

# **Badische Landesbibliothek Karlsruhe**

**Digitale Sammlung der Badischen Landesbibliothek Karlsruhe**

## **Die badische Fabrikinspektion im ersten Vierteljahrhundert ihrer Tätigkeit 1879 bis 1903**

**Bittmann, Karl**

**[s.l.], 1905**

XI. Die Arbeitsordnungen

[urn:nbn:de:bsz:31-318737](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-318737)

## XI. Die Arbeitsordnungen.

Wie schon in Abschnitt I berichtet wurde, brachte die Reichsgewerbeordnung in der Fassung vom 1. Juni 1891 für Baden nicht die Neueinführung, sondern die Wiedereinführung der Arbeitsordnungen, die durch das Badische Gewerbegesetz vom 20. September 1862 bis zum Inkrafttreten der, Vorschriften über Arbeitsordnungen nicht enthaltenden, Gewerbeordnung von 1869 in Baden obligatorisch waren.

Die heute seit dem 1. April 1892 gültigen Bestimmungen über die Arbeitsordnungen, in den §§ 134 a bis 134 h der Gewerbeordnung enthalten, stellen — unter Wegbleiben der Forderung von Vorschriften hinsichtlich Erkrankter und Verunglückter — im wesentlichen eine Verbreiterung und genauere Präzisierung der Badischen Bestimmungen von 1862 dar. Nicht nur über die Arbeitszeiten, auch über die Pausen der erwachsenen Arbeiter müssen Bestimmungen getroffen werden; nach der Einschaltung von 1900 darf die Lohnzahlung nicht an Sonntagen stattfinden; über die Art und Höhe der etwa vorgesehenen Strafen, die Art ihrer Festsetzung, über deren Einziehung und Verwendungszweck, sowie über die etwa ausbedungene Verwirkung von Lohnbeträgen muß die Arbeitsordnung Vorschriften enthalten.

Weiterhin wird der Höchstbetrag der Geldstrafen festgesetzt. Die Strafgeelder müssen zum Besten der Arbeiter verwendet werden. Über die Geldstrafen ist ein Verzeichnis zu führen. Vor dem Erlaß der Arbeitsordnung oder eines Nachtrags sind die großjährigen Arbeiter oder der etwa bestehende Arbeiterausschuß zu hören. Die Arbeitsordnung ist binnen drei Tagen nach dem Erlaß unter Mitteilung der seitens der Arbeiter etwa geäußerten Bedenken zur Prüfung der unteren Verwaltungsbehörde einzureichen, die, falls die Arbeitsordnung nicht vorschriftsmäßig erlassen ist oder ihr Inhalt den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderläuft, Ersetzung oder Abänderung anordnen kann. Die Arbeitsordnungen sind nicht nur auszuhängen, sondern jedem Arbeiter bei seinem Eintritt in die Beschäftigung zu behändigen. Auch ging die Novelle von 1891

insofern weiter als das Gewerbegesetz von 1862, als sie die Arbeitsordnungen für Fabriken mit in der Regel mindestens zwanzig Arbeiter obligatorisch machte, während letztere Betriebe mit mehr als zwanzig Arbeiter einbezog.

Die Aufsicht über den Vollzug der Vorschriften der §§ 134 a bis 134 h wurde durch die Gewerbeordnung neben den Verwaltungsbehörden der Gewerbeaufsichtsbehörde übertragen und durch § 147 der Badischen Vollzugsverordnung die Mitwirkung der Fabrikinspektion bei dem Prüfungsgeschäfte näher geordnet. Die Vorschrift geht dahin, daß die Bezirksämter Verfügungen, welche hinsichtlich des Erlasses von Arbeitsordnungen oder von Nachträgen nötig werden, nicht eher erlassen sollen, als bis der Fabrikinspektion Gelegenheit zur Äußerung gegeben war.

In der Praxis führte diese Vorschrift dazu, daß sämtliche Arbeitsordnungen und Nachträge zu solchen der Fabrikinspektion zur Prüfung vorgelegt werden. Dieser erwuchs hierdurch namentlich im Jahre 1892 und den nächstfolgenden Jahren eine nicht geringe Geschäftslast, die aber besonders willkommen erschien, da die Vertiefung in die Arbeitsordnungen einen Einblick in die vielgestaltigen Verhältnisse der Industrie gewährte und der Fabrikinspektion Gelegenheit gab, im Sinne möglichster Einheitlichkeit auf die Herbeiführung dessen hinzuwirken, was im Willen der Gesetzgebung lag. Mehr als 900 Arbeitsordnungen wurden im Laufe des Jahres 1892 geprüft. An einzelnen Tagen liefen vierzig und mehr Arbeitsordnungen ein, in deren Prüfung sich drei Beamte zu teilen hatten. Bei solcher Sachlage war es klar, daß nur das wichtige und grundsätzliche zum Austrag gebracht werden konnte, während das wünschenswerte, das nach dem Wortlaut des Gesetzes doch nicht zwangsweise hätte herbeigeführt werden können, zunächst noch zurückgestellt werden mußte. Trotz dieser Beschränkung ergab sich doch eine Arbeit von großem Umfange, da prinzipielle Meinungsverschiedenheiten zwischen den Bezirksämtern, den Arbeitgebern und der Fabrikinspektion nur auf dem Wege weitläufiger schriftlicher Verhandlungen ausgeglichen werden konnten, wobei in einzelnen Fällen das Ministerium des Innern das letzte Wort zu sprechen hatte.

Das Gesetz schrieb vor, daß für jede Fabrik, in welcher in der Regel mindestens zwanzig Arbeiter beschäftigt seien, innerhalb vier Wochen nach Inkrafttreten (1. April 1892) oder nach der Eröffnung des Betriebes eine Arbeitsordnung zu erlassen sei, und daß auch

die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes schon — fakultativ — in solchen Fabriken bestehenden Arbeitsordnungen den gesetzlichen Bestimmungen angepaßt und zur Prüfung eingereicht werden müßten.

Bei einer Anzahl von alten Fabriken bestanden noch „Dienstordnungen“ aus der Zeit des Badischen Gewerbegesetzes; andere Fabriken hatten, einem Bedürfnisse folgend, oder weil sie eine gesetzliche Forderung zu erfüllen glaubten, Arbeitsordnungen errichtet. Im Wunsche der Unternehmer, welche die Arbeitsverhältnisse in ihren Betrieben schon durch derartige allgemeine Verträge geordnet hatten, lag es selbstverständlich, die neue Arbeitsordnung so zu fassen, daß an den bisher bestehenden Verhältnissen möglichst wenig geändert wurde. Die Fabrikanten, die eine Arbeitsordnung in ihrem Betriebe bis dahin nicht besessen hatten, mußten sich mit der Ausarbeitung einer solchen beschäftigen, wobei je nach Bildung, Verständnis und gutem Willen recht verschiedenartige Entwürfe zustande kamen, die einen kurz, die anderen weitläufig mit kasuistischen Bestimmungen aller Art belastet, viele auch von dem Gedanken durchtränkt, daß die Arbeitsordnung recht viel von den Pflichten der Arbeiter und von den Rechten der Arbeitgeber zu sprechen habe. Dazu kam noch, daß einige Gruppen von Industriellen für ihre Angehörigen Normalarbeitsordnungen abfaßten, die — an sich sachlich richtig — in ihrer unmittelbaren Anwendung nicht für die Verhältnisse eines jeden der Gruppe angehörigen Betriebes paßten, so daß für den Einzelfall Okulierungen stattfinden mußten, welche die vorgelegten Arbeitsordnungen oft zu recht unharmonischen und widerspruchsvollen Schriftstücken machten.

So wurde den Bezirksamtern und durch diese der Fabrikinspektion ein buntes Material vorgelegt, das trotz des zumeist betätigten guten Willens mit vielen aus grundsätzlichen Irrtümern oder einseitiger Interessenverfechtung sich ergebenden Mängeln behaftet war.

Die neue soziale Aera, die durch die Novelle von 1891 herbeigeführt werden sollte, konnte nicht besser eingeleitet werden als durch die für die Fabrikanten entstehende Notwendigkeit, sich mit den Bestimmungen der Gewerbeordnung hinsichtlich der Arbeitsordnungen zu beschäftigen und ihr bisheriges Verhältnis zu den Arbeitern, denen durch § 134d ein gewisser Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitsvertrages eingeräumt und durch die fakultativen Arbeiterausschüsse eine Vertretung ihrer Interessen gegenüber dem

Arbeitgeber dargeboten war, einer Revision zu unterziehen, um auf dem neugeschaffenen Boden sichern Fuß fassen zu können.

So einfach die gesetzlichen Bestimmungen klingen, so ließen sie doch für Auslegungen manchen Spielraum, der erst im Laufe der Jahre eine gewisse Einschränkung durch den Umstand erfuhr, daß die Prüfungsbehörden, deren Blick für die Mängel und Unebenheiten der Arbeitsordnungen sich mehr und mehr schärfte, in ihren Forderungen zu einer konstanten Praxis gelangten, während allerdings auch, was nicht verkannt werden soll, viele Industrielle ihr wachsendes Verständnis für die Zeit dadurch betätigten, daß sie den Arbeitsordnungen auch äußerlich den Charakter eines — wie dies ja auch im Willen des Gesetzgebers lag — zweiseitigen Vertrages zu geben sich bemühten und außer den Bestimmungen, die das Gesetz forderte, auch solche aufnahmen, die im Interesse der Arbeiter und eines gesunden Arbeitsverhältnisses wünschenswert waren.

Der Jahresbericht für 1892 widmete den Arbeitsordnungen ein längeres, eine Fülle von Wahrnehmungen enthaltendes Kapitel, dessen wesentlicher Inhalt hier wenigstens soweit wiedergegeben werden muß, als er entweder von geschichtlichem Interesse oder von dauerndem praktischen Werte ist.

Normalarbeitsordnungen wurden namentlich vom Fabrikantenverein in Mannheim für die dortige Großindustrie, von der Handelskammer in Pforzheim für die Schmuckwarenindustrie, von dem Verein süddeutscher Baumwollindustrieller und von einer Kommission von Cigarren- und Tabakfabrikanten aufgestellt.

Einfach und schlicht abgefaßte Arbeitsordnungen entsprachen ihrem Zweck am vollkommensten, während breit gehaltene Ausarbeitungen mit zahlreichen Einzelbestimmungen häufiger zu Beanstandungen Veranlassung gaben.

In einer großen Anzahl von Arbeitsordnungen war der Mangel einer Angabe über den Zeitraum zwischen Lohnabrechnung und Lohnauszahlung zu beanstanden. Je größer diese Zwischenzeit, desto namhafter das dauernde Guthaben des Arbeiters beim Arbeitgeber. Es wurden Fälle festgestellt, in denen die Arbeiter bis zu sechs Wochen auf den verdienten Lohn zu warten hatten.

In zahlreichen Fällen mußte auf einen Zusatz hingewirkt werden, daß Lohnverminderungen erst nach einem für den ordnungsmäßigen Austritt hinreichenden Zeitraum in Kraft treten durften.

In einigen ländlichen Distrikten enthielten die Arbeitsordnungen Bestimmungen über Lohnabzüge zugunsten dritter Personen, die den Arbeitern Quartier und Verköstigung gaben. Dies widersprach den Forderungen des § 115 der Gewerbeordnung.

Auch wurden Abzüge für Beleuchtung gemacht, namentlich auf dem Schwarzwald, dort insbesondere in der Uhrenindustrie.

Die Mangels anderer Verabredung eintretende gesetzliche Kündigungsfrist war die bei weitem vorherrschende. Vorschriften wie z. B., daß die Kündigung nur an einem bestimmten Tage und zu einer bestimmten Stunde auf dem Komptoir vorgenommen werden dürfe, konnten nicht beanstandet werden, obgleich sie die Arbeiter in Nachteil setzten.

Sehr häufig waren in den Arbeitsordnungen zwar die Gründe des § 123 der Gewerbeordnung, die den Arbeitgeber zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen, ihrem Wortlaut nach wiedergegeben, zugleich aber die Gründe des § 124, die dem Arbeiter das gleiche Recht zusprechen, gar nicht oder nur unvollständig aufgenommen. Dem auf Beseitigung dieser Ungleichheit abzielenden Verlangen der Fabrikinspektion wurde stets nachgegeben.

Wenn auch anzuerkennen war, daß die zulässige Erweiterung der Entlassungsgründe im allgemeinen nicht über das Maß der Billigkeit hinausging, so mußte die Fabrikinspektion doch bei einer nicht unerheblichen Anzahl von Arbeitsordnungen auf die Entfernung von Härten dringen.

In Hinsicht auf die meist eingeführte Probezeit für neu eingestellte Arbeiter ging aus der Fassung der Arbeitsordnungen nicht immer deutlich hervor, daß beide Teile an eine Kündigungszeit nicht gebunden sein sollten.

Zu vielfachen Verhandlungen gaben die in die Arbeitsordnungen aufgenommenen Bestimmungen über die Rechte der Arbeitgeber und der Arbeiter bei Betriebsstörungen Anlaß. In einer großen Zahl von Arbeitsordnungen war hierüber einfach gesagt: „Bei Betriebsstörungen ist die Fabrik zur Zahlung einer Entschädigung an die Arbeiter nicht verpflichtet.“ Hier handelte es sich um die wichtige und grundsätzliche Frage, ob während einer Betriebsstörung die Arbeiter ohne Verdienst an die vertragsmäßige Kündigungszeit gebunden oder ob sie zur vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt sein sollten. Diese Frage wurde namentlich aktuell in der Textilindustrie, die für ganz Süddeutsch-

land eine Arbeitsordnung gleichlautenden Inhalts verabredet und eingeführt hatte und zum Teil den Beanstandungen der Fabrikinspektion einen zähen Widerstand leistete. Es kam zu einer größeren Anzahl von Beschwerden, die vom Ministerium des Innern zumeist im Sinne der Beanstandungen entschieden wurden. Die Fabrikinspektion verlangte die Aufnahme einer Bestimmung, wonach bei Betriebsstörungen zwar den Arbeitern eine Entschädigung nicht gewährt, ihnen aber zugleich auch das Recht, gemäß § 124 Abs. 1 Ziffer 4 der Gewerbeordnung das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit aufzulösen, nicht verschränkt werden sollte. Ein zweiter Vorschlag der Fabrikinspektion ging dahin, daß die Verpflichtung der Arbeiter, ohne Verdienst und ohne Entschädigung in ihrem Arbeitsverhältnis auszuharren, nicht länger als zwei bis drei Tage dauern sollte. Während die Textilindustrie auf den erstgenannten Vorschlag einging, nahm ein Teil der Arbeitgeber aus anderen Industriezweigen die zweite Alternative an.

Von der Befugnis, in der Arbeitsordnung Strafen vorzusehen, machte ein Teil der Fabriken keinen, ein anderer Teil nur einen mäßigen Gebrauch; doch kamen auch Übertreibungen im Strafmaß vor.

Es wurden fast ausschließlich Geldstrafen festgesetzt, nur in einigen Fällen zeitweiliger Ausschluß von der Arbeit. Hinsichtlich der Begrenzung der Geldstrafen — bis zur Hälfte und unter bestimmten Voraussetzungen bis zur vollen Höhe des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes — waren Unklarheiten und irrtümliche Auffassungen zu beseitigen.

In zahlreichen Fällen mußten in die Arbeitsordnungen statt allgemeiner Hinweise Bestimmungen darüber aufgenommen werden, welche Verstöße im Einzelnen mit Strafe geahndet werden sollten.

Mitunter zeigte sich eine Vermengung der Geldstrafen mit Schadensersatzleistungen, was um so bedenklicher erschien, als die Höhe der letzteren gesetzlich nicht begrenzt ist. In vereinzelt Anlagen führten die Schadensersatzleistungen zu einer erheblichen Verkürzung des Verdienstes der Arbeiter.

In Hinsicht auf die Verwendung der Straf gelder wurde die in viele Arbeitsordnungen aufgenommene Formel „zum Besten der Arbeiter“ wegen ihrer Allgemeinheit beanstandet. Häufig mußte auf das Unzulässige der Überweisung von Straf geldern an die Ortskrankenkasse hingewiesen werden, während die Überweisung an die

Betriebskrankenkasse nicht beanstandet wurde. Auch wurden gewisse Verwendungszwecke ausgeschaltet, wie z. B. Weihnachtsgeschenke, Gabenverlosungen, Prämien und dergleichen, während andere Verwendungszwecke z. B. zum Besten erkrankter Angehöriger von Arbeitern, für außerordentliche Unterstützungen an Arbeiter usw. als einwandfrei anerkannt wurden. Meist war in solchen Fällen auch eine Mitbestimmung der Arbeiter über die Verwendung der Strafgeelder vorgesehen.

Der bei weitem kleinere Teil der Fabriken hatte in die Arbeitsordnungen keine Bestimmung über die Bestrafung des Vertragsbruches aufgenommen und somit auf das Recht der Inanspruchnahme rückständigen Lohnes verzichtet, dagegen waren in den meisten Arbeitsordnungen Bestimmungen überlohneinbehaltung enthalten, wobei aber oftmals übersehen wurde, daß solche Abzüge jeweils nur bis zum Betrage eines Viertels des fälligen Lohnes gestattet sind.

Hinsichtlich verwirkter Löhne wurde verlangt, daß über deren Verwendung Bestimmung getroffen werde, und angeregt, daß die Verwendung dieser Beträge zu Gunsten der Arbeiter erfolge.

Der Inhalt einiger Arbeitsordnungen veranlaßte die Fabrikinspektion, die Arbeitgeber darauf hinzuweisen, daß im Falle unbegründeter vorzeitiger Entlassung die Arbeiter Anspruch auf Lohn bis zu dem einer ordnungsmäßigen Kündigung entsprechenden Tage hätten.

Der in vielen Arbeitsordnungen wegen Einschleppen oder Mitnehmen von Gegenständen getroffene Vorbehalt der körperlichen Untersuchung der Arbeiter wurde in seiner Allgemeinheit eingeschränkt; namentlich wurde verlangt, daß die Untersuchung nur durch Personen desselben Geschlechtes vorgenommen werden dürfe. Auch sonstige das Ehrgefühl verletzende Bestimmungen z. B. gegenseitige Überwachung und Anzeige von Verfehlungen der Mitarbeiter waren zu beseitigen. Das Verbot politischer Agitation wurde nicht beanstandet, da eine solche Vorschrift, soweit sie für die Arbeitsstätte gelten soll, einwandfrei ist, soweit sie dagegen auch politische Tätigkeit außerhalb der Fabrik treffen soll, keine Rechtswirksamkeit besitzt.

Besonders bemerkenswert war, daß bei ihrer Anhörung die Arbeiter nur selten Einsprache gegen Bestimmungen der Arbeitsordnungen erhoben. Diese Zurückhaltung der Arbeiter gab Veranlassung, ihren in Einzelfällen erhobenen Anträgen eine besonders sorgfältige Prüfung angedeihen zu lassen.

Auch in den folgenden Jahren war noch eine größere Anzahl von Arbeitsordnungen zu prüfen, darunter solche aus Fabriken mit weniger als zwanzig Arbeitern. Bei diesen wurde Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften nur verlangt, sofern die Arbeitgeber ausdrücklich den Wunsch hatten, Arbeitsordnungen im Sinne der Gewerbeordnung zu besitzen.

Es konnte festgestellt werden, daß von der Befugnis, Geldstrafen zu verhängen, im ganzen nur ein mäßiger Gebrauch gemacht wurde. Die Verwendung der Strafgeelder entsprach nicht immer dem Gesetz. In einer Fabrik wurde aus der Strafkasse ein Faß Bier für die Arbeiter angeschafft; in einer andern erhielten die männlichen Arbeiter Taschenmesser, die weiblichen Halstücher, in einer dritten wurden die Strafgeelder gleichmäßig unter alle Arbeiter verteilt; wieder in einer andern fand die Verteilung unter die bestraften Arbeiter statt. Komplizierte Strafbestimmungen erwiesen sich in der Praxis als nicht durchführbar und wurden in mehreren Fällen durch einfachere ersetzt. Auch wurde festgestellt, daß in einer Fabrik bei Erlaß der Arbeitsordnung den großjährigen Arbeitern keine Gelegenheit zur Äußerung gegeben worden war (1894). Der Jahresbericht für 1895 stellte fest, daß noch immer pflichtige Betriebe den Erlaß von Arbeitsordnungen versäumt hatten, während sonst im allgemeinen den Vorschriften der Gewerbeordnung über die Arbeitsordnungen in vollkommener Weise Genüge geleistet wurde. Auch ließ die durchgreifende Regelung dieses Gebietes da und dort günstige Wirkungen erkennen, die Arbeiter fingen an, sich auf die Arbeitsordnung zu stützen und darauf zu sehen, daß nicht einseitige Änderungen vorgenommen wurden. Die Strafbeträge waren meist mäßige; in einigen Arbeitsordnungen blieben Bestimmungen über Strafen völlig weg. Das in einigen Arbeitsordnungen aufgenommene Verbot, sich durch Angehörige warme Zwischenmahlzeiten in die Fabrik bringen zu lassen, wurde als hygienisch schädlich erkannt.

Vielfach wurden Änderungen an den Arbeitsordnungen vorgenommen, ohne daß man den Bestimmungen des § 134d der Gewerbeordnung Rechnung trug. Insbesondere waren dies Änderungen der Arbeitszeit und Kündigungsfristen. Die Verwendung der Strafgeelder war manchmal unzulässig. An den Geldstrafen nahmen die Arbeitgeber geringes Interesse; die Geldstrafen nahmen immer mehr ab. (1896.) Eine Bestimmung, die 1892 noch als Einzelfall und Kuriosum bezeichnet wurde, zeigte sich in den

nächsten Jahren wiederholt, die Bestimmung nämlich, daß auch dann ein Wochenlohn für verfallen erklärt wurde, wenn eine vorzeitige Entlassung des Arbeiters aus einem in der Arbeitsordnung oder in dem Gesetze enthaltenen Grunde stattfand. Mit Recht bezeichnete der Jahresbericht für 1897 solche Fälle als charakteristisch für die Auffassung des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitern und Arbeitgebern, welche letztere sich mit solchen Bestimmungen, die nicht nur erlassen, sondern auch gehandhabt wurden, auf gesetzlichem Boden zu bewegen glaubten. Einseitige Abänderungen der Arbeitsordnungen kamen wiederholt vor und gaben Anlaß zu Beschwerden der Arbeiter. Vielfach wurden Arbeitsordnungen in solchen Betrieben nicht angetroffen, in denen mittlerweile eine dauernde Vermehrung der Arbeiterzahl auf zwanzig und mehr Personen stattgefunden hatte.

Der Bericht für 1898 konnte hervorheben, daß eine größere Zahl der eingereichten Arbeitsordnungen weder unbillige Vorschriften noch Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen enthielt. Manchmal wurde die Änderung der Arbeitsordnung ohne Anhörung der Arbeiter als Kampfmittel benutzt, wobei die Arbeitgeber sich der Ungesetzlichkeit ihres Vorgehens nicht bewußt waren. Die willkürliche Abänderung von Arbeitsordnungen wurde mitunter Ursache von Streitigkeiten. Die bisher regelmäßig vorgenommene Aushändigung der Arbeitsordnung an die neu eintretenden Arbeiter (§ 134e) begann da und dort in Vergessenheit zu geraten, namentlich wenn der Vorrat an Abdrücken erschöpft war.

Die Geldstrafen nahmen stets noch mehr ab, worauf die Selbstzucht der Arbeiter nicht ohne Einfluß war. Doch wurden mitunter unzulässig hohe Strafen verhängt, für deren Rückersatz die Fabrikinspektion sorgte. In einzelnen Fällen fanden Lohnabzüge als Strafe statt, während die Beträge von den Arbeitgebern als Schadensersatz in Anspruch genommen wurden. (1899.)

Die Vermehrung der Beamtenschaft gestattete vom Herbst 1902 ab die Prüfung der Arbeitsordnungen in einer besonders eingehenden Weise vorzunehmen und hierbei nicht nur die von da ab eingereichten Arbeitsordnungen gründlich durchzuarbeiten, sondern auch bei der Prüfung von Nachträgen und abändernden Texten grundsätzlich auch die übrigen Bestimmungen, die unverändert bleiben sollten, einer Durchsicht zu unterziehen und für sie, soweit dies nötig erschien, Abänderungsvorschläge zu machen. Zugleich wurde nach

Maßgabe der zur Verfügung stehenden Zeit mit einer Durchsicht sämtlicher bei den Akten befindlichen Arbeitsordnungen begonnen, um im Laufe der Zeit auch ohne besonderen äußeren Anlaß auf die Entfernung etwa noch bestehender Mängel hinzuwirken. Hierbei wurde und wird nicht nur auf solche Mängel Rücksicht genommen, die, formell oder materiell gegen gesetzliche Vorschriften verstoßend, auf Verlangen der Behörde beseitigt werden müssen, sondern auch auf Bestimmungen, die wegen ihrer unklaren Fassung die Möglichkeit zu gesetzwidriger oder dem Sinne des Gesetzes nicht ganz entsprechender Handhabung geben. Außerdem wird aber auch Wert darauf gelegt, den Arbeitgebern die Aufnahme von Bestimmungen anzuempfehlen, die zur Wahrung der wünschenswerten Parität oder sonst im Interesse guter Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter wünschenswert erscheinen. In diesem ihrem Bestreben, die Arbeitsordnungen möglichst einwandfrei zu gestalten und eine gewisse Einheitlichkeit der wichtigeren Gesichtspunkte für den Bereich des Großherzogtums herbeizuführen, hat die Fabrikinspektion bei den Verwaltungsbehörden bereite Unterstützung und bei den Industriellen fast durchweg Verständnis gefunden. In den erstatteten Gutachten wurden das gesetzlich gebotene, das wünschens- und empfehlenswerte auseinander gehalten und, soweit dies irgend anging, direkt verwendbare positive Fassungsansätze gemacht, um den Verwaltungsbehörden und den Industriellen die Arbeit möglichst zu erleichtern. Da die Beanstandungen und Vorschläge häufig einer mehr oder weniger eingehenden Begründung bedürfen, so nehmen nicht selten die erstatteten Prüfungsgutachten den Umfang kleiner Abhandlungen an. Ein erheblicher Teil der ihnen für Bureau-tätigkeit zur Verfügung stehenden Zeit muß von einzelnen Beamten der Fabrikinspektion für die Prüfung der Arbeitsordnungen aufgewendet werden, und es wird auch fernerhin eine wichtige Aufgabe bleiben, auf eine möglichst klare und bestimmte Fassung der Arbeitsordnungen hinzuwirken, damit aus ihnen jeder Arbeiter sich über seine Rechte und Pflichten jederzeit hinreichend unterrichten kann, wie dies im Sinne und Willen des Gesetzes liegt.

Das Inkrafttreten des Bürgerlichen Gesetzbuches ist auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht ohne Einfluss geblieben. Dies gab gesteigerten Anlaß zu sorgfältiger Behandlung der eingereichten Arbeitsordnungen.

Gemäß Artikel 32 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuch bleiben die Vorschriften der Reichsgesetze in Geltung

und treten nur soweit außer Kraft, als sich deren Aufhebung aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch oder aus dem Einführungsgesetz ergibt. Die in Artikel 36 des letzteren festgesetzten Änderungen der Gewerbeordnung sind geringfügiger Natur und berühren das Arbeitsverhältnis nicht. Nicht ebenso klar liegt aber die Beurteilung der Frage, wie weit durch das Bürgerliche Gesetzbuch einzelne Normen der Gewerbeordnung beseitigt oder inhaltlich geändert werden. Dies ist Sache der Auslegung, bei der sowohl die Absicht des alten Gesetzes als Absicht und Inhalt der Normen des Bürgerlichen Gesetzbuches zu erforschen sind.

Wenn nun auch der Grundsatz, daß die Gewerbeordnung dem Bürgerlichen Gesetzbuch als Sonderrecht vorgeht, allgemein anerkannt ist, so wird doch anzunehmen sein, daß die privatrechtlichen Bestimmungen der Gewerbeordnung insoweit stillschweigend aufgehoben sind, als sie mit den grundsätzlichen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches in Widerspruch stehen oder von Voraussetzungen ausgehen, die zwar nach dem gemeinen Recht, nicht aber nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch zutreffend sind. Nach Artikel 4 des Einführungsgesetzes ist das Bürgerliche Gesetzbuch als ergänzendes Recht auch gegenüber der Gewerbeordnung maßgebend.

Nun hat die Fabrikinspektion Rechtsentscheidungen nicht abzugeben und sich mit subtilen Begriffsbestimmungen nicht zu befassen, wohl aber muß sie, um an ihrem Teile an der Herbeiführung möglichster Einheitlichkeit mitzuwirken und um bei der Bearbeitung der Arbeitsordnungen und bei der sonstigen Tätigkeit den Behörden, den Arbeitgebern und den Arbeitern nützlich an die Hand gehen zu können, in allen strittigen Fragen einen bestimmten Standpunkt zu finden suchen. Es dürfte klar sein, daß die Fabrikinspektion in Ansehung ihrer gesamten Dienstübung sich von strittigen Auffassungen die sozialere zu eigen machen muß, soweit ihr hierzu ohne zwangsmäßige Auslegung eine Handhabe geboten ist.

Es war nicht ganz leicht, hierbei einen sicheren Boden zu gewinnen. Der Versuch, in Verbindung mit dem größten Gewerbegericht des Landes Hand in Hand zu gehen und diesen Einklang bei Kontroversen in die Wagschale zu legen, zeitigte einen dauernden Nutzen nicht. Ein Wechsel in der Person des Vorsitzenden des Mannheimer Gewerbegerichts genügte, um der Übereinstimmung in der Beurteilung einer wichtigen Frage — der Aufrechnung von Strafen am Lohn — ein jähes Ende zu bereiten. Gerade dieser Vorfall zeigte, wie außerordentlich wichtig es ist, daß die Fabrik-

inspektion an den von ihr für richtig oder vertretbar erkannten Grundsätzen festhält. Dies ist im Interesse der Einheitlichkeit im ganzen Lande geboten. Erfreulicherweise adoptierten in dieser Hinsicht die unteren Verwaltungsbehörden durchweg die in sozialer Richtung gehenden Auffassungen der Fabrikinspektion, und es kann gesagt werden, daß auch die Arbeitgeber, manchmal nicht ohne Widerstreben, sich zu den erforderlichen Abänderungen verstanden.

Übrigens faßt die Fabrikinspektion neuerdings ihre redaktionellen Vorschläge so, dass die Anerkennung einer in bestimmter Richtung gehenden Auslegung weder für die unteren Verwaltungsbehörden noch für die an der Arbeitsordnung beteiligten Parteien unbedingte Voraussetzung ist.

Die Bestimmungen der Arbeitsordnung sollen so gefaßt sein, daß hinsichtlich ihrer Tragweite Rechtsirrtümer nicht entstehen können. Demnach entsprechen Bestimmungen, die eine nicht allgemein anerkannte Lehrmeinung gleichsam als objektives Recht hinstellen, den gesetzlichen Vorschriften nicht und sind daher gemäß § 134f der Gewerbeordnung zu entfernen.

Die Befolgung dieses Gedankenganges mußte konsequenter Weise dazu führen, daß die Fabrikinspektion sich bemüht, da wo Lehrmeinungen einander gegenüberstehen, solche Fassungen zu finden, die unentschiedenes nicht als entschiedenes ausgeben.

So ist die Fabrikinspektion zu der Rechtsanschauung gelangt, daß eine Bestimmung in der Arbeitsordnung, wonach Geldstrafen vom Lohne abgezogen werden dürfen, in Hinsicht auf die zwingende Natur der Bestimmungen des § 394 des Bürgerlichen Gesetzbuches und des Lohnbeschlagnahmegesetzes als den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderlaufend abzuändern oder zu ersetzen sei.

Eine solche Bestimmung würde aber auch nicht aufrechterhalten werden können auf Grund der von mancher Seite vertretenen Annahme, daß gemäß Artikel 32 des Einführungsgesetzes die Gewerbeordnung durch das Bürgerliche Gesetzbuch nicht berührt werde; denn der § 134b Abs. 1 Ziff. 4 der Gewerbeordnung läßt nicht etwa den Abzug von Strafen ausdrücklich zu, sondern fordert nur Bestimmung über die Art der Einziehung, ohne die materiell rechtlichen Fragen zu entscheiden.

Ohne Zweifel greift eine Bestimmung des Inhalts: Die Geldstrafen werden am Lohne abgezogen, der Entscheidung vor, indem sie den Arbeitgeber und den Arbeiter in den Irrtum versetzt, es bestünde für den einen das unbestrittene Recht, den Ab-

zug zu vollziehen, für den anderen die unbestrittene Verpflichtung, den Abzug zu dulden.

Fürsorglich werden daher die Behörden dahin zu wirken haben, daß bei der Formulierung der Bestimmung über die Art der Strafeinziehung die Aufrechnungsfrage unberührt bleibe. Die von der Fabrikinspektion vorgeschlagene Fassung: die Geldstrafen sind längstens am nächsten Lohnzahlungstage zu entrichten, oder: der Arbeiter ist verpflichtet, die Geldstrafe längstens am nächsten Lohnzahlungstage zu entrichten, ist dagegen gänzlich einwandfrei und trägt den beiderseitigen Interessen in genügender Weise Rechnung. Tatsächlich ist ja der Arbeiter zur Entrichtung einer auf Grund einer ordnungsgemäßen Strafbestimmung ordnungsgemäß und in ordnungsgemäßer Höhe auferlegten Strafe verpflichtet. Gilt nach der einen Auffassung der Lohn als gegen Aufrechnung der Strafe nicht geschützt, so steht dem Abzuge ein Bedenken nicht entgegen. Der rigoroseren Auffassung gegenüber bedeutet die Zurücklassung des Strafbetrages in der Hand des Arbeitgebers nicht einen ungültigen kompensatorischen Akt, sondern die Nichteinforderung eines Lohnanteiles, auf den der Anspruch des Arbeiters bis zum Ablauf des Zahltages erhalten bleibt, worauf dann anderen Tages die nunmehr erlaubte Kompensation an Stelle der Entrichtung in barem Gelde wirksam wird. So widerspricht die von der Fabrikinspektion vorgeschlagene Fassung weder der einen noch der anderen Rechtsanschauung und kann bestehen bleiben, gleichgültig in welchem Sinne die strittige Rechtsfrage früher oder später zur Entscheidung gelangt. Jedenfalls ist diese Fassung besser geeignet, die durch § 394 des Bürgerlichen Gesetzbuches und das Lohnbeschlagnahmengesetz geschaffenen Hindernisse aus dem Wege zu räumen, als die etwas zweifelhaften Surrogate, mit denen einige Vorschläge das vermeinte Dilemma beseitigen wollen. So wurde z. B. vorgeschlagen, man solle, um den Charakter der Aufrechnung zu beseitigen, bei der Lohnzahlung dem Arbeiter zwar den unverkürzten Lohn anbieten oder auszahlen, zugleich aber auch die Strafsumme wieder zurückfordern oder einstreichen. Einige Gesetzesausleger glauben die Hindernisse dadurch vermeiden zu können, daß die Geldstrafen als Lohnkürzung vereinbart werden. Auch der § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuches wird von mancher Seite als ein bereites Mittel zur Einbehaltung der Strafgeelder angesehen.

Die Fabrikinspektion hält diese Auswege nicht für zulässig,

insbesondere nimmt sie in Übereinstimmung mit gewerbegerichtlichen Urteilen an, daß das Zurückbehaltungsrecht des § 273 nicht ausgeübt werden dürfe, da der Lohn durch das Aufrechnungsverbot des § 394 geschützt ist und überall, wo die gegenseitigen Ansprüche auf Geldforderungen abzielen, die Zurückbehaltung zur Aufrechnung wird.

Hinsichtlich der Schadensersatzansprüche, die der Arbeitgeber an den Arbeiter hat, befolgt die Fabrikinspektion den Grundsatz, Bestimmungen der Arbeitsordnung, wonach solche Ansprüche durch Aufrechnung oder Zurückbehaltung befriedigt werden sollen, als ungesetzlich zu bezeichnen. Der Arbeiter darf durch die Arbeitsordnung nicht in den Irrtum versetzt werden, er müsse sich den Abzug von, vielleicht in willkürlicher Höhe und ohne sein Wissen festgesetzten, Beträgen für Schadensersatz an seinem Lohne gefallen lassen.

Auch für fehlerhafte Arbeit wird Schadensersatz ausbedungen. Hier liegt die Sache anders. Für den vereinbarten Lohn ist Arbeit, und zwar gemäß § 242 des Bürgerlichen Gesetzbuches so zu leisten, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Der Lohn wird nur soweit fällig, als die Gegenleistung bewirkt wird. Von diesem Gesichtspunkte aus hat die Fabrikinspektion gegen die Aufnahme einer bei fehlerhafter Arbeit Lohnkürzung zulassenden Bestimmung nichts einzuwenden, doch sieht sie darauf, daß die Höhe des Betrages mit dem Arbeiter, möglichst unter Zuziehung eines sachverständigen Mitarbeiters, Werkführers und dergleichen, vereinbart wird.

Ob eine Bestimmung in der Arbeitsordnung, welche den Arbeiter verpflichtet, Lohneinbehaltungen gemäß § 119 a Absatz 1 der Gewerbeordnung zu dulden, gültig oder wegen § 394 des Bürgerlichen Gesetzbuches in Verbindung mit dem Lohnbeschlagnahmegesetz ungültig sei, ist strittig. Dagegen ist eine Bestimmung, in welcher der Arbeitgeber die Erklärung abgibt, er werde an den einzelnen Zahltagen sich Lohneinbehaltungen ausbedingen, ohne Bedenken. Dementsprechend schlägt die Fabrikinspektion eine Fassung vor, die besagt, daß die Lohneinbehaltungen unter jeweiliger Zustimmung des Arbeiters erfolgen werde.

Strittig ist auch die Tragweite der Lohnverwirkungsabrede für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeiter (§ 134 Absatz 2 der Gewerbeordnung). Als rückständiger Lohn ist nicht nur der vom letzten Lohnzahlungstage bis

zum Austritt verdiente, sondern auch der etwa gemäß § 119 a einbehaltene Lohn zu verstehen. Während die eine Auffassung aus der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Lohnverwirkungsabrede dem Arbeitgeber das Recht geben will, mangels einer in der Vergangenheit vollzogenen oder in Ergänzung einer unvollständig gebliebenen Lohninbehaltung den seit vom letzten Zahltag noch rückständigen Lohn bis zur Höhe des durchschnittlichen Wochenlohnes für verwirkt zu erklären, wollen rigorosere Ausleger den Arbeitgeber nur auf das Recht beschränken, sich — unbeschadet weiterer Ersatzansprüche — aus den einbehaltenen Lohnbeträgen zu befriedigen. Die letztere Auffassung schaltet die Angreifbarkeit des sogenannten „Standgeldes“ von der Verwirkung gänzlich aus. Eine dritte Übung läßt zwar die Inanspruchnahme des Standgeldes zu, aber mit Rücksicht auf die Bestimmung des § 119 a Absatz 1 nur in Höhe eines Viertels des innerhalb der Lohnperiode fälligen Lohnes. Der sicherste Rechtsboden ist wohl dadurch zu gewinnen, daß, wie die Fabrikinspektion wiederholt vorschlug, in den Arbeitsordnungen als Korrelat einer Lohnverwirkungsabrede eine Bestimmung über Lohninbehaltung aufgenommen wird. Wo dies geschieht, wird Anlaß zu einem Rechtsstreit nur dann gegeben sein können, wenn zur Zeit des Vertragsbruches die einbehaltenen Lohnbeträge den Betrag des durchschnittlichen Wochenlohnes noch nicht erreicht haben und der Arbeitgeber sich für das fehlende aus dem Standgeld decken will. Sehr empfehlenswert ist es allerdings, einem Rechtsstreit dadurch vorzubeugen, daß die Verwirkung ausdrücklich auf die einbehaltenen Beträge beschränkt wird.

Nach § 615 des Bürgerlichen Gesetzbuches kann, wenn der Dienstberechtigte — der Arbeitgeber — mit der Annahme der Dienste in Verzug kommt, der Dienstverpflichtete — der Arbeiter — für die infolge des Verzuges nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung — den Lohn — verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Diese Bestimmung ist dispositiver Natur, sie kann durch die Arbeitsordnung oder den Arbeitsvertrag aufgehoben oder beschränkt werden. Wo dies nicht geschehen ist, besteht sie zu Recht, wobei es für die Verpflichtung zur Lohnzahlung unerheblich ist, ob der Annahmeverzug auf einem Verschulden des Arbeitgebers beruht oder nicht.

§ 615 kommt im wesentlichen für Betriebsstörungen in Betracht. Schon im Jahre 1892 und späterhin vor Inkrafttreten des Bürgerlichen Gesetzbuches wurde in vielen Arbeitsordnungen die

Bestimmung aufgenommen, daß bei Betriebsstörungen der Arbeiter einen Anspruch auf Lohn nicht zu erheben habe. Die Fabrikinspektion hat immer auf eine Ergänzung dieser Bestimmung hingewirkt, des Inhalts, daß der Arbeiter bei einer länger als zwei bis drei Tage dauernden, ihm für diese Zeit den vereinbarten Lohn entziehenden Arbeitsunterbrechung berechtigt sei, das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung zu lösen. Diese Einschaltung erscheint notwendig, da die Bestimmung des § 124 Absatz 1 Ziffer 4 der Gewerbeordnung, die den Arbeitern den vorzeitigen Austritt gestattet, wenn der Arbeitgeber „bei Stücklohn nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt“, nur den Stücklohnarbeiter, nicht aber den Zeitlohnarbeiter schützt.

Auch § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches, wonach der Arbeiter des Anspruches auf den vereinbarten Lohn nicht dadurch verlustig geht, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, kann durch Arbeitsvertrag und Arbeitsordnung unwirksam gemacht werden. Von diesem Rechte haben die Arbeitgeber im Laufe der letzten Jahre in erheblichem Maße Gebrauch gemacht. Namentlich geschah dies in großindustriellen Betrieben, während die kleineren Betriebe diesem Punkte weniger Beachtung geschenkt haben. Doch wurde vereinzelt von Fabriken verschiedenen Umfanges die Vorschrift des § 616 ausdrücklich in die Arbeitsordnung aufgenommen, wobei dann die „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ genau begrenzt wurde, z. B. ein Tag, drei Stunden, im Krankheitsfalle die ersten drei Tage bis zum Eintritt der Kassenunterstützung, bei militärischen Übungen 8 oder 14 Tage usw. Jedenfalls erscheint die Aufnahme solcher präziser Bestimmungen in die Arbeitsordnung praktischer als das stillschweigende, zumeist weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeiter bekannte Inkraftbleiben des § 616, das häufig zu Gewerbestreitigkeiten führt, wobei es hauptsächlich darauf ankommt, was unter einer „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit“ zu verstehen ist. Von den Gewerbegerichten wird die Verhinderungszeit in Vergleich gestellt mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Kündigungsfrist, wobei, wie einige Entscheidungen zeigen, heute noch nicht ein leiser Anhalt für eine allgemeinere Norm gefunden ist.

Nach § 629 des Bürgerlichen Gesetzbuches hat der Arbeitgeber dem Arbeiter nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhält-

nisses auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren.

Diese Bestimmung ist zwingenden Rechtes. Die Fabrikinspektion ist dafür besorgt, daß sie in solchen Arbeitsordnungen Platz findet, in denen zeitweises Verlassen der Arbeiten oder Fernbleiben von der Arbeit unter Strafe gestellt oder mit Entlassung bedroht wird. Hier ist es nötig, auf das Recht hinzuweisen, das § 629 dem Arbeiter gibt. Allerdings ist es kaum angängig, auch hier wie hinsichtlich des § 616 die „angemessene“ Zeit zu fixieren, weshalb die Festsetzung der freizugebenden Zeit der Vereinbarung im Einzelfall vorzubehalten sein wird. Dagegen ist in anderer Beziehung eine klarere Fassung nötig, als § 629 sie gibt. Es ist strittig, ob der Arbeiter, dem der Arbeitgeber die angemessene Zeit zur Aufsuchung eines neuen Arbeitsverhältnisses nicht gewährt, sich diese selbst nehmen kann. Einige Gewerbegerichte haben die Entlassung von Arbeitern, die trotz Weigerung des Arbeitgebers zum Aufsuchen einer Stelle weggingen, auf Grund des § 123 Ziffer 3 der Gewerbeordnung für gerechtfertigt erklärt.

Solcher Rechtsunsicherheit kann vorgebeugt werden durch eine Bestimmung entweder, daß der Arbeiter von seiner Absicht, sich zu einer bestimmten Stunde behufs Aufsuchen einer anderen Stelle zu entfernen, dem Arbeitgeber vorher Anzeige zu machen habe, oder daß über Zeitpunkt und Dauer des Wegbleibens zwischen Arbeitgeber und Arbeiter jedesmal eine Vereinbarung stattzufinden habe.

Bedauerlicher Weise ist der Begriff, „dauerndes Dienstverhältnis“ nicht abgegrenzt. Während ein Gewerbegericht als feststehend erachtet, daß ein mit achttägiger Kündigungsfrist kündbares Dienstverhältnis, auch wenn es schon lange besteht, als ein dauerndes im Sinne des § 629 des Bürgerlichen Gesetzbuches nicht angesehen werden könne, hat ein anderes Gewerbegericht bei einem aus § 616 a. a. O. zu entscheidenden Falle, bei der Beurteilung eines ohne vorherige Kündigung auflösbaren Arbeitsverhältnisses sich dahin ausgesprochen, daß, „wenn auch auf dem Papiere die Möglichkeit jederzeitiger Lösung eines gewerblichen Arbeitsverhältnisses vorbehalten“ sei, die Absicht der Kontrahenten doch in der Mehrzahl der Fälle dahin gehe, möglichst lange zusammenzubleiben, solange nicht besondere Umstände eintreten.

Bei dieser Sachlage wird es das sicherste sein, das Arbeitsverhältnis, wenn es nicht ausdrücklich auf eine bestimmte kurze Dauer

beschränkt ist, immer als ein dauerndes anzusehen und die entsprechenden, einem Rechtsstreit möglichst vorbeugenden Bestimmungen in die Arbeitsordnungen aufzunehmen.

Zu bemerken ist noch, daß die Fabrikinspektion sich auch der Begutachtung von Arbeitsordnungen für offene Verkaufsstellen (§ 134k der Gewerbeordnung) unterzieht und hierbei Gelegenheit nimmt, ihre hier dargelegten Anschauungen in gleicher Weise zur Geltung zu bringen.