

**Badische Landesbibliothek Karlsruhe**

**Digitale Sammlung der Badischen Landesbibliothek Karlsruhe**

**Die moderne Damenschneiderei in Wort und Bild**

**Bartesch, Hermine  
Fiedler, Mathilde**

**Leipzig ; Nordhausen, [1918]**

6. Das Arbeitsbuch

**urn:nbn:de:bsz:31-106271**

beiter beschäftigt sind, für die Zeit der Pausen völlig eingestellt werden, oder wenn der Aufenthalt im Freien nicht tunlich ist und andere geeignete Aufenthaltsräume ohne unverhältnismäßige Schwierigkeiten nicht beschafft werden können (§ 3 Abs. 2).

VIII. An Sonn- und Festtagen, sowie während der vom ordentlichen Seelsorger für den Katechumenen- und Konfirmanden-, Beicht- und Kommunionunterricht bestimmten Stunden dürfen Arbeiter unter 16 Jahren nicht beschäftigt werden (§ 3 Abs. 3).

In jedem Werkstatttraume, wo Arbeiter unter 16 Jahren beschäftigt werden, ist eine Tafel, die diesen Auszug in deutlicher Schrift enthält, auszuhängen (§ 5 Abs. 2).

## 6. Das Arbeitsbuch.

(§ 107 ff. G. O.)

Minderjährige Personen dürfen ohne Arbeitsbuch im Handwerk nicht beschäftigt werden.

Jeder, der einen minderjährigen gewerblichen Arbeiter anstellt, muß von ihm sofort das Arbeitsbuch einfordern.

Er ist verpflichtet, dasselbe zu verwahren, auf amtliches Verlangen vorzulegen und nach rechtmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses wieder auszuhändigen. Die Aushändigung erfolgt an den gesetzlichen Vertreter, sofern dieser es verlangt oder der Arbeiter das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Schulpflichtige Kinder brauchen kein Arbeitsbuch. Diese müssen sich, wenn sie im Handwerk beschäftigt werden sollen, eine Arbeitskarte ausstellen lassen (siehe Kinderschulgesetz).

Das Arbeitsbuch wird dem Arbeiter durch die Polizeibehörde desjenigen Ortes, an dem er zuletzt seinen dauernden Aufenthalt gehabt hat, kosten- und stempelfrei ausgestellt. Die Ausstellung erfolgt auf Antrag oder mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters. Vor der Ausstellung ist nachzuweisen, daß der Arbeiter zum Besuche der Volksschule nicht mehr verpflichtet ist, und glaubhaft zu machen, daß bisher ein Arbeitsbuch für ihn noch nicht ausgestellt war.

Bei dem Eintritte des Arbeiters in das Arbeitsverhältnis hat der Arbeitgeber die Zeit des Eintritts und die Art der Beschäftigung und am Ende des Arbeitsverhältnisses die Zeit des Austritts und, wenn die Beschäftigung Änderungen erfahren hat, die Art der letzten Beschäftigung des Arbeiters mit Tinte einzutragen und zu unterzeichnen.

Will ein Lehrling z. B. zu einem anderen Berufe übergehen, so ist dieses im Arbeitsbuche zu bemerken. Eintragungen, die mit einem Merkmale versehen sind, das den Inhaber des Arbeitsbuchs günstig oder

nachteilig zu kennzeichnen bezweckt oder geeignet sind, sind verboten. Solche verbotenen Eintragungen im Arbeitsbuch werden mit Geldstrafe bis zweitausend Mark und im Unvermögensfalle mit Gefängnis bis zu sechs Monaten bestraft.

### 7. Arbeitsverträge.

(§ 105 ff. G. O.)

Über einen Arbeitsvertrag bestimmt das Gesetz, daß die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren gewerblichen Arbeitern, vorbehaltlich der gesetzlichen Einschränkungen, Gegenstand freier Übereinkunft ist. Als Verträge gelten auch mündliche Abmachungen. Jedoch kann nicht dringend genug dazu geraten werden, in allen Fällen einen schriftlichen Vertrag zu machen, weil man dadurch etwas Bestimmtes in der Hand hat von dem, was ausgemacht ist, und man so manchem Streit und Ärger aus dem Wege geht. Man denke bei Verträgen stets auch an den Fall der Uneinigkeit. Solange unter den Parteien gutes Einvernehmen herrscht, tritt die Bedeutung eines Vertrages zurück. Sie kommt hauptsächlich erst dann in Betracht, wenn Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten ausbrechen. Gerade für diesen Fall muß ein guter Vertrag sorgen.

Alle dem Gesetze widersprechenden Vereinbarungen sind natürlich verboten. Schriftliche Arbeitsverträge nennt man auch Arbeitszettel.

In größeren Betrieben treten an Stelle der Arbeitsverträge die Arbeitsordnungen.

### 8. Lohnzahlungen.

(§ 115 ff. G. O.)

Bei einer Lohnzahlung darf der Lohn nicht anders als in bar ausbezahlt werden. Das Gesetz sagt ausdrücklich: „Die Löhne sind in Reichswährung bar auszuzahlen.“

Der Arbeitgeber darf bei der Lohnzahlung nur folgendes in Anrechnung bringen:

1. Lebensmittel für den Betrag der Anschaffungskosten.
2. Wohnung und Landnutzung gegen die ortsüblichen Preise.
3. Feuerung und Beleuchtung.
4. Regelmäßige Beköstigung.
5. Arzneien und ärztliche Hilfe.
6. Werkzeuge und Stoffe zu den übertragenen Arbeiten für den Betrag der durchschnittlichen Selbstkosten.
7. Etwaige Vorschüsse.
8. Beiträge für die Kranken- und Alters- und Invalidenversicherung (die Bestimmungen darüber siehe bei diesen Gesetzen).