

dem Abwanderungsstreben des Gefolgschaftsmitgliedes seine tiefere Ursache. Sie ist oft nur der Schlußakt eines Spannungsverhältnisses zwischen Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglied und manchmal vom Gefolgschaftsmitglied durch disziplinwidriges Verhalten bewußt herbeigeführt. Im allgemeinen ist es in solchem Falle falsch, wenn sich ein Betriebsführer zur fristlosen Entlassung durch das Verhalten eines Gefolgschaftsmitgliedes bestimmen läßt, da dies geeignet ist, auch bei anderen abwanderungslustigen Gefolgschaftsmitgliedern Schule zu machen. Wegen der Auswirkung ist es im allgemeinen besser, an Stelle der fristlosen Entlassung mit den zur Verfügung stehenden betrieblichen, gegebenenfalls auch behördlichen Mitteln die Disziplin aufrechtzuerhalten.

## Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Welcher Tag wird ins Arbeitsbuch eingetragen?

Wie die Praxis lehrt, ist sich mancher Betriebsführer nicht im klaren darüber, welcher Tag als Beendigung der Beschäftigung in das Arbeitsbuch des Gefolgschaftsmitgliedes einzutragen ist, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter nicht normalen Umständen erfolgt. Die Verordnung über das Arbeitsbuch bestimmt, daß jeder Arbeitsbuchinhaber sofort bei Aufnahme einer Beschäftigung seinem Betriebsführer das Arbeitsbuch auszuhändigen hat. Der Betriebsführer hat andererseits die Pflicht, sich das Arbeitsbuch bei Einstellung eines Arbeitnehmers übergeben zu lassen. Mit der Übergabe des Arbeitsbuches ist vom Betriebsführer sofort (nicht erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses) neben der Art der Tätigkeit auch der Beginn der Beschäftigung bzw. des Arbeitsverhältnisses in das Arbeitsbuch einzutragen. Meinungsverschiedenheiten bestehen zumeist darüber, welcher Tag als Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetragen werden muß. Nach den Vorschriften über das Arbeitsbuch ist der Tag der „Beendigung der Beschäftigung“ einzutragen. Diese Vorschrift wird allgemein dahin ausgelegt, daß damit der Tag der tatsächlichen Beendigung gemeint ist und daß bei der Eintragung der Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsvertrages unberücksichtigt zu bleiben habe. Aus dieser Auffassung mußten sich in den Fällen Unzuträglichkeiten ergeben, in denen die tatsächliche Beendigung der Beschäftigung und die rechtliche Beendigung des Arbeitsvertrages auseinanderfallen. Da der Grund der Lösung des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsbuch nicht eingetragen wird, konnte hier in den Fällen, wo z. B. wegen Urlaub oder Krankheit die tatsächliche Beendigung zeitlich dem Ablauf des Vertrages vorausging, leicht der Eindruck entstehen, daß ein dem Beschäftigten zur Last zu legendes fristloses Ausscheiden erfolgt war. Das gilt insbesondere bei Arbeitsverhältnissen, die nach den gesetzlichen Kündigungsbestimmungen normalerweise mit Monatschluß zu enden pflegen. Ein Gefolgschaftsmitglied also (z. B. eine Hausgehilfin oder eine Verkäuferin), das beispielsweise am 31. Dezember in Urlaub geht oder arbeitsunfähig krank wird, beendet seine tatsächliche Beschäftigung am 16. Dezember und müßte diesen Tag im Arbeitsbuch als Austrittstag bescheinigt erhalten. Es ist nicht zu verkennen, daß bei einem aufmerksamen Leser eines Arbeitsbuches insoweit, wenn auch

unbegründet, über die Person dieses Gefolgschaftsmitgliedes und die ordentliche Beendigung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses Bedenken kommen müssen. Der Reichsarbeitsminister hat dies Anlaß genommen, mit Erlaß vom 18. Juli 1940 verbessernd einzutragen und den Arbeitsämtern zu gestatten, bei derartigen, unverschuldeten und zeitig endenden tatsächlichen Beschäftigungen den Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsvertrages einzutragen. In zweifelsfrei liegenden Fällen dürfte schon dem Betriebsführer selbst das Recht zu solchem Eintragung im Arbeitsbuch zuzugestehen sein.

## Fortzahlung der Erziehungsbeihilfen an Lehrlinge bei Dienstverhinderung

In vielen Tarifordnungen ist bestimmt und in der Praxis bisher üblich, daß dem schuldlos an der Dienstleistung verhandelnden Lehrling keine oder nur eine geringere Vergütung bezahlt wurde. gegebenem Anlaß ist es notwendig, nochmals darauf hinzuweisen, daß das Reichsarbeitsgericht mit seiner Entscheidung vom 27. Mai 1941 bereits entschieden hat, daß aus allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts nicht die Folgerung abgeleitet werden könne, daß der Lehrling während der Dauer einer Arbeitsunfähigkeit des Lehrherrs von der Zahlung der Erziehungsbeihilfe befreit sei. Der Lehrvertrag ist kein Arbeitsvertrag, sondern ein Erziehungsverhältnis, und deshalb die Lehrlingsvergütung kein Lohn für geleistete Arbeit, sondern eine Erziehungsbeihilfe. Das Reichsarbeitsgericht hatte also jedem Lehrling den Anspruch auf Fortgewährung der Erziehungsbeihilfe bei unverschuldeter Dienstverhinderung zuerkannt. Über diesen Rechtszustand haben in praktischen Arbeit noch mancherlei Zweifelsfragen bestanden, die mehr durch eine Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 18. Juli 1942 über die Fortzahlung der Erziehungsbeihilfe bei Arbeitsverhinderung durch Arbeitsausfall als endgültig geklärt anzusehen sind. Diese Anordnung, die ab 1. April 1942 in Kraft getreten ist, bestimmt, daß Lehrlingen und Anlernlingen die Erziehungsbeihilfe bis zur Dauer von 6 Wochen weiter zu gewähren ist, wenn die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder durch einen unverschuldeten, nicht in der Person des Lehrlings oder Anlernlings liegenden Grund beruht. Wenn die Krankheit auf einem Betriebsunfall beruht, besteht Anspruch auf Fortzahlung der Erziehungsbeihilfe bis zur Dauer von 12 Wochen.

Zur Erziehungsbeihilfe zählen auch Leistungen des Lehrherrs in freier Station. Können Kost und Wohnung infolge der Krankheit nicht weitergewährt werden, so sind sie nach den Bewertungssätzen des Reichsarbeitsamtes abzugelten. Die Pflicht zur Abgeltung von Kost und Wohnung entfällt allerdings dann, wenn der Erkrankte in einem Krankenhaus untergebracht ist.

Es ist nicht zu verkennen, daß durch diese Anordnung das Jugendrecht zu einem wesentlichen Teil weiterhin ausgebaut worden ist und damit ein Zustand beseitigt wurde, der für die Dauer nicht mehr tragbar erschien.

## Woehenschau der „U“-Kunst

### Vereinfachung des Zahlungsverkehrs

#### Keine Empfangsbestätigungen für Zahlungen verlangen!

Es gibt immer noch Betriebe, die besondere Empfangsbestätigungen über geleistete Zahlungen verlangen und solche Bestätigungen regelmäßig anmahnen, sobald sie ausbleiben.

Bei der heutigen Anspannung auf allen Gebieten ist das nicht mehr zeitgemäß. Wir wissen alle, daß die Kredit- und Überweisungsinstitute in Deutschland vortrefflich arbeiten. Zahlungsüberweisungen erreichen zweifellos in fast allen Fällen ordnungsgemäß ihren Empfänger, und die sehr seltenen Fehlleitungen werden im allgemeinen schnell festgestellt und aufgeklärt. Die meisten Firmen haben daher bereits seit geraumer Zeit davon Abstand genommen, Empfangsbestätigungen einzuholen.

Auch das Handwerk wird das gern mitmachen und damit zur Rationalisierung des Zahlungsverkehrs beitragen.

### Arbeitsplatzwechselbeschränkung und Doppelbeschäftigung

Wir weisen auf einen Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 19. Februar 1942 — V a 5551/63 —, abgedruckt im „Reichsarbeitsblatt“ Nr. 7, Jahrgang 1942, vom 5. März 1942, S. I 92, hin, in dem zur Frage der Doppelbeschäftigung sowohl vom Standpunkt der Arbeitszeitordnung als auch vom Standpunkt der Arbeitsplatzwechselbeschränkung Stellung genommen wird. Danach ist die Beschäftigung einer Arbeitskraft nach der Arbeitsplatzwechselverordnung auch dann genehmigungspflichtig, wenn eine Doppelbeschäftigung (Nebentätigkeit) vorliegt. Die Arbeitsämter sind angehalten, solchen Anträgen zuzustimmen, allerdings mit der Maßgabe, daß der Unternehmer das Gefolgschaftsmitglied sofort zu entlassen hat, wenn das Arbeitsamt es fordert. Eine Entlassung muß

erfolgen, wenn das Gewerbeaufsichtsamt beim Arbeitsamt die Entlassung wegen Überschreitung der Höchstgrenze der Arbeitszeit anträgt, oder wenn durch Doppelarbeit die Arbeitsleistung des Gefolgschaftsmitgliedes in der Erstbeschäftigung erheblich beeinträchtigt wird, oder wenn mit der Doppelbeschäftigung eine fortdauernde Überschreitung der Lohnstopbestimmungen verbunden ist.

### Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels

#### nach Abschluß der Lehre

Nach der Fassung der meisten Lehrverträge ist der Lehrherr verpflichtet, dem Lehrling und seinem gesetzlichen Vertreter spätestens einen Monat vor Beendigung der Lehre Mitteilung zu machen, wenn der Lehrling nach dem Ende der Lehrzeit nicht im Betrieb weiterbeschäftigt wird. Die Reichswirtschaftskammer hat neuerdings Reichswirtschaftsminister gebeten, diese einseitige Verpflichtung des Lehrherrn durch eine entsprechende Verpflichtung des Lehrlings und seines gesetzlichen Vertreters zu ergänzen. Diesem Wunsche Rechnung tragend, hat sich der Reichswirtschaftsminister mit Erlaß vom 25. März 1941 bei neuen Lehrverträgen mit einer dahingehenden Änderung des Lehrvertragsmusters einverstanden erklärt, daß Lehrherr und Lehrling bzw. dessen gesetzlicher Vertreter verpflichtet sind, spätestens 6 Monate vor Ablauf der Lehrzeit dem anderen Teil schriftlich Mitteilung zu machen, wenn die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses nach Abschluß der Lehre nicht beabsichtigt wird. Diese Regelung sowohl für kaufmännische als auch für gewerbliche Lehrlinge findet jedoch auf die laufenden Verträge keine Anwendung. Dies gilt auch bei noch laufenden Lehrverträgen erachtet es der Reichswirtschaftsminister aus der gegenseitigen Treuepflicht für geboten, daß der Lehrling einen beabsichtigten Arbeitsplatzwechsel dem Lehrherrn binnen einer angemessenen Frist anzeigt, und überläßt es dem Betriebsführer, auf eine Erklärung des Lehrlings bzw. seines gesetzlichen Vertreters zu drängen.