll der Name privater Einrichtungen erkennen lassen, wer Träger der Einrichtung ist und eine Verwechslung mit der Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung bei den öffentlichen Arbeitsnachweisämtern ausschließen.

Die Vermittlung von Lehrlingen darf nur in beruflich, sittlich und gesundheitlich einwandfreie Lehrstellen erfolgen. Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung darf nicht zur Werbung für wirtschaftliche, religiöse und politische Vereine benutzt werden. Mit der Durchführung der Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung müssen bestimmte Personen verantwortlich beauftragt werden.

Die privaten Lehrstellenvermittlungs-Einrichtungen sind verpflichtet, auf Anfordern dem zuständigen Landesamt für Arbeitsvermittlung die Zahl der offenen Lehrstellen und der nicht untergebrachten Lehrlinge zu melden, auch sonstige Auskünfte zwecks Erlangung des Überblicks über die Lage des Stellenmarktes zu geben.

Dem Landesamt für Arbeitsvermittlung steht die fachliche Aufsicht über sämtliche Einrichtungen der genannten Art und seiner Person zu.

Die Einrichtung neuer und die Auflösung bestehender Einrichtungen ist dem Landesamt für Arbeitsvermittlung zu melden. Derselben ist alljährlich zum 15. August Bericht über die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit zu erstatten.

Die Durchführung der öffentlichen und auch der geregelten privaten Berufsberatung steht noch in den Anfängen. Insbesondere fehlt es an genügendem, für die Zwecke der Berufsberatung geeigneten Personal.

Die Berufsberatung wird daher zunächst, wenn sie den guten Zweck der Einrichtung schädigende Mißgriffe vermeiden will, sich große Zurückhaltung auferlegen müssen. Es ist dehalb zu begrüßen, daß bisher ein Zwang zur Benützung der Beratung vermieden ist. Es ist zu berücksichtigen, daß ein sorgfältiger Familienvater in viel weitgehenderem Maße sich über die Zukunftsmöglichkeit seiner Kinder zu unterrichten versucht, als dies der öffentlichen Berufsberatung möglich ist. Die Berufsberatung wird ihn aber wirksam unterstützen, namentlich Irrtümer verhindern können, die in Bezug auf die Berufswahl oft weit verbreitet sind. Das Hauptgewicht ist auf eine sorgfältige Auswahl der Leitung der Berufsberatungsangelegenheiten bei den Landesämtern für Arbeitsvermittlung zu legen.

Anhang.

Die Beschäftigung Schwerbeschädigter.

1. Nachdem die Verordnung v. 28. 3. 1919 die Arbeitgeber zur Freimachung von Arbeitsstellen für Personen, die auf Arbeit angewiesen sind, und weitere Verordnungen, zuletzt die Verordnung v. 12. 2. 1920 die Wiedereinstellung früher beschäftigter Kriegsteilnehmer angeordnet hatte, ist durch das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 6. 9. 1920 (RGBl. S. 458), neueste Fassung vom 12. 1. 1923 (RGBl. I S. 57) den Arbeitgebern die Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbeschädigter auferlegt worden.

Als Schwerbeschädigte gelten Deutsche, die durch Dienstbeschädigung oder Unfall um wenigstens 50% in ihrer Erwerbsfähigkeit beschränkt sind und eine gesetzliche Pension oder Rentenanspruch haben. Die Hauptfürsorgestelle kann Schwerbeschädigte, deren Rente noch nicht festgestellt ist, den Schwerbeschädigten gleichstellen (§ 20). Der Schutz des Gesetzes kann auch Blinden gewährt werden, die nicht als Schwerbeschädigte anzusehen sind (§ 2). Mit Zustimmung des Reichsamts kann die Reichsregierung die Besetzung eines bestimmten Bruchteils der Arbeitsplätze — wozu auch Beamtenstellen gehören — mit Schwerbeschädigten durch das Reich, die Länder oder andere Körperschaften anordnen. Der Bruchteil der zu besetzenden privaten Stellen wird durch den Reichsarbeitsminister bestimmt, wobei nicht alle Berufsgruppen voll oder gleichmässig erfasst zu werden brauchen.

Ein persönlicher Anspruch auf Einstellung durch den Arbeitgeber oder Beschaffung einer Stelle durch den Staat steht dem einzelnen Schwerbeschädigten von vornherein nicht zu. Die Hauptfürsorgestelle kann aber einem privaten Arbeitgeber, der nicht die vorgeschriebene Zahl Schwerbeschädigter eingestellt hat, eine Frist bestimmen, nach deren Ablauf sie die Einstellung eines bestimmten Schwerbeschädigten anordnet. Mit Zustellung des Beschlusses gilt der Arbeitsvertrag als abgeschlossen. Sein Inhalt bestimmt sich nach Tarifvertrag oder Betriebssatzung, nötigenfalls nach Anordnung der Hauptfürsorgestelle.

Die Arbeitgeber können ihrer Verpflichtung auch durch Zuweisung von Siedlungsstellen zu Eigentum oder Pacht genügen.

Die Sorge um die Einstellung und Beschäftigung der Schwerbeschädigten liegt den Hauptfürsorgestellen der Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge, bei öffentlichen Korporationen den Dienstaufsichtsstellen im Benehmen mit den Hauptfürsorgestellen ob, auch haben sich die Arbeiterbetriebsvertretungen um die Durchführung des Gesetzes zu bemühen, insbesondere bei mehr als fünf Schwerbeschädigten in einem Betriebe einen Vertrauensmann zu bestellen. Dieser hat mit einem Vertrauensmann des Arbeitgebers zusammenzuwirken.

Nicht nur die Einstellung, sondern auch die Kündigung Schwerbeschädigter ist besonders geregelt. Sie darf nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erfolgen (§ 13). Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 4 Wochen. Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung werden nicht berührt. Wenn es sich aber um eine Krankheit

handelt, die eine Folge der Kriegsbeschädigung ist, so ist die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erforderlich.

Schwerbeschädigte, denen lediglich aus Anlass eines Streiks oder einer Aussperrung gekündigt worden ist, sind nach Beendigung des Kampfes wieder einzustellen.

Die Zustimmung soll nicht versagt werden, wenn der Arbeitgeber den zu entlassenden durch einen anderen Schwerbeschädigten im Einvernehmen mit der Hauptfürsorgestelle ersetzt, sie darf überhaupt nicht versagt werden, wenn öffentliche Betriebe aufgelöst oder wesentlich eingeschränkt werden und mindestens noch 3 Monate lang Gehalt oder Lohn weitergezahlt wird und 5 vom Hundert der Belegschaft Schwerbeschädigte weiterbeschäftigt werden (§§ 14, 15).

Die Zustimmung darf bei privaten Betrieben nicht versagt werden, wenn dieser nicht nur vorübergehend vollständig eingestellt oder wesentlich eingeschränkt wird und zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage bis zu welchem Gehalt weitergezahlt wird, mindestens 3 Monate liegen (§ 21). Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ist nicht erforderlich bei aushilfs- oder probeweiser Beschäftigung (§ 17).

Vorsätzliche oder grobfahrlässige Verstöße privater Arbeitgeber gegen das Gesetz sind mit Geldstrafe und Busse bedroht. Schwerbeschädigten, die ohne berechtigten Grund eine Stelle zurückweisen oder verlassen oder sonst schuldhaft die Durchführung des Gesetzes vereiteln, kann der Schwerbeschädigtenausschuss der Hauptfürsorgestelle die Vorteile des Gesetzes entziehen.

Bei jeder Hauptfürsorgestelle und bei der Reichsarbeitsverwaltung werden Schwerbeschädigtenausschüsse errichtet. Gegen die Anordnungen und Entscheidungen der Hauptfürsorgestelle ist Beschwerde bei den Schwerbeschädigtenausschüssen der Hauptfürsorgestellen zulässig. Der Schwerbeschädigtenausschuss bei der Reichsarbeitsverwaltung entscheidet nur grundsätzliche Fragen.

Der Reichsarbeitsminister ist ermächtigt, mit Zustimmung des Reichsrats Ausführungsbestimmungen zu erlassen.

Alphabetisches Wörterbuch des Arbeitsrechts

Praktisches Handbuch für das
gesamte Dienstrecht
der Arbeiter, Angestellten und Beamten

herausgegeben von

Dr. Heinz Potthoff, München

in Verbindung mit Rechtsanwalt Dr. Ascher, Berlin, Rechtsanwalt und Dozent Dr. Georg Baum, Berlin, Landesrat Dr. Brunn, Berlin, Ministerialrat Dr. Dersch, (Reichsarbeitsministerium) Berlin, Reg.-Rat Dr. Flatow (Reichsarbeitsministerium), Berlin, Dr. Foth (Reichsarbeitsministerium), Berlin, Professor Dr. E. Franke, Diessen, Dr. Käthe Gaebel (Büro für Sozialpolitik), Berlin, Rechtsanwalt Dr. Arthur Herzfeld, Berlin, Geheimrat Dr. Hoffmann, Grunewald, Universitätsprofessor Dr. Jaeger, Leipzig, Universitätsprofessor Kaskel, Berlin, Magistratsrat Dr. A. Landsberger, Charlottenburg, Universitätsprofessor P. Oertmann, Göttingen, Rechtsanwalt Dr. W. Oppermann, Bautzen, Ministerialdirektor Dr. Rohmer (Bayr. Handelsministerium), Berlin, Ingenieur Schweitzer, Berlin, Magistratsrat v. Schulz †, Berlin, Rechtsanwalt Dr. L. Seelig (Preuss. Kultministerium), Berlin, Oberlandesgerichtsrat Professor Dr. Silberschmidt, München, Rechtsanwalt Dr. G. Süßmann, Berlin, Rechtsanwalt Dr. Theilhaber, München, Amtsrichter E. Warschauer, Kattowitz, Obermagistratsrat P. Wölbling, Berlin, Reichsfinanzrat E. Zimmermann, München, Universitätsprofessor Dr. W. Zimmermann, Hamburg.

Umfang 228 Seiten. Grundpr. Mk. 3.—.

Kündigung und Entlassung

nach geltendem Recht

Systematische Darstellung sämtlicher für das Kündigungswesen geltenden Bestimmungen für Unternehmer, Angestellte und Arbeiter.

Von

Dr. jur. Alfred Hueck,
Privatdozent an der Universität Münster.

Grundpr. Mk. 3.—.

In vorliegendem Buch sind die zahlreichen Gesetze, Verordnungen und zerstreuten Bestimmungen für die Betriebe übersichtlich gesammelt und geordnet, sodass an Hand des ausführlichen Inhalts alle vorkommenden Fälle bei Kündigungen nachgeschlagen und rasch aufgefunden werden können.

Arbeitsrecht

**Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter,
Angestellten und Beamten.**

Herausgegeben von

Dr. Heinz Potthoff, München.

Grundpreis monatlich Mk. 1.40.

Die angegebenen Grundzahlen werden mit dem jeweiligen Teuerungsschlüssel des Börsenvereins der Deutschen Buchhändler multipliziert.