

## Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses — Abkehrschein.

### § 9<sup>1</sup>.

Niemand<sup>2</sup> darf einen Hilfsdienstpflichtigen<sup>3</sup> in Beschäftigung nehmen<sup>4</sup>, der bei einer im § 2 bezeichneten Stellen beschäftigt<sup>5</sup> ist oder in den letzten zwei Wochen<sup>6</sup> beschäftigt<sup>5</sup> gewesen ist, sofern der Hilfsdienstpflichtige nicht eine Bescheinigung<sup>7</sup> seines letzten Arbeitgebers<sup>8</sup> darüber beibringt<sup>9</sup>, daß er die Beschäftigung mit dessen Zustimmung aufgegeben hat.

Weigert sich der Arbeitgeber, die von dem Hilfsdienstpflichtigen beantragte Bescheinigung auszustellen, so steht diesem die Beschwerde<sup>10</sup> an einen Ausschuß<sup>20</sup> zu, der in der Regel für jeden Bezirk einer Ersatzkommission zu bilden ist und aus einem Beauftragten des Kriegsamts als Vorsitzenden sowie aus je drei Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer<sup>21</sup> besteht. Je zwei dieser Vertreter sind selbständig, die übrigen sind aus der Berufsgruppe zu entnehmen, welcher der betreffende Hilfsdienstpflichtige angehört. Erkennt der Ausschuß nach Untersuchung des Falles an, daß ein wichtiger Grund<sup>22</sup> für das Ausscheiden vorliegt, so stellt er eine Bescheinigung aus, die in ihrer Wirkung die Bescheinigung des Arbeitgebers ersetzt<sup>23 24</sup>.

Als wichtiger Grund soll insbesondere eine angemessene Verbesserung<sup>25</sup> der Arbeitsbedingungen im vaterländischen Hilfsdienst<sup>26</sup> gelten.

1. **Allgemeines.** **Abkehrscheine** in der Bedeutung, die das Hilfsdienstgesetz ihnen beilegt, waren zuvor in Deutschland von Gesetzes wegen nur im Bergbau üblich, im übrigen ganz vereinzelt auf Grund freier Vereinbarung zwischen den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, z. B. in der Metallindustrie Groß-Berlins. In seiner allgemeinen Anordnung besitzt das HDG. einen Vorläufer in dem englischen Gesetz, betreffend Vorkehrungen zur Förderung wirksamer Herstellung, Beförderung und Lieferung von Rüstungsgegenständen vom 2. Juli 1915 (Gewerkschaftsausgabe S. 22 ff.), das die Karenzzeit so gar auf sechs Wochen bemißt. Seine Berechtigung findet § 9 in der Notwendigkeit, im vaterländischen Interesse die kriegswichtigen Betriebe vor den mit der Abwanderung und dem Wechsel der Arbeitskräfte verbundenen Unzuträglichkeiten zu bewahren.

Dem Abkehrschein stellen die Ausführungsbestimmungen weitere Bescheinigungen zur Seite, die von Behörden erteilt werden und mit gleicher Wirkung ausgestattet sind: die **schriftliche Auskunft** des § 2 AB. II und den **Befreiungsschein** des § 34 Anw.

2. Von dem Verbot des Abs. 1 werden alle Stellen betroffen, die Beschäftigung zu vergeben haben, Luxus- wie Hilfsbetriebe, private Unternehmer wie behördliche Einrichtungen und Behörden.

3. Der Begriff des Hilfsdienstpflichtigen ist in § 1 erläutert; die nicht dazugehörenden Personen, also Männer unter 17 und über 60 Jahre, die im Heeresdienst Befindlichen, Frauen und Ausländer, unterliegen nicht der Vorschrift des § 9.

4. Ob die Beschäftigung entgeltlich oder unentgeltlich erfolgen soll, ist gleichgültig; auch die Einstellung als sogenannter „Volontär“ würde die Be-

obachtung der Vorschrift des § 9 erfordern. Jedoch muß es sich um eine „Beschäftigung“ in der in Anm. 4 zu § 2 dargelegten Bedeutung handeln, also die Schaffung eines Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Vorgesetztem und Untergebenem, Dienstberechtigtem und Dienstverpflichtetem beabsichtigt sein. Die Aufnahme eines Hilfsdienstpflichtigen als Gesellschafter, Geschäftsteilhaber oder dergl. ohne Abkehrschein würde demnach nicht dem § 9 zuwiderlaufen, es sei denn, daß ein verschleiertes Dienstverhältnis vorläge.

Zweifel können darüber bestehen, welches der Zeitpunkt des In-Beschäftigung-Nehmens ist, ob der Augenblick des Vertragschlusses oder der Erfüllung des Vertrages durch Dienstleistung bzw. Lohnzahlung. Seine Feststellung ist wichtig für die Berechnung der zweiwöchigen Frist (unten Anm. 6). Wählt man die erste Möglichkeit, so darf vor Ablauf der zwei Wochen auch nicht das Übereinkommen zwischen dem Hilfsdienstpflichtigen und dem neuen Arbeitgeber getroffen werden, wenn nicht zugleich der Abkehrschein vorliegt. Diese Auslegung würde aber über den Zweck des Gesetzes hinausgehen und für den Hilfsdienstpflichtigen eine unnötige Erschwerung seines Fortkommens bedeuten. Daß sie nicht beabsichtigt ist, ergibt auch der Abs. 3 des § 9. Wenn er besagt, daß als wichtiger Grund zur Ausstellung des Abkehrscheins gegen den Willen des Arbeitgebers eine angemessene Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzusehen ist, so muß auch dem Hilfsdienstpflichtigen ein Weg offen stehen, sich die Unterlage für die Geltendmachung dieses wichtigen Grundes zu beschaffen. Denn es wird nicht genügen, wenn die Aussicht auf eine Verbesserung seiner Lage in nebelhafter Ferne liegt, sondern er muß dem zur Entscheidung berufenen Ausschuss etwas Greifbares bieten können. Das einzig schlagende

Beweismittel wäre ein Vertrag mit dem neugewählten Arbeitgeber, der die Besserstellung des Hilfsdienstpflichtigen in dem zukünftigen Dienst- oder Arbeitsverhältnis deutlich erkennen läßt. Aus diesen Erwägungen heraus ist als Zeitpunkt des In-Beschäftigung-Nehmens erst derjenige zu betrachten, in dem der Vertrag von einer Seite erfüllt wird, gleichviel wann der Vertrag selbst geschlossen ist. Demnach ist es zulässig, schon vor Beibringung des Abkehrscheines und vor Ablauf von zwei Wochen mit dem Hilfsdienstpflichtigen einen Dienst- oder Arbeitsvertrag einzugehen; die Einstellung in den Betrieb jedoch oder Zahlung von Lohn bzw. Gehalt darf erst nach Vorweisung des Scheines, oder wenn die Frist von zwei Wochen verstrichen ist, erfolgen. Allen Schwierigkeiten würden die Beteiligten aus dem Wege gehen, wenn sie das Abkommen über das neue Beschäftigungsverhältnis unter der Bedingung trafen, daß der Abkehrschein bis zu einem gewissen — bestimmten oder unbestimmten — Zeitpunkt beschafft werde. Bis zum Eintritt dieser aufschiebenden Bedingung (§ 158 Abs. 1 BGB.) würde dann ein Schwebezustand herrschen und erst nach ihrer Erfüllung ein rechtswirksamer Vertrag vorliegen.

5. Es gilt das in Anm. 4 Gesagte. „Beschäftigt“ ist nur der in abhängiger Stellung Befindliche.

6. Die Frist wird nach § 188 BGB. berechnet. Sie beginnt an dem Tage der Aufgabe der Beschäftigung und endigt mit dem Tage der zweiten Woche, der dieselbe Bezeichnung trägt wie der Anfangstag. Jemand, der Dienstag den 14. August die Arbeit niederlegt, darf bis Dienstag den 28. August nachts 12 Uhr nicht ohne Abkehrschein in Beschäftigung genommen werden. Erst am Mittwoch den 29. August ab fällt dieses Verbot weg.

7. Diese Bescheinigung ist der **Abkehrschein**, der diesen Namen in AB. II § 1 beigelegt erhalten hat. Er darf nicht mit dem Zeugnis nach § 113 GewD. verwechselt werden, das zuweilen mit demselben Worte bezeichnet wird.

8. Das Wort „**Arbeitgeber**“ hat hier eine viel weiter gehende Bedeutung als der gleichnamige Ausdruck der GewD.. Im HDB. ist darunter nicht nur der Brotherr im gewerblichen Arbeitsverhältnis, sondern auch der „Dienstberechtigte“ des BGB. und der „Prinzipal“ des HGB. zu verstehen. Alle diese Beschäftigungsverhältnisse in Hilfsberufen und -betrieben werden von dem § 9 HDB. erfaßt. Jeder Hilfsdienstpflichtige, mag er auf Grund eines Vertrages nach BGB., HGB. oder GewD. tätig sein, bedarf also beim Ausscheiden aus seinem derzeitigen Beschäftigungsverhältnis des Abkehrscheins.

9. Voraussetzung der Ausstellung der Bescheinigung durch den Arbeitgeber ist naturgemäß, daß ein solcher vorhanden ist. Deshalb fällt er bei Personen weg, die bisher selbständig waren, und bei denen, die zwar auch auf Grund eines Vertrages Dienste leisteten, aber in keinem Abhängigkeitsverhältnis zu dem anderen Teile standen, also aus diesem Grunde keinen Arbeitgeber besaßen. Das ist bei den Vorstandsmitgliedern von Genossenschaften und Aktiengesellschaften und den Geschäftsführern der Gesellschaften mit beschränkter Haftung der Fall. Denn sie sind nicht Angestellte, sondern gesetzliche Vertreter, geschäftsführende Organe der juristischen Person und selbst Arbeitgeber den bei ihr Beschäftigten gegenüber. Deshalb findet auf die Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer der genannten Organisationen der Zwang des Abkehrscheines keine Anwendung.

10. Wenn der Abkehrschein auch nur den formellen Beweis für die Zustimmung des Arbeitgebers liefert, so ist dennoch seine Beibringung in der vorgeschriebenen Gestalt unbedingt vorgeschrieben. Sie kann durch keine andere mündliche oder schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ersetzt werden. Dagegen können Behörden unter gewissen Voraussetzungen Bescheinigungen mit ähnlicher Wirkung ausstellen, von denen weiter unten die Rede sein wird.

11. **Wirkungen des § 9 Abs. 1.** Personen, die gemäß § 7 Abs. 3 zu einer Beschäftigung überwiesen sind, müssen zur Vermeidung der Bestrafung nach § 18 sie so lange fortsetzen, bis es ihnen gelingt, den Abkehrschein oder die als Ersatz dafür dienenden behördlichen Bescheinigungen zu erlangen. Andern Hilfsdienstpflichtigen dagegen steht es frei, auch ohne Abkehrschein die Arbeit niederzulegen. Die entgegengesetzte Auffassung v. Schulz' („Gewerbe- und Kaufmannsgericht“, XXII Sp. 111) findet im Gesetz keine Stütze. Machen sie von dieser Befugnis Gebrauch, so müssen sie allerdings mit einer erzwungenen Aussetzung von zwei Wochen rechnen; denn kein Arbeitgeber wird es wagen, sie zuvor einzustellen, um nicht der Strafe des § 18 zu verfallen. Außerdem haben sie ein Vorgehen der Behörde nach § 7 zu erwarten, die nach den in Anm. 1 zu § 7 dargelegten Meldevorschriften alsbald von der Aufgabe ihrer bisherigen Tätigkeit Kenntnis erhält. Andererseits können sie sich sofort nach einer anderen Stellung umsehen und auch schon vor Ablauf der Frist einen neuen Dienst- oder Arbeitsvertrag abschließen, ohne daß dem Unternehmer hieraus nachteilige Folgen erwachsen, sofern nicht die Erfüllung des Vertrages vor dieser Zeit beginnt (vgl. dazu Anm. 4 am Ende).

12. Eine ausdrückliche Pflicht zur Ausstellung des

Abkehrscheins wird — in U.B. II § 1 — nur dem Arbeitgeber auferlegt, der entweder selbst das Beschäftigungsverhältnis eines Hilfsdienstpflichtigen auflöst oder seiner Beendigung zustimmt. Diese Obliegenheit ist aber nicht Inhalt des zwischen dem Unternehmer und dem Hilfsdienstpflichtigen geschlossenen Vertrages, sondern öffentlichrechtlicher Natur; der Staat hat ein Interesse daran, daß der ausscheidende Dienstverpflichtete baldmöglichst Gelegenheit zu neuer Tätigkeit findet. Daraus folgt:

Der Hilfsdienstverpflichtete hat keinen klagbaren, im Rechtswege zu verfolgenden Anspruch auf Erteilung des Abkehrscheins. Er kann nur den Schlichtungsausschuß anrufen, um Ersatz dafür zu erlangen (§ 9 Abs. 2 H.D.G.; im Ergebnis übereinstimmend O.G. Hamburg vom 29. Dezember 1916, „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“ 1917 Sp. 150). Dagegen ist die Bestimmung des § 1 U.B. II, welche den Arbeitgeber zur Ausstellung des Abkehrscheins anhält, ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB. Ihre Nichtbeachtung macht deshalb den Unternehmer schadensersatzpflichtig. Der hieraus dem Hilfsdienstpflichtigen erwachsende Anspruch ist ein rein privatrechtlicher, der vor den Gerichten geltend gemacht werden muß.

Von größter Bedeutung ist, daß die oben erwähnte Pflicht nicht nur Inhabern von Hilfsbetrieben, sondern **allen Arbeitgebern** zufällt, die **Hilfsdienstpflichtige beschäftigen**, also z. B. auch den Inhabern ausgesprochener Luxusgewerbebetriebe. Das ergibt sich aus der Fassung der gedachten Vorschrift, die nur vom Arbeitgeber schlechthin spricht, wie aus ihrem Zweck. Bei dem Unternehmer, dessen Betrieb nicht unter § 2 H.D.G. fällt, geht sogar die Pflicht zur Erteilung des Abkehrscheins viel weiter wie beim

Inhaber eines Hilfsbetriebs. Diesem gewährt das Gesetz durch § 9 Abs. 1 H.D.G. ausdrücklichen Schutz gegen selbst vertragmäßige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von der anderen Seite, und wider seinen Willen soll nur im Wege des Abs. 2 dieses Hindernis beseitigt werden können. Gibt er die Zustimmung nicht, so macht er nur von dem ihm ausdrücklich eingeräumten Rechte Gebrauch, und dem entspricht die weitere Befugnis, den Abkehrschein zu verweigern. Nach dem Satze: Qui suo iure utitur neminem laedit besteht in einem solchen Falle der Veragung des Abkehrscheins auch kein Schadenersatzanspruch dieserhalb gegen ihn, es sei denn, daß er durch Gefährdung von Leib und Leben oder durch grobe Ehrverletzung dem Arbeitnehmer einen wichtigen Grund zum sofortigen Austritt aus der Beschäftigung gegeben hat (a. M. Baum, JW. 1916 S. 1558, der die Ausstellung des Abkehrscheins als eine Verpflichtung auf Grund des Arbeitsvertrages ansieht).

Anderß beim Inhaber eines nicht kriegswichtigen Betriebes. Er nimmt, auch wenn er Hilfsdienstpflchtige beschäftigt, keine Sonderstellung ein, kann daher einer vertragmäßigen Kündigung nicht widersprechen und ist demgemäß zur Gemährung des Abkehrscheins verbunden, wenn ordnungsmäßig gekündigt ist. Versagt er ihn, so hat er den dadurch entstehenden Schaden zu ersetzen, der in der Regel im entgangenen Dienstlohn bestehen wird. Erzwungen werden, etwa im Klagewege, kann aber die Ausstellung des Abkehrscheins auch von ihm nicht.

13. Wann der Abkehrschein auszustellen ist, muß nach den allgemeinen Regeln beurteilt werden. Da der Hilfsdienstpflchtige ohne ihn keine neue Stellung findet, so ist die Bescheinigung in dem Zeitpunkte zu erteilen, wo ihm Gelegenheit gegeben werden muß,

sich nach einer anderen Tätigkeit umzusehen. In Hilfsbetrieben ist das der Augenblick, in dem der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis selbst kündigt oder der Kündigung des andern Teils zustimmt, in nicht kriegswichtigen Betrieben stets dann, wenn von einer Seite, **gleichviel von welcher**, eine ordnungsmäßige Kündigung des Dienst- oder Arbeitsvertrags erfolgt. Verzögerte Ausstellung des Abkehrscheins zeitigt in demselben Maße Schadensersatzpflicht wie seine unberechtigte Versagung.

14. **Pflicht zur Weiterbeschäftigung.** Jeder Arbeitgeber, der einem Hilfsdienstpflichtigen den Abkehrschein verweigert — mag es sich um einen Hilfsbetrieb handeln oder nicht, —, hat ihn nach AB. II § 3 zu mindestens nicht ungünstigeren Arbeitsbedingungen als bisher weiterzubeschäftigen. Ein Zwang dazu kann indirekt im Verwaltungswege ausgeübt werden. Außerdem würde die Nichtbeschäftigung dem Hilfsdienstpflichtigen einen Schadensersatzanspruch aus § 823 Abs. 2 BGB. geben. Daß die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger sein dürfen als bisher, ist nach Treu und Glauben dahin auszulegen, daß etwaige Verbesserungen, die anderen gleichartigen Arbeitnehmern des Betriebes gewährt werden, auch ihnen zugute kommen müssen.

Eine entsprechende Verpflichtung des Hilfsdienstpflichtigen, die Arbeit fortzusetzen, besteht nicht, es sei denn, daß es sich um einen nach § 7 Überwiesenen handelt (vgl. Anm. 11).

15. **Inhalt des Abkehrscheins.** § 5 AB. II bestimmt:

Aus dem Abkehrschein müssen Name oder Firma des Arbeitgebers oder der Organisation sowie Ort, Straße und Hausnummer der Beschäftigungs-

stelle, wo der Hilfsdienstpflichtige zuletzt tätig war, sowie die Dauer der letzten Beschäftigung ersichtlich sein.

Der Abkehrschein muß auf einen besonderen, von den Arbeitspapieren des Hilfsdienstpflichtigen getrennten Blatte erteilt werden.

Bei Eingehung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses hat der neue Arbeitgeber dem Hilfsdienstpflichtigen den Schein abzunehmen.

Diese Vorschriften sind genau zu beachten. Entspricht ein Abkehrschein nicht ihren Erfordernissen, so ist er kein Abkehrschein im Sinne des Gesetzes, hat nicht dessen Wirkung und verpflichtet den Arbeitgeber zum Schadensersatz, wenn dem Arbeitnehmer daraus Nachteile erwachsen. **Muster vorschriftsmäßiger Abkehrscheine sind im Anhang VI. abgedruckt.**

Die Fälschung eines Abkehrscheins wäre keine Urkundenfälschung nach § 267, sondern eine Übertretung nach § 363 StGB.

16. **Zeugnisse neben Abkehrscheinen.** Daß der Abkehrschein nicht ein Zeugnis über Leistungen und Führung zu ersetzen vermag, lehrt sein Inhalt. Zweifelhaft kann nur sein, ob daneben auch noch ein bloßes Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen ist. Diese Frage ist zu bejahen. § 9 HGB. soll nicht an die Stelle der einschlägigen Bestimmungen des BGB, HGB. und der GewO. treten, sondern sie nur ergänzen, um die besonderen Zwecke des neuen Gesetzes zu fördern. (Ähnlich RN., Nr. Nr. 8 S. 4, Muerzwald in „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“ XXII. Sp. 115 und anscheinend GG. Hamburg vom 29. Dezember 1916, ebenda Sp. 150.) Das Zeugnis ist auf jeden Fall nach ordnungsmäßiger Kündigung zu erteilen, auch von dem Arbeitgeber, der zur Verweigerung des Abkehrscheins berechtigt ist. (Vgl.

Unm. 12.) Denn gerade dann hat der Arbeitnehmer ein besonderes Interesse daran, um sich möglichst die Aussicht auf günstigere neue Arbeitsbedingungen und damit einen wichtigen Grund für den Befreiungsschein nach § 9 Abs. 3 zu verschaffen.

17. **Rechtsbehelfe gegen die Verweigerung des Abkehrscheins — Ersatzbescheinigungen.** Dem Hilfsdienstpflichtigen stehen zwei Wege offen, um die nachteiligen Folgen zu beseitigen, welche ihm aus der Verweigerung des Abkehrscheins erwachsen:

Ist er der Meinung, daß er bisher überhaupt keine Hilfsdiensttätigkeit ausgeübt habe, also streng genommen gar nicht des Abkehrscheins bedürfe, um volle Bewegungsfreiheit zu erhalten, so kann er sich an den in § 9 Abs. 2 erwähnten Ausschuß wenden. Dessen Vorsitzender hat ihm eine schriftliche Auskunft darüber zu erteilen, ob der Betrieb seines bisherigen Arbeitgebers oder die Organisation, bei welcher er bisher beschäftigt war, eine der im § 2 des Gesetzes bezeichneten Stellen ist. Wird diese Eigenschaft verneint, so darf der Hilfsdienstpflichtige von jedermann in Beschäftigung genommen werden, § 2 Abs. II. Diese Auskunft ist aber nur eine schnelle Maßnahme zu Gunsten des Arbeitnehmers; dauernde Bedeutung kommt ihr nicht zu. Deshalb bestimmt Abs. 3. a. a. O., daß sie der Entscheidung des Feststellungsausschusses oder der Zentralstelle über die Kriegsnotwendigkeit des fraglichen Betriebes nicht vorgeht.

An Stelle der Auskunftseinholung hat der Hilfsdienstpflichtige das Recht, über die Verlegung des Abkehrscheins gemäß § 9 Abs. 2 S.D.G. Beschwerde bei dem Schlichtungsausschusse zu führen. Sie wird stets am Platze sein, wenn die Hilfsdienstnatur seiner derzeitigen Beschäftigungsstelle außer jedem Zweifel steht.

Hält der Ausschuss einen Abkehrschein für nicht erforderlich, weil — wie im ersten Falle bei der schriftlichen Auskunft — bisher keine Hilfsstätigkeit ausgeübt wurde, so stellt er hierüber eine Bescheinigung aus, die den Namen **Befreiungsschein** führt und jeden Arbeitgeber ermächtigt, den Hilfsdienstpflichtigen sofort in Dienst zu nehmen. Diese Bescheinigung kann schon vom Vorsitzenden des Ausschusses alsbald nach Eingang der Beschwerde erteilt werden, § 34 Anw. War die letzte Beschäftigungsstelle ein Hilfsbetrieb, liegt aber ein wichtiger Grund zum Ausscheiden vor, so gewährt der Ausschuss den **Ersatzabkehrschein** nach § 9 Abs. 2 HDG.

18. **Stempelfreiheit.** Der Abkehrschein wie die als Ersatz für ihn ausgestellten Bescheinigungen und schriftlichen Auskünfte sind nach § 6 AB. II. stempelfrei.

19. Die **Beschwerde** ist an **keine Form oder Frist** gebunden. Sie kann also auch mündlich erhoben werden. Wo dies geschehen kann, ist nicht gesagt. Es ist anzunehmen, daß besondere Stellen dafür eingerichtet werden. Ihre alsbaldige Einlegung ist dringend zu empfehlen. Denn eine Verzögerung könnte ungünstige Rückschlüsse über das Vorliegen eines wichtigen Grundes zulassen. Der Abkehrschein darf von dem Ausschuss erst erteilt werden, nachdem der Arbeitgeber von der Beschwerde Kenntnis erhalten hat, § 14 Abs. 2 Satz 2 Anw. Es soll ihm Gelegenheit gegeben werden, sich dazu zu äußern, insbesondere Gegenstände anzuführen. Bis zur Entscheidung über die Beschwerde hat der Hilfsdienstpflichtige seine Beschäftigung fortzusetzen, außer wenn ihm dies nicht zugemutet werden kann. Hierüber entscheidet auf seinen oder des Arbeitgebers Anruf der Vorsitzende des Ausschusses, § 4 AB. II.



**20. Der Ausschuß und das Verfahren vor ihm.**  
Zur Unterscheidung vom Feststellungsausschuß (§ 4) und dem Einberufungsausschuß (§ 7) führt der Ausschuß des § 9 den Namen **Schlichtungsausschuß**.

**Sachlich zuständig** ist: sein Kollegium für die Ausstellung des Ersatzabkehrscheins nach § 9 Abs. 2, auf Verlangen der Militärbehörde bei Zurückgestellten (Reklamierten) auch in nicht seiner Entscheidung unterbreiteten Fällen gemäß § 35 Anw. zur Feststellung der Gründe, die zur Auflösung ihres Beschäftigungsverhältnisses geführt haben und für die Tätigkeit als Schlichtungsstelle nach § 13 Abs. 2 S.D.G.; sein Vorsitzender für die Erteilung der schriftlichen Auskunft über die Hilfsdiensts natur eines Betriebes gemäß § 2 AB. II. und für die Entscheidung über die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nach Einlegung der Beschwerde nach § 4 AB. II.

**Ortlich zuständig** ist „der Ausschuß, in dessen Bezirk das Unternehmen liegt, bei dem der Hilfsdienstpflichtige die der Beschwerde zugrunde liegende Beschäftigung ausübt oder ausgeübt hat, und, wenn diese Beschäftigung an einem Orte außerhalb des Bezirkes stattfindet oder stattgefunden hat, auch der Ausschuß, in dessen Bezirk dieser Ort liegt“, Anw. § 1 Abs. 1 Nr. 3. Der Hilfsdienstpflichtige hat also in letzterem Falle die Wahl, welchen Schlichtungsausschuß er anrufen will. Für die besonderen Fälle der örtlichen Zuständigkeit gilt auch beim Schlichtungsausschuße das in Anm. 9 zu § 4 Gesagte.

Die **Bildung** der Ausschüsse erfolgt nach den in Anm. 8 zu § 4 dargelegten Grundsätzen. Soweit bereits für die Zwecke der Schlichtungsausschüsse ähnliche Einrichtungen bestehen, Kriegsausschüsse und dergl., können sie mit Zustimmung des Kriegsamts

an die Stelle der Schlichtungsausschüsse treten, § 10 Abs. 3 SDB.

Das **Verfahren** ist dem vor den Feststellungs- und Einberufungsausschüssen (Anm. 11 zu § 4) gleich gestaltet, jedoch mit folgenden Abweichungen:

Beim Schlichtungsausschusse bildet die mündliche Verhandlung die Regel, die grundsätzlich öffentlich und nur aus wichtigen Ursachen nichtöffentlich erfolgt, Anw. §§ 14 Abs. 2, 16 Abs. 2. Auf die Verweigerung eines Zeugnisses oder Gutachtens finden die Vorschriften der ZPO. Anwendung, Anw. § 18 Satz 2, AB. II. § 8. Die in Betracht kommenden Bestimmungen der ZPO. sind die §§ 383—385 u. 408.

**Entscheidungen**, die nach mündlicher Verhandlung ergehen, werden öffentlich verkündet. Schriftliche Abfassung findet nur auf Antrag eines Beteiligten oder nach dem Ermessen des Ausschusses statt, Anw. § 25 Abs. 3. Beteiligte sind bloß der Beschwerdeführer und der Arbeitgeber, gegen den die Beschwerde sich richtet, Anw. § 33. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist **endgültig**; ein Rechtsmittel dagegen findet nicht statt.

21. Die Bestellung der Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt in gleicher Weise wie bei den Feststellungsausschüssen, Anm. 3 zu § 5, die Unabhängigkeit der Arbeitnehmer ist ebenso durch die §§ 7, 8 AB. I. gesichert (ebenda). Ein Antrag, daß in der Regel für gewerbliche Betriebe alle Vertreter aus gewerblichen Berufsgruppen, für landwirtschaftliche Betriebe aus dem landwirtschaftlichen Berufe zu entnehmen seien, wurde vom Reichstag abgelehnt (Sitzungsbericht S. 2302). Es ist jedoch zulässig, wie von allen Seiten hervorgehoben wurde, in dem Bezirke einer und derselben Erfaßkommission zwei oder

mehr Schlichtungsausschüsse zu bilden, deren Zusammensetzung dem Ziele des obigen Antrags Rechnung trägt (Sitzungsbericht S. 2299 ff.).

22. Der **wichtige Grund** des § 9 HDB. ist ein anderer, weitgehender, als derjenige der §§ 626 BGB., 70 HGB. und 124a GewD., wie sich aus Abs. 3 des § 9 ergibt; denn der dort angeführte Grund wäre nie ein wichtiger im Sinne der anderen Gesetze. Allerdings werden ihre wichtigen Gründe auch stets solche nach § 9 HDB. bilden. Daneben kommen für letztere namentlich in Frage: die Verhältnisse, deren Berücksichtigung § 8 HDB. empfiehlt, Übergang zur Landwirtschaft im Frühjahr (Dr. Helfferich, Sitzungsbericht S. 2220), Aufhebung einer auf Grund des § 7 Abs. 3 ausgesprochenen Überweisung auf die Beschwerde des Überwiesenen und nach § 13 Abs. 3 HDB. die Ablehnung des Schiedsspruchs durch den Arbeitgeber. Abgesehen von den beiden letzten Fällen werden stets die Bedürfnisse des Hilfsdienstes angemessen in Betracht zu ziehen sein.

23. Die Wirkung besteht darin, daß der Hilfsdienstpflichtige sofort von jedem Arbeitgeber eingestellt werden kann, § 9 Abs. 1.

24. Es ist besonders zu beachten, daß die Zuständigkeit der Schlichtungsausschüsse nur die in Ann. 20 angeführten Gegenstände umfaßt. Sie sind namentlich nicht dazu berufen, über Ansprüche irgendwelcher Art zu urteilen, die der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber geltend machen will oder umgekehrt. Hierfür sind nach wie vor die Gerichte zuständig. Auch in dem Falle des § 9 verurteilt der Ausschuss nicht den Arbeitgeber zur Ausstellung des Abkehrscheins, sondern erteilt ihn selbst.

25. Angemessen ist die Verbesserung, wenn sie eine für die Verhältnisse des Hilfsdienstpflichtigen erhebliche ist. Kleinlicher Vorteile wegen soll die Beschäftigungsstelle nicht gewechselt werden. Die Verbesserung muß auch in naher Aussicht stehen, um Berücksichtigung zu finden, und darf nicht einer ungewissen Zukunft angehören.

26. Es wird also verlangt, daß die in Aussicht genommene neue Beschäftigung unter § 2 des Gesetzes fällt. Hat über den Betrieb des neuen Arbeitgebers bereits der Feststellungsausschuß oder die Zentralstelle ein Urteil abgegeben, so ist der Schlichtungsausschuß nach § 29 Anw. daran gebunden.

### Allgemeine Vorschriften für die Ausschüsse.

#### § 10.

Die Anweisung für das Verfahren bei den in § 4 Abs. 2, § 7 Abs. 2, § 9 Abs. 2 bezeichneten Ausschüssen erläßt das Kriegsamt<sup>1</sup>.

Für die Berufung der Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in die Ausschüsse (§§ 5, 6, § 7 Abs. 2, § 9 Abs. 2) durch das Kriegsamt sind Vorschlagslisten wirtschaftlicher Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einzuholen<sup>2</sup>.

Soweit zur Wahrnehmung der Obliegenheiten der in § 9 Abs. 2 bezeichneten Ausschüsse bereits ähnliche Ausschüsse (Kriegsausschüsse usw.) bestehen, können sie mit Zustimmung des Kriegsamts an die Stelle jener Ausschüsse treten.