





I 14787

BIBLIOTHEK
DES K. K. HANDELSMINISTERS
EXZELLENZ DR. JOSEPH MARIA
B A E R N R E I T H E R

(12. IV. 1845 — 19. IX. 1925)

FÜR DIE BIBLIOTHEK DES
INSTITUTS FÜR WELTWIRTSCHAFT
UND SEEVERKEHR
K I E L

ERWORBEN AUS MITTELN DER

DR. GUSTAV DIEDERICHSEN-
STIFTUNG

1929

Das geordnete Arbeitsverhältnis

von Hermann Schulz

Leipzig, Druck von C. Neumann, Neudamm, 1902

Verlag von C. Neumann, Neudamm

Preis 1,50 M.

Verlag von C. Neumann, Neudamm

Preis 1,50 M.

Verlag von C. Neumann, Neudamm

Daß
gewerbliche Arbeitsverhältnis
nach österreichischem Rechte
mit Einschluß der
Unfall- und Krankenversicherung der Arbeiter.

Für den praktischen Gebrauch dargestellt

von

Dr. Emil Pferschy,
r. i. Universitätsprofessor in Graz.



Wien.

Mauz'sche k. u. k. Hof-Verlags- u. Universitäts-Buchhandlung.
1892.



Buchdruckerei Julius Klinkhardt, Leipzig.

Inhaltsübersicht.

Einleitung.

	Seite
§. 1. Die Rechtsentwicklung	1
§. 2. Begriff und Arten des Arbeitsvertrages	4
§. 3. Die anzuwendenden Gesetze	8
§. 4. Geltungsgebiet der Gewerbeordnung	10

Verwaltungsrechtliche Vorschriften.

§. 5. Allgemeines	14
§. 6. Arbeitsbücher	15
§. 7. Zeugnisse	17
§. 8. Vorsorge für Leben und Gesundheit der Arbeiter	19
§. 9. Gesetzliche Schranken der Arbeitsleistungen	21

Behörden und Verfahren.

§. 10. Kompetenz in Privatrechtsfragen	26
§. 11. Kompetenz in Verwaltungssachen	30

Das Arbeitsverhältnis.

§. 12. Der Abschluß des Arbeitsvertrages	34
§. 13. Der Inhalt des Arbeitsvertrages	36
§. 14. Die Arbeitsordnung	39

Pflichten des Arbeiters.

§. 15. Pflicht zur Arbeitsleistung	45
§. 16. Bestimmung der Arbeitsleistung	48
§. 17. Nebenpflichten	52

Pflichten des Gewerbeinhabers.

§. 18. Im Allgemeinen	54
§. 19. Die Lohnbestimmung	59
§. 20. Die Lohnforderung	65
§. 21. Verbot des „Trucksystems“	69

Dauer und Ende des Arbeitsverhältnisses.		Seite
§. 22.	Dauer des Verhältnisses	77
§. 23.	Endigung des Verhältnisses	81
§. 24.	Die gesetzlichen Rücktrittsgründe	85

Folgen der Vertragsverletzung.

§. 25.	Vertragsverletzung durch den Gewerbsinhaber	90
§. 26.	Vertragsbruch des Arbeiters	93
§. 27.	Der Conkurs des Gewerbsinhabers	95

Das Lehrlingsverhältnis.

§. 28.	Bedeutung und Entstehung des Verhältnisses	96
§. 29.	Inhalt und Endigung des Verhältnisses	99

Die Unfallversicherung.

§. 30.	Allgemeines	103
§. 31.	Umfang der Versicherungspflicht	106
§. 32.	Der Versicherungsfall	109
§. 33.	Gegenstand der Versicherung	112
§. 34.	Die Unfallversicherungsanstalten	114
§. 35.	Wirtschaftliche Grundlagen. Beiträge	117
§. 36.	Die Versicherungsansprüche	120
§. 37.	Behörden und Verfahren	125
§. 38.	Ausgenommene Betriebe	127

Die Krankenversicherung.

§. 39.	Allgemeines	128
§. 40.	Umfang der Versicherung	130
§. 41.	Gegenstand der Versicherung	131
§. 42.	Durchführung der Versicherung	133
§. 43.	Organisation der Bezirkskrankenkassen	136
§. 44.	Wirtschaftliche Grundlage	138
§. 45.	Rechtliche Stellung der Versicherten und der Arbeitsgeber	140
§. 46.	Die Ansprüche der Versicherten	143
§. 47.	Behörden und Verfahren	145
§. 48.	Die übrigen Krankenkassen	146
	Formulare	150
	Sachregister	158

Einleitung.

§. 1. Die Rechtsentwicklung.

Das moderne Recht ist damit beschäftigt, für die Verhältnisse zwischen den Unternehmern und ihren Lohnarbeitern eine angemessene Regelung zu finden. Es muß dabei den berechtigten Interessen beider Parteien und den erfahrungsmäßigen Einwirkungen der socialen Verhältnisse Rechnung getragen, es müssen rechtliche Formen gefunden werden, die sich im Leben leicht und sicher verwirklichen lassen.

Bei dieser Aufgabe hat das moderne Recht in den früheren Einrichtungen nur geringe Hilfe gefunden, denn erst in den letzten Jahrzehnten ist die Ansicht durchgedrungen, daß das „Arbeitsverhältnis“ und der es begründende „Arbeitsvertrag“ durch ihre sociale Bedeutung von den übrigen Rechtsverhältnissen und Verträgen wesentlich verschieden sind.

Der Arbeitsvertrag ist für die große Mehrzahl der erwerbenden Staatsbürger die Grundlage der Existenz, sie sind zu ihrer Erhaltung fortgesetzt auf den Abschluß von Arbeitsverträgen angewiesen, und befinden sich deshalb häufig beim Abschluß in einer gewissen Zwangslage. Dann verfügt das Arbeitsverhältnis in weitem Umfange über die Lebensführung des Arbeiters und bewirkt dadurch einen bedeutenden Grad von persönlicher

Pflicht, Gewerliches Arbeitsverhältnis.

Abhängigkeit. Darin liegt die sociale Bedeutung des Arbeitsvertrages und seine Verschiedenheit von den übrigen obligatorischen Verträgen, die Geschäfte über Sachen (Leihen, Miethen, Kaufen von Sachen), nicht über Menschen betreffen, und die von dem Einzelnen zwar auch unendlich oft geschlossen werden müssen, ohne doch die Grundlage seiner Lebenserhaltung zu bilden.

Das römische Recht, das die Grundlage unseres allgemeinen bürgerlichen Rechtes bildet, hat der socialen Bedeutung des Arbeitsvertrages nicht Rechnung tragen können, weil im Alterthum die Verwendung fremder Arbeitskraft regelmäßig nicht in der Form des Arbeitsverhältnisses, sondern in der Form der Sklaverei erfolgte. Das römische Recht berechnet daher seine Bestimmungen über die Dienstmiethen nur auf die Fälle, wo Jemand einzelne Dienstleistungen bei dem Arbeitsgeber übernimmt und etwa aus der wiederholten Übernahme solcher Leistungen bei verschiedenen Arbeitsgebern seinen Erwerb sucht, wie etwa Dienstmänner, Musikanten u. Das römische Recht behandelt also das Verhältnis des freien Lohnarbeiters zum Unternehmer eigentlich gar nicht, und das gleiche ist von den, auf dem römischen Rechte beruhenden, modernen Civilgesetzbüchern zu sagen.

Den modernen Verhältnissen entsprechen aber auch nicht die gesetzlichen Bestimmungen, die sich seit dem Mittelalter für einzelne Zweige der gewerblichen Arbeit herausgebildet haben, wo die Erhaltung und Festigung eines Standes gelernter Arbeiter im Interesse der Unternehmer selbst gelegen war. Es liegen hier zum Theil ganz eigenartige Verhältnisse vor (wie bei Bergarbeitern, Seelenten), die eine Verallgemeinerung der gewonnenen Rechtsgestaltungen ausschlossen, und die noch heute eine besondere Rechtsgestaltung bedingen. Im

übrigen aber waren die neugebildeten Normen berechnet auf die Hausgemeinschaft des Arbeiters mit dem Unternehmer, so die Ordnungen für das Gesinde und für die Handwerksgehilfen. Für das Recht der freien Lohnarbeit konnte auch hier kein Vorbild gefunden werden.

Die Regelung des gewerblichen Arbeitsverhältnisses, wie sie in den Gewerbeordnungen Österreichs und Deutschlands versucht worden ist, mußte also ziemlich selbstständig erfolgen. Die Tendenz derselben war durch die Erfahrung bestimmt, daß ohne staatliches Eingreifen die Stellung der Lohnarbeiter gegenüber den Unternehmern regelmäßig sehr benachtheiligt und der Billigkeit nicht entsprechend ist. In Erkenntnis der socialen Bedeutung dieser Verhältnisse mußte die Gewerbeordnung nothwendig die Fürsorge für den Arbeiter, den Schutz desselben bei Eingehung und Erfüllung des Arbeitsvertrages mehr hervorheben, so daß die neue Rechtsbildung den Charakter einer Arbeiterschutzgesetzgebung annimmt.

Die zu Gunsten des Arbeiters gegebenen Regeln konnten aber den wirklich herrschenden Verhältnissen gegenüber nicht bloß der privatrechtlichen Durchführung überlassen bleiben; practischer, ja nothwendig erschien die dauernde Mitwirkung des Staates durch verwaltungsrechtliches Einschreiten. Die Einhaltung der Vorschriften für das Arbeitsverhältnis, die zunächst nur die privaten Interessen des Arbeiters schützen sollen, wird zu einer öffentlichen Pflicht erklärt, die mit dem Gewerbebetrieb als solchem schon verbunden ist, deren Erfüllung im Interesse des Staates liegt und von den Verwaltungsbehörden überwacht und erzwungen wird. Dadurch tritt das gewerbliche Arbeitsverhältnis theilweise über das Gebiet des Privatrechts hinaus und kommt in ein Grenzgebiet zwischen Privat- und Verwaltungsrecht. Allein die privaten Beziehungen zwischen

4 §. 2. Begriff und Arten des Arbeitsvertrages.

Arbeitern und Unternehmern bilden doch die Grundlage, die billige Abwägung der beiderseitigen Interessen bildet die Aufgabe dieses ganzen Rechtsgebietes; die verwaltungsrechtlichen Bestimmungen dagegen sollen nur sicherere und bequemere Mittel gewähren zur Verwirklichung der privatrechtlichen Grundgedanken und Zwecke.

Über die sociale Bedeutung des Arbeitsverhältnisses und über die Entwicklung des Arbeitsrechtes gibt am besten Auskunft das Buch von Lujo Brentano „Das Arbeitsverhältnis gemäß dem heutigen Recht“ (Leipzig 1877).

§. 2. Begriff und Arten des Arbeitsvertrages.

I. Der Arbeitsvertrag, auch Dienstvertrag genannt, gehört zur Gruppe der Tauschgeschäfte; das eigenthümliche dabei ist, daß von einer Partei eine Arbeitsleistung, eine bestimmte Thätigkeit, gegen irgend ein Entgelt zugesagt wird.

Es ist also kein Arbeitsvertrag, wenn Jemand sich ganz unentgeltlich zu einer Arbeitsleistung verpflichtet (z. B. ärztliche Hilfe für Arme, Vortrag zu wohlthätigem Zweck, Hilfe bei Aufbau des abgebrannten Nachbarhofes); solche Fälle werden theilweise den Arbeitsverträgen, theilweise den Schenkungen ähnlich sein.

Das für die Arbeitsleistung vereinbarte Entgelt kann in Geld oder in anderen Dingen bestehen. Nach dem bürgerlichen Gesetzbuch §. 1151 liegt nur dann ein „Lohnvertrag“ vor, wenn Jemand sich zu einer Dienstleistung gegen einen gewissen Lohn in Geld verpflichtet; wenn ein anderes Entgelt vereinbart ist, spricht das Gesetz nicht mehr von Lohnvertrag, aber es gelten doch dieselben Regeln, §. 1173.

In manchen Fällen verschwindet das Entgelt scheinbar, z. B. beim Zehlfellner, Hotelportier, Stall-

Knacht, die für ihren Posten keinen Lohn beziehen, sondern oft noch dem Geschäftsinhaber zu materiellen Leistungen verpflichtet sind; hier liegt der Lohn darin, daß den betreffenden Bediensteten gewisse durch die Sitte übliche Leistungen des Publicums, die wohl auch dem Geschäftsinhaber zufallen könnten, überlassen werden, so daß ihnen durch die Dienstverwendung die Gelegenheit zu bedeutenden Sporteln gewährt wird. Die Fälle sind also ähnlich, wie bei der Anstellung gegen einen Antheil am Geschäftsgewinn. — Volontäre, Practicanten zc., die gar kein oder ein geringes materielles Entgelt erhalten, finden die Vergütung für ihre, meist geringermwertigen Leistungen in der dadurch gebotenen Möglichkeit weiterer Berufsausbildung. — Auch bei dem „Lehrvertrag“ kann die Ausbildung des Lehrlings das Entgelt für seine Arbeitsleistungen sein; aber hier tritt die Pflicht des Gewerbsinhabers zur Ausbildung des Lehrlings als das Entscheidende hervor, so daß der Lehrvertrag nicht als eine Unterart des Arbeitsvertrages gelten kann, sondern eine besondere Stellung hat und selbständig besprochen werden muß.

II. Der Arbeits- oder Dienstvertrag muß auch von dem Werkvertrag, für den ganz andere Regeln gelten, unterschieden werden; das bürgerliche Gesetzbuch nennt zwar beide „Lohnvertrag“, gibt aber für beide sehr verschiedene Regeln. Der Unterschied ist meistens deutlich, im Arbeitsvertrag wird die Vornahme einer bestimmten Thätigkeit, eine subjective Anstrengung versprochen, im Werkvertrag die Herstellung eines bestimmten Werkes, also ein objectiver Erfolg. Der Unterschied wird schwankend, wenn beim Arbeitsvertrag die Bemessung der Arbeit und des Lohnes nach dem Arbeitserfolg geschieht, sog. Accordarbeit; hier muß auf die wirtschaftliche Stellung der Parteien gesehen wer-

den, denn die gesetzliche Behandlung des Arbeitsvertrages geht davon aus, daß der Arbeitende wirtschaftlich nicht selbständig, sondern in einem fremden Unternehmen thätig ist. Es bleibt also immer ein Arbeitsvertrag, wenn die Accordarbeit für ein fremdes Unternehmen geliefert wird, und es wird erst dann ein Werkvertrag, wenn die Ausführung von derartigen Accordarbeiten im Verkehr ein selbständiges Unternehmen bildet.

Die Stellung des Hilfsarbeiters wird durch den Accord nicht verändert, er hat bei dem Verhältnis nur das Interesse der Arbeits- und Lohnbemessung, er übernimmt daher auch kein anderes Risiko, als daß die einheitliche Lohnsumme der nötigen Arbeitsmenge entspricht; es ist gegen das Wesen des Lohnvertrages und gegen die Billigkeit, daß er bei zufälligem Mißlingen des Werkstückes seine Arbeitsleistung umsonst verlieren sollte.

III. Die auf dem Arbeitsvertrag beruhenden Verhältnisse zeigen große Verschiedenheiten, je nach der Art der zu leistenden Arbeit und je nach der Bemessung der Arbeit und des Lohnes; diese Verschiedenheiten sind deshalb besonders zu betonen, weil sie über die anzuwendenden Gesetze entscheiden.

Die Art der Arbeit wird erstens bestimmt durch die Natur der Unternehmung, zu der sie gehört. So ist besonderer Art und besonderen Regeln unterworfen die Verwendung bei der Seeschifffahrt; für landwirtschaftliche Dienstboten gelten eigene Bestimmungen; für gewerbliche Hilfsarbeit gilt die Gewerbeordnung.

Die Art der Arbeit kann aber zweitens bei derselben Unternehmung verschieden sein. So betrifft die Gewerbeordnung nur die niedere gewerbliche Arbeit, nicht aber die höhere, eine gewisse geistige Ausbildung voraussetzende Arbeit beim Gewerbebetrieb. Häusliche

Arbeit leistet das Gesinde (Dienstboten), gewerbliche Arbeit der Arbeiter.

In der Bemessung der zu leistenden Arbeit zeigen sich folgende Verschiedenheiten. Es kann ungemessene Arbeit versprochen sein, also die Verwendung der ganzen Arbeitskraft in Pausch und Bogen. So bei höheren Arbeitsleistungen, bei Dienstboten (Gesinde). Hier ist die Bestimmung größerer Zeiträume (z. B. auf 1 Jahr) natürlich nicht Arbeitsmaß, sondern Dauer des Verhältnisses.

Die Arbeit kann nach Maß vereinbart sein und zwar a) nach der Zeit (nach Tagen und täglichen Stunden) der Arbeitsleistung; b) nach dem Erfolge der Arbeit in bestimmter Zeit (Vollendung eines Werkstückes in drei Tagen).

IV. Die Lohnbestimmung entspricht der Arbeitsbestimmung. Der Lohn kann für die ungemessene Leistung eines größeren Zeitraumes pauschalirt sein (Jahreslohn, Monatslohn); er kann nach dem Maß der Arbeit bestimmt sein. Im zweiten Fall ist er entweder Zeitlohn der nach Zeiteinheiten (Tag, Stunde) bemessen wird, oder wenn er nach der Einheit des Erfolges bemessen wird Stücklohn, Accordlohn.

Der Ausdruck „Accordlohn“ wird oft in einer allgemeineren Bedeutung gebraucht für alle Fälle, in denen der Lohn nach dem Arbeitserfolg bemessen wird; im folgenden soll er aber in einer engeren Bedeutung verwendet werden für jene Fälle, in denen der Lohnsatz einheitlich festgesetzt ist für die Vollendung eines eigenartigen Werkstückes (z. B. eines Schrankes nach bestimmter Zeichnung, der Theile einer bestimmten Maschine), das verschiedenartige Arbeiten erfordert. Der Ausdruck „Stücklohn“ bezeichnet dann jene Fälle, wo das Resultat einer gleichmäßigen Arbeit (Spinnen, Weben, Feilen) nach

festen Einheiten meßbar ist (Länge des gesponnenen Fadens, Gewicht der versponnenen Wolle etc.). Diese Unterscheidung ist practisch von großer Bedeutung.

Der „Gruppenaccord“ ist nicht eine besondere Art der Lohnbestimmung, sondern eine besondere Art des Arbeitsvertrages, indem an einem einheitlichen Vertrag gegen Stück oder Accordlohn mehrere Arbeiter zugleich theilhaftig sind.

Endlich ist zu beachten, daß der Lohn in Geld und in anderen Leistungen (Naturalleistungen, als Wohnung, Kost, Kleidung etc.) bestehen kann. Die Gewährung der Naturalleistungen kann auch mit der Theilnahme an dem Hausstande des Arbeitsgebers verbunden sein. Die letztere Lohnform (Wohnung und Kost im Hause des Arbeitsgebers) in Verbindung mit der Verpflichtung zu ungemessener Arbeit bildet das charakteristische Merkmal des Diensthoten- (Gesinde-) Verhältnisses, wie es bei der Hausdienerschaft und bei landwirthschaftlichen Arbeitern meistens vorkommt; für dieses Verhältnis gelten die besonderen Bestimmungen der „Diensthotenordnungen“.

§. 3. Die anzuwendenden Gesetze.

Bei Arbeitsverhältnissen kann zur Anwendung kommen das „allgemeine bürgerliche Gesetzbuch“ (a. b. G. B.) §. 1151 bis §. 1163, §. 1173; ferner das Handelsgesetz Art. 57 bis Art. 65; endlich die „Gewerbeordnung“ (vom 20. Dec. 1859 R. G. B. 227), die in dem auf das Arbeitsverhältnis bezüglichen VI. Hauptstück (§. 72 bis §. 120 G. D.) durch das Nachtragsgesetz vom 8. März 1885, R. G. B. 22, eine neue Fassung erhalten hat. Wenn im folgenden §§. ohne weiteren Zusatz citirt sind, so ist die Gewerbeordnung damit gemeint.

Die Gesetze über die Unfall- und Krankenversicherung, sowie andere kleinere Gesetze und die einschlägen-

den Verordnungen sind später gegebenen Falles angeführt.

Das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch enthält nur die wichtigsten Grundsätze über das Arbeitsverhältnis, und ist auf alle Fälle desselben anwendbar, soweit es nicht durch andere gesetzliche Bestimmungen ausgeschlossen wird.

Die Gewerbeordnung ist anzuwenden auf die meisten in Gewerbebetrieben beschäftigten Personen, das genauere über ihr Geltungsgebiet ist im nächsten Abschnitt erwähnt. Wo die Gewerbeordnung angewendet wird, ist auf das „bürgerliche Gesetzbuch“ nur soweit Rücksicht zu nehmen, als die erstere nicht ergänzende oder abändernde Bestimmungen enthält.

Das Handelsgesetz kommt neben der Gewerbeordnung zur Anwendung für die im „Kaufmannsgewerbe“ verwendeten Personen, also für die eigentlichen „Handlungsgehilfen, Handlungslehrlinge, Handlungsdiener“; hier geht das Handelsgesetz vor und die Gewerbeordnung gilt nur soweit, als sie nicht mit dem Handelsgesetz im Widerspruch steht (§. 92 G. D.) Ein Widerspruch ergibt sich besonders in folgenden Punkten: die Handlungsgehilfen behalten den Anspruch auf die Entlohnung durch sechs Wochen, wenn sie durch unverschuldetes Unglück an der Arbeit verhindert sind; die gesetzliche Kündigung beträgt sechs Wochen; ein Rücktrittsrecht steht beiden Parteien aus jedem wichtigen Grunde zu.

Das Handelsgesetz ist aber auch anzuwenden für jene in irgend einem Gewerbe verwendeten Personen, für welche die Gewerbeordnung nicht gilt, also für die zu höheren Diensten verwendeten, Buchhalter, Zeichner, Werkmeister etc. Hier ist das Handelsgesetz in erster Linie und vor dem bürgerlichen Gesetzbuch anzuwenden,

10 §. 4. Das Anwendungsgebiet der Gewerbeordnung.

da es die genaueren und gerade für solche Verhältnisse berechneten Bestimmungen enthält; dies ist der zweifellose Standpunkt der österreichischen Gerichtspraxis.

In Bezug auf die erwähnten Gesetze ist auf folgende Schriften zu verweisen: J. Krainz „System des österr. allg. Privatrechts“ B. II. 1, S. 231 f., B. II. 2, S. 292 f.; C. Schreiber „der Arbeitsvertrag nach österr. Privatrecht“ (1887); Endemann „Handbuch des Handelsrechts“ B. I. S. 252 f.; Seltam-Posselt „die österr. Gewerbe-Ordnung“ (2. Aufl.); Krasnopolski in Grünhut's Zeitschrift f. d. öffentl. u. Privatrecht B. 14, S. 273 f. B. v. Weigelsperg, Compendium der das Gewerwesen betreffenden Gesetze und Verordnungen (1890) nebst Nachträgen.

§. 4. Das Anwendungsgebiet der Gewerbeordnung.

I. In dem Einführungsgezet zur Gewerbeordnung von 1859 ist angegeben, für welche Betriebe die Gewerbeordnung im Ganzen gilt; für diese Betriebe gilt dann auch das VI. Hauptstück über das Arbeitsverhältnis. Außerdem aber gilt wenigstens dieses VI. Hauptstück auch noch für gewisse Betriebe, die im übrigen von der Gewerbeordnung ausgenommen sind.

Die Gewerbeordnung im Ganzen gilt nach Art. IV des Einführungsgezetes „für alle gewerbmäßig betriebenen Beschäftigungen, sie mögen die Hervorbringung, Bearbeitung oder Umgestaltung von Verkehrsgegenständen, den Betrieb von Handelsgeschäften, oder die Verrichtung von Dienstleistungen zum Gegenstande haben“.

II. Von dieser umfassenden Regel macht aber Art. V eine Reihe von Ausnahmen, die theils auf der besonderen Natur einzelner Erwerbszweige beruhen, welche eigene Vorschriften erfordert; die aber theils auch schon aus dem

Begriffe des gewerbmäßigen Betriebs sich ergeben, der voraussetzt, daß eine Thätigkeit als selbständiges Unternehmen und zum Zwecke des wirtschaftlichen Erwerbs (also nicht für den eigenen Bedarf) erfolge. Die in 16 Punkten aufgezählten Ausnahmen sind in folgende Gruppen zusammenzufassen:

1. „die Lohnarbeit der gemeinsten Art (Tagelöhnerarbeit zc.)“; die Ausführung einfacher mechanischer Arbeit ist nie ein selbständiges „Unternehmen“, wohl aber die Ausführung complicierterer Dienste (z. B. Dienstmänner, Lohndiener), für die dann ein Erwerbschein nothwendig ist (§. 12).

2. „die in die Kategorien der häuslichen Nebenbeschäftigungen fallenden und durch die gewöhnlichen Mitglieder des Hausstandes betriebenen Erwerbszweige“ (Hausindustrie, s. dazu §. 78a G. D.);

3. „die gewerblichen Arbeiten öffentlicher Humanitäts-, Unterrichts-, Straf- und Correctionsanstalten“;

4. „der Hausierhandel und andere ausschließlich im Herumziehen ausgeübte gewerbliche Verrichtungen“;

5. die persönliche Beschäftigung in höheren (liberalen) Berufsgruppen (Schriftsteller, Künstler, Privatlehrer, Advocaten, Notare, Handelsmäkler, Ingenieure, Ärzte, niedere Sanitätspersonen, Apotheker und Thierärzte); und der Betrieb von Unternehmungen in diesen Berufen (Heilanstalten, Badeanstalten zc., Apotheken, private Unterrichtsanstalten, Unternehmung von öffentlichen Belustigungen und Schaustellungen, sowie von periodischen Druckschriften).

6. die dem Geldwesen angehörigen Unternehmungen (Banken, Creditanstalten, Verfaß-, Versicherungs-, Rentenanstalten, Sparcassen zc.).

7. „die land- und forstwirtschaftliche Production und ihre Nebengewerbe, soweit diese in der Hauptsache die

12 §. 4. Das Anwendungsgebiet der Gewerbeordnung.

Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstande haben“.

8. endlich folgende Erwerbsunternehmungen von besonderer Natur: Bergbau, Eisenbahn- und Dampfschiffunternehmungen, Seeschiffahrt und Seefischerei, Unternehmungen von ständigen Überfuhren auf Binnengewässern, Schwemm- und Flößanstalten.

III. Die Bestimmungen der Gewerbeordnung über das Arbeitsverhältnis gelten also erstens für die Arbeiter aller Unternehmungen, die nicht zu den vorstehenden Ausnahmen gehören; sie gelten zweitens auch für die Angestellten solcher Unternehmungen, die im übrigen von der Gewerbeordnung ausgenommen sind, bei denen die Ausnahme aber nur mit Rücksicht auf die Person oder die persönliche Beschäftigung des Unternehmers erfolgt (§. 73).

Die Gewerbeordnung gilt also für die Hilfsarbeiter jener gewerblichen Einrichtungen, die von öffentlichen Corporationen betrieben werden, die einen landwirtschaftlichen Nebenbetrieb darstellen, die bei Heilanstalten aller Art, bei Theatern und sonstigen öffentlichen Vorführungen notwendig werden.

IV. Die Gewerbeordnung gilt für die „Hilfsarbeiter“ der bisher angeführten Betriebe. Als „Hilfsarbeiter“ sind anzusehen alle „Arbeitspersonen, welche bei der Erwerbsunternehmung in regelmäßiger Beschäftigung stehen, ohne Unterschied des Alters und Geschlechtes“ (§. 73). Auch die Lehrlinge sind „Hilfsarbeiter“, wenn schon für sie noch besondere Vorschriften gelten, s. unten.

Ausgenommen von dem Begriff des „Hilfsarbeiters“ sind „die für höhere Dienstleistungen in der Regel mit Jahres- oder Monatsgehalt angestellten Individuen, wie Werkführer, Mechaniker, Factoren, Buchhalter, Cassierer,

Expedienten, Zeichner, Chemiker 2c."; für diese gilt das Handelsrecht in Verbindung mit dem bürgerlichen Gesetzbuch.

Die Eigenschaft als „gewerblicher Hilfsarbeiter“ ist leicht festzustellen bei den Personen, die eine dem betreffenden Gewerbe eigentümliche Arbeit verrichten. Diese Personen heißen beim Handels- und Handwerksbetrieb herkömmlicher Weise „Gehilfen“ (genauer Handlungsgehilfen, Gesellen, Kellner, Köche, Kutscher 2c.), beim fabrikmäßigen Betrieb „Fabrikarbeiter“ (genauer Spinner, Weber, Schleifer, Dreher 2c.)

Hier entstehen nur dann Zweifel, wenn der Arbeiter zu Hause arbeitet. Im Sinne der Gewerbeordnung und in socialem Interesse ist die strengere Auffassung vorzuziehen; auch der zu Hause Arbeitende ist „gewerblicher Hilfsarbeiter“, wenn er nicht ein eigenes Gewerbe treibt oder anerkannt einer Hausindustrie angehört (vgl. §. 78a).

Jene Personen dagegen, die zu „untergeordneten Hilfsdiensten“, also zu niederer mechanischer Arbeit (Tagelöhnerarbeit) verwendet werden, sind nur dann „gewerbliche Hilfsarbeiter“, wenn sie für die bei einem Betriebe regelmäßig sich ergebenden Arbeiten angestellt sind. So sind Hilfsarbeiter die Tagelöhner, die in einer Fabrik täglich zum Tragen von Material, Geräthen, Kohlen 2c. verwendet werden, nicht aber die Tagelöhner, die einmal zum Schneeschaukeln gedungen werden.

Personen die ganz oder hauptsächlich für häusliche Dienste bestimmt sind (Hausdienerschaft, Gesinde), gehören selbstverständlich nicht zu den gewerblichen Arbeitern.

Ein äußeres Unterscheidungszeichen des gewerblichen Hilfsarbeiters soll das Arbeitsbuch bilden.

Verwaltungsrechtliche Vorschriften.

§. 5. Allgemeines.

I. Die Gewerbeordnung enthält über die Verhältnisse zwischen den Gewerbsinhabern und ihren Hilfsarbeitern neben privatrechtlichen auch verwaltungsrechtliche Vorschriften. Das eigenthümliche der letzteren ist, daß ihre Einhaltung von den politischen Behörden überwacht und daß gegen ihre Verletzung von Amtswegen und soweit nötig mit polizeilichen Strafen eingeschritten wird. Bei Verletzungen der Gewerbeordnung sind ausschließlich die politischen Behörden erster Instanz (Bezirkshauptmannschaft, Stadtrath) als „Gewerbsbehörden“ competent. Die Überwachung der Einhaltung der Gewerbeordnung obliegt insbesondere den „Gewerbeinspektoren“.

Dieser Eigentümlichkeiten wegen sind die verwaltungsrechtlichen von den privatrechtlichen Bestimmungen in der Darstellung thunlichst zu trennen, obwohl beide oft ineinander greifen und sich in ihren Wirkungen ergänzen.

Die beiderlei Bestimmungen über die Lohnzahlung, sowie über die Aufstellung einer Arbeitsordnung in größeren Betrieben müssen unten gemeinsam vorgeführt werden.

Dagegen sind in den folgenden Abschnitten (§. 6 bis §. 9) zusammengestellt die verwaltungsrechtlichen Vorschriften über Arbeitsbücher, über die Zeugnisse der Arbeiter, über die Fürsorge für die körperliche Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter, über die notwendigen Beschränkungen der Arbeitsdauer.

Die weitgehenden verwaltungsrechtlichen Bestimmungen über das Lehrlingsverhältnis, sowie über die Fürsorge für die Unfalls- und Krankenversicherung finden später gesonderte Besprechung.

II. Hier endlich sind noch zu erwähnen die einzelnen Vorschriften über die Führung einiger Verzeichnisse. Jeder Gewerbsinhaber ist verpflichtet, über alle seine Hilfsarbeiter ein „Arbeiterverzeichnis“ in Buchform zu führen (§. 88). Dasselbe muß alle notwendigen Angaben enthalten über die Person des Arbeiters und seine Dienstverwendung. Näheres s. im Formular Nr. 1.

Über jugendliche Hilfsarbeiter ist ein gesondertes Verzeichnis gleicher Art zu führen, das außer den übrigen Angaben noch den Namen und Wohnort des gesetzlichen Vertreters des Minderjährigen enthält (§. 96).

Endlich hat der Gewerbsinhaber ein Verzeichnis der Conventionalgeldstrafen zu führen, die den Arbeitern wegen Übertretung der vereinbarten Arbeitsordnung auferlegt worden sind (§. 90). Das Verzeichnis muß natürlich enthalten: Namen des Arbeiters; Zeit, Grund, Höhe der verhängten Strafe; dann die Verwendung der eingezogenen Gelder. S. das Formular Nr. 2.

§. 6. Das Arbeitsbuch.

I. „Die Hilfsarbeiter müssen mit den nötigen Ausweisen versehen sein, welche bei dem kaufmännischen Hilfspersonal in den behördlich vidirten Zeugnissen der früheren Dienstgeber, bei allen übrigen Hilfsarbeitern in den Arbeitsbüchern bestehen“ (§. 79).

„Arbeitsbücher werden von der Gemeindebehörde des Aufenthaltsortes des Werbers gegen Vergütung der Beschaffungskosten stempelfrei ausgefertigt“ (§. 80).

Die Form der Arbeitsbücher ist durch Ministerialverordnung festgestellt; die Drucklegung der zu verwendenden Bücher erfolgt von amtswegen. Das Arbeitsbuch enthält die volle Personbeschreibung des Inhabers, seine Beschäftigung und Unterschrift; bei jugendlichen

Hilfsarbeitern außerdem Name und Wohnort des gesetzlichen Vertreters, dessen Zustimmung zur Eingehung des Lehr- oder Arbeitsverhältnisses, sowie Angaben über die Schulverhältnisse des Hilfsarbeiters. Ferner kann die Eintragung einer Reiselegitimation (mit 15 kr. Stempel) für das In- und Ausland von den politischen Behörden erfolgen (Min.-Ver. v. 10. Mai 1867, R. G. B. 80). Der übrige Teil des Buches enthält die Rubriken für die das Arbeitsverhältnis betreffenden Beurkundungen.

Die Erneuerung des Arbeitsbuches erfolgt durch die Aufenthaltsgemeinde und wird als „Fortsetzung“ bezeichnet bei Beendigung, als „Duplikat“ bei Verlust oder Unbrauchbarkeit des früheren Buches.

Das Arbeitsbuch ist eine öffentliche Urkunde, deren Fälschung oder unberechtigte Verwendung mit Arrest bis zu einem Monat bestraft wird (§. 320 al. f. g. St. Ges.)

II. Verwendung des Arbeitsbuches (§. 80 c, 80 d). Das Arbeitsbuch ist beim Eintritt in das Arbeitsverhältnis vom Arbeiter dem Gewerbsinhaber zu übergeben. Gewerbsinhaber, welche Arbeiter ohne Buch aufnehmen, sind strafbar (§. 80 G. D., § 321 Str. Ges.); aber der Arbeitsvertrag ist gültig und alle seine Folgen treten ein (z. B. die Krankenversicherungspflicht).

Der Arbeitsgeber hat das Buch aufzubewahren und bei ordnungsmäßigem Austritt dem Arbeiter wieder auszufolgen, nachdem er die Rubriken über die Zeit des Eintritts und des Austritts mit Tinte ausgefüllt und unterfertigt und die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers oder der Ortspolizeibehörde eingeholt hat. Andere Eintragungen (über Geschicklichkeit Betragen etc.) dürfen nur auf Verlangen des Arbeiters erfolgen.

Wenn der Gewerbsinhaber die Herausgabe des Buches oder die ordentliche Ausfüllung desselben verweigert, das

Buch verliert oder durch unzulässigen Eintrag verdirbt, so wird er strafbar. Ferner entsteht für den Arbeiter ein privatrechtlicher Anspruch auf Ersatz des durch das pflichtwidrige Verhalten ihm zugefügten Schadens (wobei ein Verschulden des Arbeitgebers nicht nötig ist). Doch erlischt dieser Anspruch, wenn er nicht binnen vier Wochen bei dem zuständigen Gericht (Gewerbegericht, Schiedsgericht, politische Behörde) geltend gemacht ist. Außerdem kann auf Kosten des Gewerbsinhabers ein neues Buch ausgestellt werden. Die letzte Maßregel vermeidet am besten alle ärgerlichen Streitigkeiten und sollte ohneweiters angewendet werden, wenn nicht der Verdacht des Vertragsbruches des Arbeiters vorliegt.

Zu beachten ist, daß das Arbeitsbuch kein Wertobject ist, daher nicht Gegenstand der Pfändung oder Zurückbehaltung für Schulden des Arbeiters sein kann. Ferner daß das Arbeitsbuch lediglich im öffentlichen Interesse eingeführt ist, nicht aber zum Vorteil oder Nachteil des Arbeiters oder des Unternehmers; daher hat der Staat dafür zu sorgen, daß die Arbeitsbücher nicht zum Nachteil des Arbeiters mißbraucht werden, indem z. B. durch geheime Zeichen mißliebige Arbeiter kenntlich gemacht werden. Die Anbringung derartiger Zeichen (z. B. rothe Tinte) ist unzulässig und verdirbt das Buch, hat daher die vorerwähnten Folgen.

§. 7. Zeugnisse.

„Jeder Gewerbsinhaber ist verpflichtet, dem Hilfsarbeiter auf Verlangen beim ordnungsmäßigen Austritte aus dem Arbeitsverhältnis über die Art und Dauer der Beschäftigung ein Zeugnis (mit 15 kr. Stempel) auszustellen, welches auf Verlangen des Arbeiters auch auf sein sittliches Verhalten und den Wert der Leistungen auszudehnen ist“ (§. 81). S. Formular Nr. 3.

Persone, Gewerbliches Arbeitsverhältnis.

2

Nothwendig ist die Erlangung des Zeugnisses nur für die kaufmännischen Gehilfen, deren Legitimation es bildet; für die übrigen Arbeiter ist das Zeugnis nicht nothwendig, da die Ausfüllung des Arbeitsbuches davon unabhängig ist und sich auf den Inhalt des Zeugnisses nur bei Wunsch des Arbeiters erstreckt.

Das Zeugnis ist aber für das Fortkommen und die Verwendung des Arbeiters practisch von großer Bedeutung; daher hat der Arbeiter einen privatrechtlichen Anspruch auf Ausstellung des Zeugnisses, und es bildet die Verweigerung des Zeugnisses sowie die wissentliche Ausstellung eines wahrheitswidrigen Zeugnisses eine Übertretung der Gewerbeordnung. Das Zeugnis hat nur den Interessen des Arbeiters zu dienen, so wie die Quittung den Interessen des zahlenden Schuldners; daher hat in Bezug auf das Zeugnis alles zu unterbleiben, was den Interessen des Arbeiters widerspricht.

Die Bemerkung „entlassen“ ohne nähere Angabe des Grundes (etwa „auf eigene Kündigung“, „wegen Arbeitsmangel“ etc.) ist für den Arbeiter in seinem Fortkommen hinderlich, daher nicht zulässig. — Die Bemerkung „gesund entlassen“ ist ganz zwecklos und allenfalls bei baldiger Erkrankung dem Arbeiter schädlich. — In Bezug auf die Qualification der geleisteten Arbeit, die für den Arbeiter höchst wichtig ist, verlangt derselbe oft zu viel, z. B. Bestätigung der Verwendung zur Hauptarbeit, während er regelmäßig nur zur Hilfsarbeit verwendet war (also Schmied, Schlosser statt Zureicher, Feuerbursche). — Ein schlechtes Zeugnis über Führung und Arbeitsleistung ist practisch wertlos; will der Arbeitsgeber nur ein solches ausstellen, so wird der Arbeiter es nur dann annehmen, wenn er ein besseres gerichtlich zu verlangen beabsichtigt.

§. 8. Vorsorge für Leben und Gesundheit der Arbeiter.

I. Die Gewerbeordnung geht aus von dem Grundsatz, daß der Gewerbsbetrieb mit möglichster Schonung für Leben und Gesundheit der Arbeiter einzurichten und zu führen sei, daß also die Verbilligung des Betriebes und die Erhöhung des Geschäftsgewinnes nicht auf Kosten der Lebensbedingungen der Arbeiter erstrebt werden dürfe. Die Durchführung dieses Grundsatzes geht natürlich über das privatrechtliche Gebiet hinaus und bedarf des verwaltungsrechtlichen Einschreitens. Der erwähnte Grundsatz findet seinen Ausdruck in der Gewerbeordnung und manchen anderen Vorschriften, seine Durchführung aber durch die Concessionsertheilung neuer Betriebsanlagen, durch die fortlaufende Beaufsichtigung der Betriebe seitens der Gewerbeinspectoren, und durch die entsprechenden Verfügungen der Gewerbebehörden.

Der Grundsatz, daß die Schonung der Arbeiter eine öffentliche Pflicht ist, muß hervorgehoben werden, weil er erst in neuer Zeit seine volle Anerkennung seitens des Staates gefunden hat, und weil seine vollständige Durchführung gegenüber dem früheren Zustand vieler Betriebseinrichtungen bisher noch nicht möglich war, sondern nur allmählich erreicht werden kann.

II. „Jeder Gewerbsinhaber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle diejenigen Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume, Maschinen und Werkgeräthschaften herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit seines Gewerbebetriebes oder der Betriebsstätte zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Hilfsarbeiter erforderlich sind“ (§. 74).

Die Frage, was „erforderlich“ ist, entscheidet die Gewerbebehörde. Die Rücksicht auf die Eigenart einer

bereits bestehenden Betriebsstätte kann natürlich nie dazu führen, daß von den im allgemeinen anerkannten Erfordernissen abgesehen werde, sondern nur umgekehrt bewirken, daß vielleicht noch besondere Vorkehrungen nöthig werden.

Im einzelnen sollen alle Maschinen und gefährlichen Orte und Einrichtungen „derart eingefriedet oder mit solchen Schutzvorrichtungen versehen sein, daß eine Gefährdung der Arbeiter bei unsichtiger Verrichtung ihrer Arbeit nicht leicht bewirkt werden kann.“

Ferner hat der Gewerbsinhaber Vorsorge zu treffen, „daß die Arbeitsräume während der ganzen Arbeitszeit nach Maßgabe des Gewerbes möglichst licht, rein und staubfrei erhalten werden, daß die Lüfterneuerung immer eine der Zahl der Arbeiter und den Beleuchtungsanforderungen entsprechende, sowie der nachtheiligen Einwirkung schädlicher Ausdünstungen entgegenwirkende und daß insbesondere bei chemischen Gewerben die Verfahrungs- und Betriebsweise in einer die Gesundheit möglichst schonenden Art eingerichtet sei.“

Von den angeführten Pflichten kann sich ein Gewerbsinhaber auch nicht mit Zustimmung der Arbeiter befreien; er muß daher stets selbst auf eigene Kosten für die entsprechende Beleuchtung der Arbeitsräume sorgen, weshalb Vertragsbestimmungen, daß der Arbeiter für die Beleuchtung sorgen oder dafür zahlen soll, ungiltig sind. — Bei allen Betrieben, die Staub, Schmutz, Geruch entwickeln, gehört es zur nothwendigen Gesundheitsfürsorge, daß die Arbeiter besondere, nicht zum Betriebe dienende Räume zum Anziehen und zum Aufbewahren der Kleider, sowie zum Essen in den Ruhepausen haben, ferner daß ihnen die entsprechenden Waschvorrichtungen zur Verfügung stehen.

Auch die den Arbeitern als Wohnungen zugewiesenen Räume dürfen nicht gesundheitsschädlich sein (§. 74). Das folgt zwar schon aus den bau- und gesundheitspolizeilichen Vorschriften, ist aber hier auch der Einflußnahme der Gewerksbehörden zugewiesen.

Bei der Beschäftigung von jugendlichen Hilfsarbeitern (bis 18 Jahre) und von Frauenpersonen ist auf die Sittlichkeit (z. B. in Bezug auf Wasch- und Ankleideräume, Aborte) thunlichst die besonders gebotene Rücksicht zu nehmen.

§. 9. Die gesetzlichen Beschränkungen der Arbeitsleistungen.

I. Der sociale Arbeiterschutz erfordert auch, daß die vom Arbeiter zu leistende Arbeit gewisse Grenzen nicht überschreite. Bei Frauen und Kindern bedroht übermäßige Arbeit ernstlich die Gesundheit, bei erwachsenen Männern entzieht sie mindestens die Möglichkeit einer menschenwürdigen Lebensführung. Die Einschränkung der Arbeitszeit dagegen hebt — natürlich nicht sofort, sondern in entsprechender Zeit — die gesundheitliche und sittliche Lage des Arbeiterstandes, und damit auch die Qualität der Arbeit, so daß längere Arbeit durch bessere Arbeit ersetzt wird.

Die Bedenken, die gegen die gesetzlichen Beschränkungen der Arbeitszeit in allen Ländern gleichmäßig erhoben worden sind, sind durch die Erfahrung überall widerlegt worden. Schwierigkeiten haben sich nur bei der Einführung dieser Bestimmungen ergeben, da vorher viele Betriebe mit Rücksicht auf eine übermäßige Ausnützung der Arbeitszeit des einzelnen Arbeiters angelegt waren. Wenn allmählig die Betriebe (in Betreff der Räume, der Maschinen, der Betriebsart) mit Rücksicht auf eine kürzere Arbeitszeit eingerichtet sind, treten

die segensreichen Wirkungen des Arbeiterschutzes unge-
trübt hervor, und die gesetzliche Maximalgrenze wird
wirklich zu dem höchsten Maß, das nicht regelmäßig,
sondern nur ausnahmsweise erreicht wird.

Die Tendenz, daß die Betriebseinrichtungen sich immer
mehr den nothwendigen Rücksichten auf die Arbeiter-
schaft anbequemen sollen, ist von Wichtigkeit für die
Handhabung der Gewerbeordnung. Die Regeln der-
selben sind nothwendigerweise ziemlich elastisch und lassen
für die Berücksichtigung der verschiedenen Natur der einzel-
nen Betriebe den Gewerbebehörden großen Spielraum.
Aber die Gewährung von Ausnahmen seitens der Be-
hörden muß mit der Zeit immer seltener und bloß aus-
nahmsweise erfolgen, wenn der erwähnten gesetzlichen
Tendenz genügt werden soll.

Die Vorschriften über die Arbeitszeit sind zwingen-
der Natur, sie können durch die Zustimmung des Ar-
beiters nicht ausgeschlossen werden, auch wenn sie hic
und da das Interesse des einzelnen Arbeiters verletzen;
Verträge, die dawider verstoßen, sind ungiltig. Aber
die Verletzung der Vorschriften macht natürlich nicht
den Arbeiter, sondern nur den Gewerbsinhaber strafbar.

II. Folgende Vorschriften gelten für alle Unter-
nehmungen, die dem VI. Hauptstück der Gewerbeord-
nung unterstellt sind.

a) Sonntagsruhe (§. 75). „An Sonntagen hat
alle gewerbliche Arbeit zu ruhen.“ Diese Vorschrift geht
weiter als der Arbeiterschutz an sich erfordern würde,
sie trifft auch den Unternehmer selbst, sogar wenn er
keine Hilfsarbeiter beschäftigt. Diese Erweiterung ist
aber geboten, um die Einhaltung der Sonntagsruhe
überwachen und erzwingen zu können.

Ausgenommen von dem Verbot der Sonntagsarbeit
sind „alle an den Gewerbslocalen und Werksvorrich-

tungen vorzunehmenden Säuberungs- und Instandhaltungsarbeiten."

Ausgenommen werden ferner jene Gewerbe, „bei denen eine Unterbrechung des Betriebes unthunlich, oder bei denen der ununterbrochene Betrieb im Hinblick auf die Bedürfnisse der Consumenten oder des öffentlichen Verkehrs erforderlich ist.“ Die Ausnahmen können nie für einzelne Unternehmungen, sondern nur für ganze Kategorien von Gewerben durch den Handelsminister bewilligt werden. Die jetzt geltenden Ausnahmen enthält der Erlaß des *S. M. v.* 27. Mai 1885, Nr. 83 R. G. B. (Manz'sche Gesetzausgabe B. 1. S. 86.

Als „Sonntag“ sind volle 24 Stunden zu rechnen, deren Beginn zwischen 12 Uhr Nachts und 6 Uhr früh für alle Arbeiter eines Betriebes gleichmäßig festzusetzen ist. (S. den oben citierten M. G.)

„An Feiertagen ist den Hilfsarbeitern die nöthige Zeit einzuräumen, um den ihrer Confession entsprechenden Verpflichtungen zum Besuche des Vormittags- gottesdienstes nachzukommen.“ Das kann für die einzelnen Arbeiter in verschiedener Weise je nach ihrer Confession und nach ihrem Wunsche gewährt werden; aber der Arbeiter kann nicht von vornherein auf diesen gesetzlichen Vortheil ganz verzichten.

b) Schulbesuch. (§. 75a) „Die Gewerbsinhaber sind verpflichtet, den Hilfsarbeitern bis zum vollendeten 18. Lebensjahre zum Besuche der bestehenden gewerblichen Abend- und Sonntagschulen (Vorbereitungs-, Fortbildungs-, Lehrlings-, Fachcursen) die erforderliche Zeit einzuräumen“ Um die Erfüllung dieser Vorschrift zu kontrollieren, muß in der Arbeitsordnung (§. 88a) öffentlich angegeben werden, welchen Schulunterricht die jugendlichen Hilfsarbeiter genießen. Die Lehrlinge

müssen außerdem zum Schulbesuch verhalten und dabei überwacht werden (§. 100).

Daß die Kinder bis zum 14. Jahre, die den Volksschulunterricht besuchen müssen, durch gewerbliche Arbeit nicht davon abgehalten werden dürfen, ist selbstverständlich. Die Aufsicht darüber obliegt den Schulbehörden.

c) Kinder dürfen vor vollendetem 12. Jahre zu regelmäßigen gewerblichen Beschäftigungen gar nicht; zwischen dem 12. und 14. Jahre höchstens 8 Stunden, aber nicht Nachts (d. h. zwischen 8 Uhr Abends und 5 Uhr Morgens), und nur zu Arbeiten, die der Gesundheit und körperlichen Entwicklung nicht nachtheilig sind, verwendet werden (§§. 94, 95).

Gewisse gefährliche oder gesundheitschädliche Verrichtungen können für Kinder und Frauen im Verordnungswege ganz untersagt werden; dagegen können in Bezug auf die Nachtarbeit Erleichterungen und Ausnahmen gestattet werden.

d) Wöchnerinnen dürfen erst nach Verlauf von vier Wochen nach ihrer Niederkunft zu regelmäßigen gewerblichen Beschäftigungen verwendet werden." Eine nothwendige Ergänzung dieser Bestimmung ist es, daß die Wöchnerinnen durch vier Wochen das Krankengeld aus den Krankenkassen beziehen müssen.

e) Ruhepausen (§. 74a). „Zwischen den Arbeitsstunden sind den Arbeitern angemessene Ruhepausen zu gewähren“, die für den Arbeitstag (oder die Arbeitsnacht) mindestens $1\frac{1}{2}$ Stunden betragen müssen, wovon auf die Mittagszeit womöglich eine Stunde zu entfallen hat.

Für einzelne Kategorien von Gewerben, namentlich jenen, bei denen eine Unterbrechung des Betriebes unthunlich ist, können im Verordnungswege Ausnahmen,

(Abkürzung oder besondere Anordnung der Pausen) gewährt werden. (B. des S. M. v. 27. Mai 1885, Nr. 82 R. G. B., f. Manz'sche Gesetzausgabe B. 1. S. 90.)

III. Für fabrikmäßig betriebene Unternehmungen gelten außerdem noch weitere Vorschriften.

a) Normalarbeitstag (§. 96a). „Die Arbeitsdauer darf — ohne Einrechnung der Arbeitspausen — nicht mehr als 11 Stunden binnen 24 Stunden betragen.“ Diese Regel gilt für alle eigentlichen Betriebsarbeiten, auch wenn sie nicht nach Zeit, sondern im Accord entlohnt werden; auch das Mitnehmen von Arbeit nach Hause ist unzulässig.

„Auf Arbeiten, die der eigentlichen Fabrication als Hilfsarbeiten nothwendig vor oder nachgehen müssen, findet diese Bestimmung keine Anwendung.“

Gewissen Gewerbskategorien kann dauernd eine zwölfte Arbeitsstunde (Überstunde) im Verordnungswege gewährt werden; die Gewährung erfolgt auf höchstens drei Jahre. Die allmähliche Einschränkung dieser allgemeinen Ausnahmen liegt im Sinne des Gesetzes.

Eine dauernde Ausnahme kann ferner stattfinden bei ununterbrochenen Betrieben zum Zwecke des wöchentlichen Wechsels der Tag- und Nachtschicht; doch darf der Wechsel nicht durch eine 24stündige, sondern nur durch zwei 18stündige Schichten erfolgen. (B. d. S. M. v. 27. Mai 1885, Nr. 22 R. G. B.)

Eine zeitweilige Verlängerung der Arbeitszeit (Überstunden) kann erfolgen im Falle zwingender Nothwendigkeit an höchstens drei Tagen im Monat unter Anmeldung bei der Gewerbsbehörde erster Instanz.

Nach eingetretener Betriebsunterbrechung oder bei nachgewiesenem vermehrtem Arbeitsbedürfnis können über-

stunden bewilligt werden, und zwar höchstens zwei Stunden, auf die Dauer von drei Wochen in einem Kalenderjahre durch die erste Instanz, von 12 Wochen durch die zweite Instanz. Zur Controlle ist die erhaltene Bewilligung in den Arbeitsräumen öffentlich anzuschlagen. Die Überstunden können nur für einen Betrieb oder ganzen Betriebszweig, nie für bestimmte Arbeiter ertheilt werden.

„Die Überstunden sind besonders zu entlohnern“; der Gelbloh muß also stets für den Normalarbeitstag bemessen werden, was für die Lohnhöhe wichtig ist.

b) Kinder und Frauen. Kinder unter 14 Jahren dürfen zu regelmäßiger Fabrikarbeit gar nicht; jugendliche Hilfsarbeiter (d. h. solche bis zum vollendeten 16. Jahre) dürfen nur zu leichter Arbeit; jugendliche Hilfsarbeiter und Frauenspersonen dürfen nicht zur Nacharbeit verwendet werden (§. 96b). Doch können für Fälle ununterbrochenen Betriebes im Verordnungswege Ausnahmen gemacht werden.

Behörden und Verfahren.

§. 10. Kompetenz in Privatrechtsfragen.

I. In Bezug auf das Verfahren sind die rein privatrechtlichen und die polizeilichen Fragen vollständig zu trennen.

Für die privatrechtlichen Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag sind in der Hauptsache die Zivilgerichte competent. Da es sich meistens um geringfügige Sachen d. h. um einen streitigen Betrag von höchstens 50 fl. ö. W. handelt, so wird gewöhnlich das betreffende Bagatellgericht damit befaßt werden und das

Bagatell verfahren anzuwenden sein. Darüber ist auf das Civilproceßrecht zu verweisen.

Die principielle Competenz der Civilgerichte ist jedoch theilweise durch Specialgerichte beschränkt. Von diesen ist folgendes zu bemerken.

II. Gewerbegerichte. Durch das Gesetz vom 14. Mai 1869, R. G. B. Nr. 63, ist die Errichtung von besonderen „Gewerbegerichten“ als möglich vorgesehen für Bezirke, wo zahlreiche verwandte Gewerbe fabrikmäßig betrieben werden. Gegenwärtig sind fünf Gewerbegerichte in Thätigkeit.

Ist ein Gewerbegericht errichtet, so ist dasselbe nothwendig competent für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältniß, die während der Dauer desselben oder 30 Tage nach seiner Beendigung angebracht werden. Nur die ausdrückliche Vereinbarung der Parteien schließt diese Competenz aus, oder die wirkliche freiwillige Einlassung, wenn nämlich die Klage vor Gericht angebracht und vom Beklagten die Einrede der Incompetenz unterlassen wird.

Das Verfahren ist durch das erwähnte Gesetz geregelt. Die eidliche Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen und die — auf den Nothfall beschränkte — Abnahme von Parteieiden hat durch das ersuchte zuständige Civilgericht zu erfolgen. Die Beaufsichtigung der Gewerbegerichte obliegt den Oberlandesgerichten.

Der Zweck des Verfahrens ist in erster Linie die Erzielung eines Vergleichs; erst wenn dieser nicht zu Stande kommt, die Streitentscheidung. Die Entscheidung ist in Sachen bis zu 50 fl. eine endgiltige. Bei größeren Streitbeträgen kann die Entscheidung — binnen 14 Tagen von ihrer Verkündung — durch Beschwerde bei dem ordentlichen Gerichte angefochten werden. Die

Beschwerde des Klägers richtet sich auf Aufhebung der Entscheidung und Sachkenntnis; die Beschwerde des Beklagten auf Aufhebung der Verurtheilung und auf Durchführung des Aufforderungsverfahrens gegen den angebrachten Anspruch.

Die von dem Gewerbegericht erzielten Vergleiche und gefällten Entscheidungen sind im Verwaltungswege vollstreckbar (S. darüber unten).

III. Schiedsgerichtlicher Ausschluß der Genossenschaft, örtliches schiedsrichterliches Collegium. Zu den Aufgaben der Genossenschaft gehört auch die Bildung eines „schiedsgerichtlichen Ausschusses“ (§. 122 Gew. D.). Die näheren Bestimmungen enthält theils die Gewerbeordnung, theils das Genossenschaftsstatut. Für die einer Genossenschaft nicht angehörigen Gewerbetreibenden eines bestimmten Bezirks kann ein „schiedsrichterliches Collegium“ gebildet werden, wofür die näheren Bestimmungen im §. 87 der G. D. enthalten sind. Für beide Arten von Gerichten gelten die Bestimmungen von §. 122 G. D.

Die Kompetenz der erwähnten Schiedsgerichte ist lediglich eine freiwillige, es besteht dafür keine zeitliche Beschränkung. Die Kompetenz wird begründet durch beiderseitige schriftliche Zustimmung, oder durch mündliche Zustimmung des auf Antrag des Klägers geladenen und persönlich erscheinenden Beklagten.

Das Verfahren richtet sich in erster Linie auf Erzielung eines Vergleichs, dann erst auf Entscheidung des Streites. Die Entscheidungen können in 8 Tagen nach der Verkündigung durch Klage vor dem ordentlichen Gerichte angefochten werden. Die Anfechtung ist dem Schiedsgericht auszuweisen, hemmt aber nicht die vorläufige Vollstreckung.

Die Vergleiche und Entscheidungen sind im Verwaltungswege vollziehbar.

IV. Politische Behörden. Wenn nicht eines der eben erwähnten Specialgerichte competent ist, gehören die privatrechtlichen „Streitigkeiten aus dem Arbeits-, Lehr- und Lohnverhältnis“, welche während der Dauer des Verhältnisses oder binnen 30 Tagen nach Beendigung desselben angebracht werden, vor die politische Behörde erster Instanz des Standortes des Gewerbebetriebs. Die Vereinbarung der Parteien kann diese Competenz nicht ausschließen.

Was unter Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zu verstehen ist, zeigt die Aufzählung für die gleichartige Competenz der Gewerbegerichte (§. 4 des Ges. über die Gew.=Ger.): a) Lohnstreitigkeiten; b) Streitigkeiten über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (§. 78 bis 80 G. D.); c) Streitigkeiten über Entschädigungsansprüche aus dem Dienstaustritt oder der Dienstentlassung [wozu natürlich auch der Anspruch wegen Vorenthaltung des Arbeitsbuches (§. 80 g) gehört]; d) Streitigkeiten über Ersatzansprüche aus der Beschädigung von Fabriksgegenständen; e) Streitigkeiten, welche sich auf die Pensions-, Kranken-, und andere derartige Kassen der Arbeiter beziehen, sofern zu dieser Klasse sowohl Arbeitsgeber als Arbeiter Beiträge leisten (natürlich soweit nicht die Gesetze über die Arbeiterversicherung anderes statuieren).

Die 30 Tage sind bei vorzeitigem Austritt nicht vom Tage des Austritts, sondern vom Ende der einzuhaltenen Kündigungsfrist anzunehmen. — Auch gestundeter Lohn bildet eine Forderung aus dem Arbeitsverhältnis. — Mehrere aufeinanderfolgende Accordarbeiten sind als ein einheitliches Verhältnis aufzufassen.

30 §. 11. Competenz u. Verfahren in Verwaltungssachen.

Gegen die Entscheidung der politischen Behörde erster Instanz ist binnen 14 Tagen der Recurs an die zweite Instanz möglich; ein Recurs gegen zwei gleichlautende Entscheidungen ist ausgeschlossen (§. 87c G. D.). Die rechtskräftigen Entscheidungen sind sofort verwaltungsrechtlich vollstreckbar. Die vor der Behörde geschlossenen Vergleiche sind executionsfähig, wie die gerichtlichen Vergleiche; sie können aber auch wie die Entscheidungen der Behörde im Verwaltungswege vollstreckt werden.

Die privatrechtlichen Entscheidungen der politischen Behörden sind aber niemals definitive, da das Staatsgrundgesetz über die richterliche Gewalt (v. 21. Dec. 1867, Nr. 44 R. G. B. Art. 15) bestimmt, daß es dem durch diese Entscheidung in seinen Privatrechten Gekränkten freisteht, Abhilfe gegen die andere Partei im ordentlichen Rechtswege zu suchen.

Dieses Ansuchen der Rechtshilfe gegen die politische Entscheidung ist nicht an die erwähnte Frist von 30 Tagen gebunden; wenn am ersten Tage die Entscheidung auf Abweisung des Klägers erfolgt, so kann derselbe nach Verlauf der Recursfrist von 14 Tagen, oder wenn er auf den Recurs ausdrücklich verzichtet, sofort sich an das Gericht wenden. Es ist daher keine vortheilhafte Praxis, in solchen Fällen dem Kläger zum Zurückziehen der Klage und Abwarten der 30 Tage zu rathen, statt durch Entscheidung die Klage abzuweisen.

Das Verfahren ist bei privatrechtlichen Sachen ebenso, wie in polizeilichen, s. darüber den folgenden Abschnitt.

§. 11. Competenz und Verfahren in Verwaltungssachen.

I. Zur Überwachung der Durchführung der gesetzlichen Vorschriften über alle Zweige des gewerblichen Arbeitsverhältnisses sind eigene Organe, die Gewerbe=

Inspectoren bestellt. (Ges. vom 17. Juni 1883 R. G. B. 117). Jedem Gewerbeinspector ist ein bestimmter Aufsichtsbezirk zugewiesen; das Gebiet der Monarchie ist in 15 Aufsichtsbezirke getheilt, die Binnenschifffahrt einem eigenen Inspector zugewiesen.

Die Gewerbeinspectoren haben einerseits als beaufsichtigendes, berichtendes und berathendes Organ den Gewerbebehörden bei der Handhabung der Gewerbeordnung behilflich zu sein; sie haben anderseits in dem Verhältnis zwischen Arbeitsgebern und Arbeitern in vermittelnder Weise, als berufener Vertrauensmann, unmittelbar einzugreifen.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben hat der Gewerbeinspector das Recht und die Pflicht, alle Unternehmungen in seinem Aufsichtsgebiet in entsprechender Weise zu untersuchen. Er kann den Eintritt in alle Betriebsräume und Arbeiterwohnungen jederzeit verlangen, und alle beim Betriebe beschäftigten Personen amtlich vernehmen. Wer sich dem Eintritt in die zu inspizierenden Räume widersetzt, die geforderten Aussagen und Auskünfte verweigert oder falsche Aussagen macht, begeht eine Übertretung der Gewerbeordnung.

Der Gewerbeinspector kann die Abstellung von Gesetzwidrigkeiten und Übelständen direct von dem Gewerbsinhaber verlangen, und im Falle der Weigerung die Anzeige an die Gewerbebehörde erstatten. Er kann gegen Entscheidungen der Behörden innerhalb der Recursfrist Einspruch erheben, worauf die Entscheidung der höheren Instanz angerufen werden muß.

Die Gewerbeinspectoren bedürfen zur Erfüllung ihrer Aufgabe der vollen Objectivität, sie dürfen daher selbst bei keinem Unternehmen in irgend einer Weise thätig sein, dürfen von den Arbeitsgebern und Arbeitern keinerlei Entgelt oder Gastfreundschaft annehmen, sie

32 §. 11. Competenz u. Verfahren in Verwaltungssachen.

müssen die zu ihrer Kenntniß gelangenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse strengstens bewahren und dürfen davon auch nicht zu anderen staatlichen Zwecken, namentlich nicht zu Zwecken der Finanzverwaltung Gebrauch machen.

Die Gewerbeinspectoren erstatten über ihre Thätigkeit jährliche Berichte, die veröffentlicht werden und die über die wirtschaftlichen Verhältnisse der Arbeiterschaft und die Bedeutung der Vorschriften der Gewerbeordnung viele Aufschlüsse geben.

II. Für die polizeilichen Angelegenheiten, namentlich für die Bestrafung der Übertretungen der Gewerbeordnung, sind ausschließlich und ohne Zeitbeschränkung die politischen Behörden erster Instanz competent.

Das Verfahren erfordert keine bestimmte Form. Sein Ziel ist die Überzeugung des Entscheidenden; bei Herstellung derselben wird mit Vortheil die Analogie des Bagetellverfahrens zu verwenden sein. Die Verhandlung ist in der Hauptsache mündlich. Über dieselbe ist ein Protocoll zu führen, wozu am besten ein Buch mit entsprechenden Rubriken verwendet wird. Die Parteien und Zeugen sind zunächst einzeln zu vernehmen, und auf ihre widersprechenden Aussagen hin zu confrontieren. Die Beeidigung der Aussagenden oder die Befragung unter Wahrheitspflicht steht den politischen Behörden nicht zu, denn es besteht für die falsche Aussage vor denselben keine Strafbestimmung. Umsoweniger kann die Auftragung von Parteieiden — welche dann vor dem Civilgericht abzuschwören wären — zulässig sein.

Bei dieser Sachlage wird es häufig vorkommen, daß wegen Mangel des Beweismaterials keine Strafe verhängt oder der Beklagte nicht verurtheilt werden

§. 11. Competenz u. Verfahren in Verwaltungssachen. 33

kann, besonders da es sich oft um Vorgänge unter vier Augen handelt.

Die geschlossenen Vergleiche und die gefällten Entscheidungen sind stets zu protokollieren; auf Verlangen oder wenn die verurtheilte Partei bei der Eröffnung der Entscheidung abwesend ist, ist das Urtheil sammt den Motiven auch schriftlich zu geben (§. 147, G. D.).

Die Übertretung der Vorschriften über das Arbeitsverhältnis ist an den Gewerbsinhabern regelmäßig mit Geld von zehn bis einhundert Gulden zu bestrafen (§. 133), an den Arbeitern regelmäßig mit Arrest bis zu drei Monaten (§. 131, 135). Die Strafbarkeit der Übertretungen der Gewerbeordnung verjährt in sechs Monaten (§. 140).

Die Eintreibung aller, durch eine politische Behörde aufgelegten Leistungen erfolgt durch die den Behörden zustehenden Zwangsmittel, also so wie die Eintreibung der Steuern (Verwaltungs-Execution).

Die Regeln des Verwaltungsverfahrens finden sich dargestellt bei Mayerhofer, politischer Verwaltungsdienst I. S. 292 f. S. 687 f. III. S. 55.

III. Recursverfahren. Recurse sind bei den erkennenden Behörden binnen 14 Tagen anzubringen; eine Verlängerung dieser Frist ist nicht zulässig. Der rechtzeitig eingebrachte Recurs hat bei Straffällen immer (§. 148 G. D.), in andren Fällen regelmäßig — wenn nichts anderes verfügt wird — aufschiebende Wirkung.

Das Verfahren in der Recursinstanz zielt nicht auf Wiederholung, sondern nur auf Nachprüfung des früheren Verfahrens ab. Neue Feststellungen der Thatfachen sind in jeder Richtung zulässig; mit denselben wird die untere Instanz beauftragt. Die Entscheidung

erfolgt auf Grund des geprüften und etwa durch die Unterbehörde vervollständigten Materials, stets schriftlich.

Gegen die Recursentscheidung ist ein weiterer Recurs an das Ministerium des Innern in der gleichen Form zulässig, außer wenn das erste Erkenntnis bestätigt (oder bei Strafen gemildert) worden ist (§. 57e, §. 150).

Bei den Entscheidungen der höheren Instanzen ist stets im Auge zu behalten, daß die Aufgabe des Instanzenzuges hauptsächlich in der Controlle der Unterbehörden und in der Wahrung der Einheitlichkeit und Gleichmäßigkeit der Rechtsanwendung gesucht werden muß. Bei der Entscheidung der Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sollte auch stets beachtet werden, daß die Competenz der politischen Behörden zum Zwecke kurzer und schneller Erledigung dieser geringfügigen Sachen eingeführt ist, und daß der volle Instanzenzug diesem Zwecke eigentlich nicht entspricht.

Das Arbeitsverhältnis.

§. 12. Der Abschluß des Arbeitsvertrages.

Die rechtlichen Beziehungen zwischen dem Gewerbsinhaber und seinen Hilfsarbeitern, die in ihrer Gesamtheit als „Arbeits-“ oder „Lohnverhältnis“ bezeichnet werden, entstehen durch die Übereinkunft der Parteien, durch den „Arbeitsvertrag“. Das „Arbeitsverhältnis“ als Rechtsverhältnis beginnt also mit dem Vertragsschlusse und unterliegt von da an der Gewerbeordnung.

Nur ein gültiger Arbeitsvertrag erzeugt ein Arbeitsverhältnis; der Vertrag ist nicht gültig, d. h. er bewirkt keine Rechte und Pflichten für die Parteien, wenn er nicht gewissen rechtlichen Erfordernissen ent-

spricht. Vor allem müssen die Parteien einen ernstlichen und freien Entschluß fassen und in diesem Entschluß übereinstimmen. Wenn der Eine von dem Anderen zu dem Vertrage durch Drohungen gezwungen wäre, oder wenn jeder von beiden etwas anderes beabsichtigt hätte, so würde der Vertrag ungültig sein (z. B. es wird eine Dienstleistung täglich um 8 Uhr versprochen, der Eine meint früh, der Andere abends; eine schwierige Arbeit wird Jemand anvertraut in der unrichtigen Meinung, daß er dazu fähig sei). Das Nähere über diese seltenen und schwierigen Fälle gehört in das Privatrecht.

Der Inhalt der Vereinbarung darf nicht gegen das Gesetz verstoßen; und muß so weit bestimmt sein, daß sich feste Rechte und Pflichten der Parteien daraus entnehmen lassen, darüber ist noch genauer im §. 13 zu sprechen.

Ferner müssen Personen, die selbständig einen Vertrag schließen wollen, ihres Verstandes mächtig und großjährig sein.

Minderjährige müssen daher zum Abschlusse des Arbeitsvertrages regelmäßig die Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters, des Vaters oder des Vormundes, haben. Wenn der Vertreter einmal ausdrücklich zugestimmt hat, daß der Minderjährige ein Arbeits- oder Dienstbuch erhält und sich durch die betreffende Beschäftigung einen Lebensunterhalt verdient, so ist eine weitere Zustimmung zu jedem einzelnen Arbeitsvertrag nicht mehr nothwendig; der Vertrag des Minderjährigen ist gültig auch ohne Zustimmung des Vertreters, und wenn dieser nicht einverstanden ist, so kann er nur auf den Minderjährigen einwirken, daß er das Verhältnis durch Kündigung auflöse. Über dasjenige, was der Minderjährige aus seinem Arbeitsvertrag erwirbt, kann er auch frei verfügen (§. 151, 246 b. G. B.); daher

auch darauf verzichten und darüber vor dem Bagatellgericht und der politischen Behörde selbständig Proceß führen (§. 10 des Ges. über das Bagatellverfahren).

Verschwender, die unter Curatel stehen, sowie Crimatare, können nicht selbständig über ihr Vermögen verfügen, aber sie können sich selbständig zu Arbeitsleistungen verpflichten.

Beim Abschluß des Arbeitsvertrages bedarf es gar keiner Formalitäten; er ist gültig, auch wenn er mündlich unter vier Augen abgeschlossen wird. Aber es ist zu bedenken, daß bei späteren Streitigkeiten der Abschluß und der Inhalt des Vertrages auch bewiesen werden muß, sonst kann der Richter darauf keine Rücksicht nehmen. Deshalb ist es dringend geboten, eine beweisbare Form des Vertrages, besonders die schriftliche, anzuwenden, sobald irgend etwas besonderes oder verwickeltes verabredet wird (z. B. Accordarbeiten, Vor- schußrückzahlungen u.).

Als Zeichen für den Abschluß des mündlichen Vertrages ist vielfach gebräuchlich der Handschlag oder das Angeld. Beides ist leichter zu beweisen und schwerer abzuleugnen, als der abstracte Vorgang, daß die Parteien sich bloß mit Worten einigen.

§. 13. Inhalt des Arbeitsvertrages.

I. Der Inhalt des Arbeitsvertrages muß notwendig drei Fragen beantworten, welche Arbeit soll geleistet werden, welcher Lohn ist zu zahlen, wie lange soll das Verhältnis dauern?

Die Antwort auf diese Fragen müßten eigentlich die Parteien selbst geben, nur dann wäre der Vertrag bestimmt und vollständig. Haben aber die Parteien die entscheidenden Fragen nicht ausdrücklich beantwortet, so braucht deshalb der Vertrag nicht wirkungslos zu

bleiben; es wird vielmehr eine ergänzende Antwort auf anderem Wege gesucht, nämlich durch juristische Auslegung des Vertrages und durch gesetzliche Bestimmungen. Nur wenn es auch auf diesem Wege nicht möglich ist, die Hauptfragen des Arbeitsverhältnisses in vernünftiger und den Interessen beider Theile entsprechender Weise zu entscheiden, muß der Vertrag als ganz unbestimmt und deshalb wirkungslos angesehen werden.

Bei größeren Betrieben kann nicht mit jedem Arbeiter über die Einzelheiten des Arbeitsvertrages verhandelt werden; vielmehr werden die Bedingungen seitens des Arbeitsgebers aufgestellt und in einer „Arbeitsordnung“ veröffentlicht, so daß dann diese Arbeitsordnung zum Inhalt aller Verträge gehört. Darüber ist in §. 14 genauer zu sprechen.

II. Ueber die juristische Auslegung des Vertrages ist folgendes zu bemerken. Man muß zunächst davon ausgehen, daß beide Parteien als redliche und vernünftige Männer verhandeln wollten. Wenn also im Vertrage etwas unbestimmt geblieben ist, so ist zu fragen, was die Parteien im gegebenen Falle redlicher und vernünftiger Weise hätten bestimmen können, und das ist als Inhalt des Vertrages zu betrachten. So ist das Maß und die Art der Arbeit nach dem Brauch des Arbeitsortes zu bestimmen; so ist der an dem Arbeitsorte gewöhnliche Lohn, den der Arbeiter hätte bekommen können, als versprochen anzusehen, wenn der Vertrag darüber nichts enthält.

So weit sind beide Parteien gleich zu behandeln. Wenn aber auf solche Weise eine sichere Entscheidung nicht zu gewinnen ist, wenn die Auslegung verschiedene Auffassungen als möglich ergibt, so muß noch zwischen diesen mehreren Auffassungen gewählt werden. Für

diese Wahl gilt die gesetzliche Regel (§. 915 a. b. G. B.), daß die Auslegung im Zweifel gegen jene Partei entscheiden soll, welche der Urheber der undeutlichen Vertragsbestimmung ist, oder allgemeiner welche an der Undeutlichkeit des Vertrages Schuld ist. Die Schuld der Undeutlichkeit des Vertrages kann zwar auch den Arbeiter treffen; namentlich dann, wenn er sich besondere Vortheile ausbedingt, wird es seine Sache sein, den Vertrag in dieser Richtung ganz zweifellos zu gestalten. Im Ganzen aber muß die Verantwortung für den Vertragschluß den Arbeitsgeber treffen. Denn erstens geht die Bestimmung über die zu leistende Arbeit, und überhaupt der Anstoß zu dem Vertrage von ihm aus, der Arbeiter hat nur Ja oder Nein zu sagen; zweitens steht er wirtschaftlich und sozial regelmäßig höher, so daß der Arbeiter gar nicht in der Lage ist, auf weitere Erörterung und genauere, beweisbare Festsetzung der Vertragsbedingungen zu dringen. Im Zweifel hat also die Auslegung gegen den Arbeitsgeber zu erfolgen.

III. Die gesetzlichen Bestimmungen über das Arbeitsverhältniß sind theils zwingende (absolute), die auch dann gelten, wenn die Parteien das Gegentheil ausdrücklich verabreden würden (z. B. daß Sonntags gearbeitet werden solle); theils sind sie ergänzende (dispositive), die nur dann zur Anwendung kommen, wenn die Parteien über die betreffende Frage nicht selbst etwas bestimmen (z. B. wöchentliche Lohnzahlung, vierzehntägige Kündigung).

Eine ähnliche Bedeutung wie die ergänzenden Gesetzesbestimmungen kann auch die hergebrachte Übung, der Handwerksbrauch haben. Wenn nemlich die Parteien über eine Frage nichts verabreden, so muß in dieser Frage dasjenige gelten, was in ähnlichen Fällen gewöhnlich und übereinstimmend verabredet wird. Die

gewöhnlich verabredeten Vertragsbestimmungen bilden eben den Handwerksbrauch, der sich manchmal auf ein ganzes Gewerbe, manchmal nur auf bestimmte Gegenden erstreckt. Der Handwerksbrauch wird manchmal durch die Genossenschaften (z. B. in einer Werkstattordnung) konstatiert und kann dann viel leichter zur Anwendung kommen; aber er kann nicht durch einen Beschluß oder durch das Statut neu geschaffen werden. Der Handwerksbrauch schließt die Anwendung der gesetzlichen Dispositivbestimmungen aus.

Solche Bräuche haben sich besonders erhalten bei Senfenschmieden, Glasbläsern, Schustern.¹

§. 14. Die Arbeitsordnung. ■

I. Die Gewerbeordnung verfügt (§ 88^a), daß in Fabriken und größeren Betrieben, die mindestens 20 Arbeiter an einer Betriebsstätte beschäftigen von dem Gewerbsinhaber eine „Arbeitsordnung“ festgesetzt und der Behörde und den Arbeitern bekannt gemacht werden muß. Die Arbeitsordnung soll Aufschluß geben über die wichtigsten Punkte des Arbeitsverhältnisses. Sie enthält zwei Gruppen von Bestimmungen von verschiedener Natur; die einen sind Mittheilungen über Einrichtungen des betreffenden Gewerbebetriebs, die für den Arbeiter wichtig sind und die unter der Controlle der Öffentlichkeit stehen sollen; die anderen sind Vertragsbestimmungen, die für alle Arbeiter dieses Betriebes gelten sollen. Über beide Arten von Bestimmungen muß getrennt gesprochen werden.

Was die formelle Seite betrifft, so soll die Arbeitsordnung wenigstens acht Tage vor dem Anschlag in den Betriebsräumen, also vor dem frühesten Zeitpunkt ihrer Geltung, in zwei Exemplaren der Gewerbebehörde vorgelegt werden, die eines davon, wenn sie darin nichts

gefehlwidriges (im weitesten Sinne genommen) findet, dem Gewerbsinhaber mit der Bestätigung „Gesehen“ zurückstellt. Durch die Unterlassung der Vorlage an die Behörde wird an sich die Arbeitsordnung im Verhältnis zu den Arbeitern nicht ungültig, doch wird der Gewerbsinhaber strafbar.

Ferner soll die Arbeitsordnung, versehen mit der Unterschrift des Gewerbsinhabers, in den Arbeitsräumen so angeschlagen sein, daß die Kenntniznahme den Arbeitern leicht möglich ist. Die Möglichkeit der Kenntniznahme seitens der Arbeiter ist für die privatrechtlichen Fragen von großer Wichtigkeit, wie unten zu zeigen ist.

Was von der ganzen Arbeitsordnung gesagt ist, gilt natürlich auch für einzelne Theile derselben, wenn dieselben nachträglich verändert oder hinzugefügt werden.

Wenn in einem kleinen Betriebe, wo eine gesetzliche Pflicht dazu nicht besteht, eine Arbeitsordnung aufgestellt wird, so gelten dafür nicht die erwähnten formellen Vorschriften; aber die privatrechtliche Bedeutung der Arbeitsordnung bleibt gleich. Über solche Fälle ist am Schlusse einiges zu erwähnen.

Ein Muster der Arbeitsordnung gibt Formular Nr. 4.

II. Die Arbeitsordnung muß über folgende Punkte die entsprechenden Mittheilungen enthalten.

1. „Über die verschiedenen Arbeiterkategorien, sowie über die Art der Verwendung der Frauenspersonen und der jugendlichen Hilfsarbeiter.“ Es sind also die verschiedenen Gruppen anzuführen, in die die Arbeiter nach der Natur des Betriebes eingereiht werden, und die nach der hauptsächlichsten Arbeitsthatigkeit benannt zu werden pflegen (z. B. Schlosser, Dreher, Bohrer, Gießer etc.). Ferner ist anzugeben, zu welchen Arbeiten in diesen Gruppen die Frauen und Jugendlichen ver-

wendet werden, woraus sich die Einhaltung der oben im §. 9 angeführten Bestimmungen ergeben muß.

2. „Über die Art und Weise wie die jugendlichen Hilfsarbeiter den vorgeschriebenen Schulunterricht genießen“. Hier ist in Bezug auf die im Betriebe aufgenommenen Lehrlinge anzugeben, welcher Lehranstalt sie zugewiesen sind und wie der regelmäßige Schulbesuch derselben seitens der Unternehmung beaufsichtigt wird. In Bezug auf die übrigen Jugendlichen ist anzugeben, welche Unterrichtsgelegenheit ihnen geboten ist.

3. „Über die Befugnisse und Obliegenheiten des Aufsichtspersonals.“ Es pflegt dem Arbeiter als selbstverständlich bekannt sein, von wem er Aufträge entgegenzunehmen hat, wer ihn beaufsichtigt und gegebenen Falls rügen und strafen kann, an wen er sich zu wenden hat, um Anzeigen zu machen oder Auskunft, Rath, Werkzeuge, Hilfsstoffe zc. zu erlangen; doch sind hier die wichtigsten Punkte kurz anzugeben, besonders der Umfang der Strafbefugnis.

4. „Über die Behandlung der Arbeiter im Falle der Erkrankung und Verunglückung.“ Es ist die gesetzliche Pflicht des Gewerbsinhabers für die Unfalls- und Krankenversicherung der Arbeiter in entsprechender Weise vorzusorgen; hier muß öffentlich angegeben werden, in welcher Weise der Gewerbsinhaber dieser Pflicht nachkommt.

III. Die Arbeitsordnung muß ferner über folgende Punkte des Arbeitsverhältnisses die entscheidenden Bestimmungen enthalten.

5. „Über Arbeitstage, Beginn und Ende der Arbeitszeit und über die Arbeitspausen.“ Hier ist zu erwähnen, wiefern den oben angeführten Bestimmungen über Sonn- und Feiertagsruhe, Normalarbeitstag, Schichtwechsel u. s. w. Rechnung getragen wird.

6. „Über die Zeit der Abrechnung und der Auszahlung der Arbeitslöhne.“ Passend sind hier Bestimmungen anzufügen über die Form und Frist etwaiger Einwendungen gegen die Abrechnung, sowie die allgemeinen Grundsätze für die Bemessung der Accorarbeit.

7. „Über Conventionalgeldstrafen, die bei Übertretung der Arbeitsordnung eintreten, und deren Verwendung, dann über andere allfällige Lohnabzüge.“ Da nur ausdrücklich vereinbarte Conventionalstrafen zulässig sind, muß hier der Anlaß und die Höhe der Strafen genau angegeben werden. Passend können vorher die wichtigsten Verhaltensregeln, deren Übertretung bestraft werden soll, ausdrücklich angeführt werden (z. B. Verbot des Rauchens). Die Verwendung der Conventionalstrafen muß von vornherein festgesetzt sein; es ist unzulässig, daß etwa der Gewerbsinhaber die Art der Verwendung seinem Ermessen vorbehält. Daß die Strafen dem Gewerbsinhaber selbst zufallen, ist nicht ausgeschlossen, doch dürfte die Bestimmung selten sein, um den Verdacht der Ungerechtigkeit zu vermeiden. Meistens sind sie für Interessen der Arbeiterschaft bestimmt.

Von sonstigen Abzügen kommen hauptsächlich die Ersatzeleistungen wegen Beschädigung in Betracht, für deren wichtigste Fälle etwa Taxen ausgesetzt werden können.

8. „Über die Kündigungsfristen und die Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis sogleich gelöst werden kann.“ Die Kündigungsfrist kann auch ganz ausgeschlossen werden. Die gesetzlich bestimmten Fälle der sofortigen Lösung des Verhältnisses können nicht eingeschränkt oder erweitert werden, sie sind unverändert anzuführen.

IV. Die privatrechtliche Bedeutung der Arbeitsordnung ist in ähnlicher Weise zu beurtheilen, wie die Bedeutung der Reglements und Tarife der Eisenbahnen

und ähnlicher Veröffentlichungen von Unternehmungen, die mit dem Publicum viele gleichartige Verträge abzuschließen haben. Die Bestimmungen der veröffentlichten Arbeitsordnung werden also Bestandtheil jedes einzelnen Arbeitsvertrages, soweit dem Arbeiter die Möglichkeit der Kenntnisaufnahme gegeben war, ohne daß es darauf ankäme, ob er sie wirklich kennen gelernt hat. Daher hebt die Gewerbeordnung hervor, daß die A.-O. jedem Arbeiter bei seinem Eintritt (am besten durch ein gedrucktes Exemplar) verlautbart werden und daß sie in den Arbeitsräumen öffentlich angeschlagen bleiben muß.

Ist die A.-O. weder dem Arbeiter beim Eintritte mitgetheilt, noch in der Werkstatt ersichtlich, so sind ihre Vertragsbestimmungen für ihn nicht verbindlich, er muß vielmehr nach den gesetzlichen und herkömmlichen Regeln behandelt werden. — Wird die A.-O. nicht bei der Aufnahme im Comptoir dem Arbeiter mitgetheilt, ist sie aber in der Werkstatt angeschlagen, so gilt sie dem Arbeiter gegenüber erst von der Zeit an, in der er sie kennen lernen konnte; bis dahin kann er den Vertrag mangels seiner ordnungsmäßigen Einwilligung als ungiltig bestreiten. — Von wann gilt eine Änderung der A.-O. für die vorhandenen Arbeiter? Natürlich nicht vor der Bekanntmachung an die Arbeiter (Anschlag). Die Punkte 1. bis 4., die nur Mittheilungen sind, gelten sofort mit dem Anschlag. Die Punkte 5. bis 8. gelten für jeden Arbeiter erst nach Ablauf der bisher für ihn bestehenden Kündigungsfrist; denn die Aufstellung neuer Vertragsbedingungen enthält stillschweigend die Kündigung der bestehenden Arbeitsverträge und die Offerte zu neuen Verträgen, welche von den Arbeitern erst wieder — wenn auch stillschweigend — angenommen werden müssen. Daher ist es passend, bei der Änderung der A.-O. gleich auszusprechen, daß die nicht zustimmenden

Arbeiter an einem bestimmten Zeitpunkt gehen können. Der Zeitpunkt der behördlichen Widmung hat mit der privatrechtlichen Geltung der A.=D. nichts zu thun.

V. Auch in den kleineren Betrieben, wo es gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, kann eine A.=D. (Werkstattordnung) aufgestellt werden, was zur Erleichterung des Verkehrs und zur Vermeidung von Streitigkeiten wesentlich beitragen würde. Hier braucht die A.=D. nicht alle oben angeführten Punkte zu umfassen, sondern kann sich auf das wichtigste beschränken. So wird die Frage, wer Vertreter des Gewerbsinhabers ist, und welche Befugnisse dem Vertreter zustehen, gerade bei kleineren Betrieben oft practisch wichtig sein; aber die Antwort wird kaum für alle Fälle in voraus zu geben sein. Über die Bekanntmachung und den Zeitpunkt der Wirksamkeit gilt auch hier das unter IV. gesagte.

Es kommt vor, daß von Seite einer Genossenschaft eine Werkstattordnung aufgestellt wird. Wenn diese dann in den einzelnen Betrieben bekannt gemacht wird, so gilt einfach das früher gesagte. Aber auch wenn in den einzelnen Betrieben nicht ausdrücklich darauf verwiesen wird, kann sie privatrechtliche Bedeutung haben, indem sie den herrschenden Ortsgebrauch deutlich feststellt, so daß ihre Bestimmungen überall und vor den gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden sind, wo die Parteien nicht etwas anderes ausdrücklich vereinbarn. Nur wird vorauszusetzen sein, daß auch die Gehilfen der Genossenschaft damit einverstanden sind, und daß die Werkstattordnung in den Herbergen zc. veröffentlicht ist. Die Aufnahme von entsprechenden Bestimmungen (z. B. über Ausschluß der Kündigungsfrist) in das Genossenschaftsstatut hat an sich gar keine Bedeutung den Arbeitern gegenüber.

Pflichten des Arbeiters.

§. 15. Pflicht zur Arbeitsleistung.

Die Hauptpflicht des Arbeiters ist die Leistung von Arbeit in der durch den gesamten Vertragsinhalt bestimmten Weise. Dazu treten nebenher die Pflicht zu einem Verhalten, das die gedeihliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses fordert, die Pflicht zum Ersatz von angerichteten Beschädigungen, und zur Zahlung der wegen kleineren Pflichtverletzungen etwa verwirkten Conventionalstrafen. Von diesen Nebenpflichten handelt unten §. 17. Für die Hauptpflicht gelten folgende Grundsätze.

I. Die Arbeit muß regelmäßig von dem Verpflichteten persönlich geleistet werden. Nur dann, wenn es ausdrücklich ausgemacht ist, darf der Arbeiter nach eigenem Ermessen — und natürlich unter eigener Verantwortung — seine Arbeit durch einen Andern verrichten lassen. In der Regel kann der Arbeiter auch bei zufälliger, zeitweiliger Verhinderung (etwa um seinen Posten nicht zu verlieren) einen Vertreter nur mit Zustimmung des Arbeitsgebers bestellen. Daher endet das Arbeitsverhältnis nothwendig mit dem Tode des Arbeiters.

Mit der Person des Gewerbsinhabers aber ist das Arbeitsverhältnis regelmäßig — d. h. wenn das Gegentheil nicht vereinbart ist — nicht verknüpft (§. 1393 a. b. G. B.). Der Tod des Gewerbsinhabers hebt das Verhältnis nicht auf; der Anspruch auf die Arbeitsleistung geht über auf den Erben des Gewerbsinhabers oder auf seinen sonstigen Rechtsnachfolger (z. B. den Käufer des Geschäftes). Wenn freilich dadurch, daß die Arbeit jetzt einer anderen Person zu leisten ist, eine ernstliche Belästigung oder Benachtheiligung des Arbeiters bewirkt würde, so könnte er aus diesem wichtigen, „rechtmäßigen Grunde“ (§. 1160 a. b. G. B.) von einem

auf längere Zeit geschlossenen Verträge vorzeitig zurücktreten, jedoch mit Einhaltung der vereinbarten oder der gesetzlichen Kündigungsfrist. Dieser Standpunkt ist für das Handelsrecht anerkannt und auch für das Civilrecht festzuhalten, woraus eben die Gewerbeordnung ergänzt wird. Dagegen ist der sofortige Rücktritt ohne Einhaltung der Kündigungsfrist für diesen Fall von der Gewerbeordnung ausgeschlossen.

II. Der Arbeiter hat „die ihm anvertrauten gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften zu besorgen“ (§. 76). Es ist angemessen, diesen Satz nicht ungesagt zu lassen; aber er dürfte kaum die Grundlage einer richterlichen Beurtheilung werden. Auf die Erfüllung dieser allgemeinsten Pflicht kann wohl nur mit Mahnungen und Rügen oder durch die Gestaltung der Lohnbemessung (Stücklohn) hingewirkt werden.

III. Der Ort, wo die Arbeit zu leisten ist, ist regelmäßig der Standort des Unternehmens, dem die Arbeit dienen soll (Fabrik, Werkstatt, Landgut).

Zu Arbeiten außerhalb des Standortes, die einen zeitweiligen Wechsel des Wohnortes (Übernachten) bedingen, ist der Arbeiter nur verpflichtet, wenn dies vereinbart ist oder wenn der Betrieb sich regelmäßig über den Standort hinaus erstreckt (z. B. Baubetrieb). Bei auswärtiger Verwendung hat der Arbeiter im Zweifel neben dem gewöhnlichen Lohn auch Anspruch auf die Vergütung der ihm erwachsenden größeren Ausgaben (für Reise, Wohnung, Kost im Gasthaus).

Der Arbeiter hat sich an dem Arbeitsort einzufinden; die Kosten, die das Kommen beim Eintritt in das Verhältniß und an jedem Arbeitstage macht, hat er selbst zu tragen, wenn nicht anderes vereinbart ist. Daß seine Aufnahme in Folge auswärtiger Zeitungsinserate erfolgt ist, gibt ihm noch keinen Anspruch auf Reisevergütung.

Ist bei der Aufnahme ein Reisegeld dem Arbeiter gegeben worden, so ist er zur Rückzahlung desselben nur verpflichtet, wenn diese vereinbart worden ist, was freilich schon durch die Bezeichnung als „Vorschuß“ geschehen kann. Der Reisegeldvorschuß bildet natürlich ein selbständiges Darlehen, nicht eine Lohnvorauszahlung, und kann nur durch ausdrückliche Vereinbarung zu einem Nebengeschäft des Arbeitsvertrages werden.

IV. Wann die Arbeit zu leisten ist, kann sich ergeben aus der ausdrücklichen Bestimmung des Vertrages oder aus den Umständen (z. B. aus dem Zweck der Arbeit). Im Zweifel ist für den dem Arbeiter günstigeren Zeitpunkt zu entscheiden; jedenfalls ist anzunehmen, daß er sein bisheriges Arbeitsverhältnis soll ordnungsmäßig beenden können.

Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung gilt in der Regel als fixirt zu Gunsten des Arbeiters, da dieser nur durch die jeweilige Verdingung für einen concreten Zeitraum auf die volle Verwerthung seiner Arbeitskraft rechnen kann. Der Arbeitsvertrag ist also im Zweifel eine Art von Fixgeschäft; wenn der Arbeitsgeber den Arbeiter nicht zur rechten Zeit verwendet, so ist er in Verzug mit der Entgegennahme der Arbeitsleistung, der Arbeiter wird seiner Verpflichtung ledig und braucht nicht in einem späteren Zeitpunkt die Arbeit nachzutragen. Ist z. B. der Arbeiter auf drei Wochen vom 1. Mai an gedungen, so braucht er nur bis zum 21. Mai zu arbeiten, kann von da an andere Arbeit übernehmen, und erhält, wenn er zur Arbeit bereit war, den vollen Lohn, auch wenn der Arbeitsgeber ihn erst vom 10. Mai an verwenden konnte.

Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung kann aber auch im Interesse des Arbeitsgebers fixirt sein, so daß er eine spätere Arbeitsleistung ohne weiteres zurückweisen,

und sogar Ersatz wegen Nichtleistung begehren kann; doch gilt das nur dann, wenn die Rechtzeitigkeit der Arbeit — ausdrücklich oder stillschweigend — zur Bedingung des Vertrags gemacht ist (§§. 1154, 919 a. b. G. B.).

§. 16. Bestimmung der Arbeitsleistung.

I. Art und Maaß der zu leistenden Arbeit ergibt sich theils unmittelbar aus dem Vertrage, theils sind folgende Erwägungen zu beachten.

Was die Art der Arbeit betrifft, so weist meistens die Benennung des Arbeiters oder der Arbeitsgattung auf einen durch Gewohnheit und Zweckmäßigkeit bestimmten Kreis gewerblicher Verrichtungen hin (z. B. Färber, Walker, Spinner, Dreher etc.) Eine genaue Abgrenzung ist freilich nicht möglich, vielmehr muß sich der Arbeiter im Zweifel den zufälligen Bedürfnissen des einzelnen Betriebs anbequemen.

Mit der Hauptarbeit sind regelmäßig auch die nothwendigen Vor- und Nebenarbeiten zu leisten; es ist z. B. ein Mißbrauch, wenn die bei Bauten beschäftigten Tischler, Spengler etc. sich weigern, den Transport des nöthigen Geräthes an den Arbeitsort — natürlich in der Arbeitszeit — auszuführen.

Die dauernde Theilnahme an einem bestimmten Gewerbsbetrieb schließt in sich auch die Pflicht des Arbeiters, sich gegebenen Falls auch zu anderer als der vereinbarten Arbeit ausbilsweise verwenden zu lassen. Dabei ist vorausgesetzt, daß seine Stellung dadurch nicht verschlechtert wird, daß also die neue Arbeit seiner socialen Stellung, seiner Kraft und Gesundheit entspricht, und sein gewöhnliches Verdienst nicht verringert. Die sociale Verschiedenheit, wie sie bei höheren Dienstleistungen hervortritt (z. B. bei Schauspielern, Gouvernanten, Buchhalter), wird unter den gewerblichen Arbeitern nicht so

bedeutend sein; Auswüchse angeblichen Standesgefühls sind nicht zu beachten (z. B. Omnibuskutscher verweigert landwirtschaftliche Fuhren).

Dagegen ist der Unterschied der gewerblichen von der häuslichen Arbeit streng festzuhalten; die gewerblichen Hilfsarbeiter sind „zur Leistung häuslicher Arbeiten, sofern diese nicht zum Gewerbebetrieb gehören — vorbehaltlich anderweitiger Vereinbarung — nicht verpflichtet“ (§. 76), weder regelmäßig noch ausfallsweise.

Eine scheinbare Erweiterung erfährt das eben Gesagte, wenn der Gewerbsinhaber nicht mehr in der Lage ist, den Arbeiter in der vereinbarten Weise zu beschäftigen. Hier ist der Gewerbsinhaber dem Arbeiter zur Entschädigung verpflichtet, eine genügende Form der Entschädigung aber ist es, wenn er dem Arbeiter die Verwendung zu einer andern entsprechenden Arbeit anbietet; der Arbeiter hat dadurch nur die Wahl, die neue Beschäftigung zu übernehmen oder ohne weitere Entschädigung das Verhältnis zu beenden. S. dazu noch unten. S. 93.

Wird der Arbeiter zur vereinbarten Arbeit unfähig (z. B. durch Kränklichkeit), so muß er wenigstens entsprechend leichtere Arbeit übernehmen.

II. Das Maß der Arbeitsleistung kann durch die Zeit oder durch den Arbeitserfolg gegeben sein. Doch wird die Verpflichtung bei gewerblichen Arbeitern selten nach dem Erfolg allein bestimmt, sondern meist auch nach der Zeit. Der Accordarbeiter hat also nicht nur ein bestimmtes Werkstück fertig zu machen, und zwar gewöhnlich bis zu einem bestimmten Zeitpunkt fertig zu machen, sondern er hat im Zweifel auch noch die Pflicht täglich eine bestimmte Zeit daran zu arbeiten, also die übliche Arbeitszeit einzuhalten. Denn wenn auch der

Lohn nur nach dem Erfolge bemessen ist, so hat doch der Gewerbsinhaber regelmäßig ein Interesse an möglichst großer und rascher Production.

Was das Zeitmaß betrifft, so hat der Arbeiter „die bedungene oder ortsübliche Arbeitszeit einzuhalten“ (§. 76), d. h. er hat sich an allen Arbeitstagen zur festgesetzten Stunde einzufinden und bis zum Ende der Arbeitszeit zu bleiben. Wie groß die regelmäßige Arbeitszeit vertragsmäßig ist, wird selten einem Zweifel unterliegen, da sie für alle Arbeiter eines Betriebes gleich zu sein pflegt. Über Ausnahmefälle und den Einfluß der gesetzlichen Beschränkungen ist unten zu sprechen.

III. Die Pflicht zur Einhaltung der Arbeitszeit ist, wie die privatrechtlichen Pflichten überhaupt, nicht unbedingt; die Nichteinhaltung der Arbeitszeit ist nicht widerrechtlich, wenn sie aus einem rechtfertigenden Grunde erfolgt ist. Welche Umstände das zeitweilige Unterlassen der Arbeit entschuldigen, ist im Gesetze nicht angegeben; man kann sagen, daß eine genügende Entschuldigung vorliegt, wenn die Arbeit nicht hätte geleistet werden können ohne Hintanfetzung wichtiger Interessen des Arbeiters. Das Einzelne ist durch die Gewohnheit des Lebens ziemlich festgestellt; eigene Krankheit entschuldigt, ebenso Tod oder Krankheit der nächsten Angehörigen, die auf die Pflege des Arbeiters angewiesen sind, nothwendiges Erscheinen vor Gericht oder bei Militärbehörden zc. Mit Bewilligung des Gewerbsinhabers oder seines Vertreters können natürlich auch weitere Ausnahmen gemacht werden.

Für die schuldlos versäumte Zeit gebührt dem Arbeiter aber nach der Gewerbeordnung und dem Civilrecht kein Lohn, wenn nicht etwa das Gegentheil für gewisse Fälle verabredet ist. Das Handelsgesetz Art. 60

jedoch spricht dem Gehilfen den Lohn zu, wenn er nicht länger als sechs Wochen durch unverschuldetes Unglück (Krankheit, schuldblose Untersuchungshaft) von der Arbeit abgehalten ist.

IV. Wenn neben der gewöhnlichen regelmäßigen Arbeitszeit noch längere Arbeit nothwendig wird, so fragt sich, ob der Arbeiter dazu verpflichtet ist. Dabei ist von der Frage der Bezahlung zunächst abzu sehen; daß die erhöhte Arbeit nicht um den gewöhnlichen Lohn zu leisten ist, unterliegt keinem Zweifel, vielmehr sind die gesetzlichen Ueberstunden stets besonders zu bezahlen. Abgesehen nun von der Lohnfrage, muß der Arbeiter auch über die vereinbarte Zeit hinaus arbeiten, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit nothwendig ist (z. B. wegen Störungen des Betriebes, vorausgegangen oder bevorstehenden, oder wegen plötzlicher Steigerung der Nachfrage). Bei dauernder Erhöhung (z. B. bei Bewilligung von Ueberstunden auf 3 Monate) kann eine Verpflichtung des Arbeiters nicht ohne weiters angenommen werden; doch wird die Frage meistens schon durch die Arbeitsordnung bejahend entschieden.

Die regelmäßige wie die außergewöhnliche Arbeit muß den gesetzlichen Beschränkungen entsprechen. Die Verabredung einer gesetzwidrigen Arbeitsleistung ist nichtig, der Arbeiter braucht trotzdem nicht mehr als die gesetzliche Arbeit zu leisten. Die Verweigerung oder einfache Unterlassung der ungesetzlichen Arbeit (z. B. Sonntagsarbeit, 24stündige Schicht u.) ist kein Vertragsbruch und berechtigt nicht etwa zu sofortiger Entlassung des Arbeiters.

Ist aber die ungesetzliche Arbeit wirklich geleistet, so gebührt dafür auch der versprochene Lohn, es ist nicht etwa die richterliche Schätzung dafür anzuwenden.

§. 17. Nebenpflichten.

I. Allgemeines Verhalten. „Die Hilfsarbeiter sind verpflichtet, dem Gewerbsinhaber Treue, Folgsamkeit und Achtung zu erweisen, sich anständig zu betragen, über die Betriebsverhältnisse Verschwiegenheit zu beobachten, sich gegen die übrigen Hilfsarbeiter und Hausgenossen verträglich zu benehmen, und die Lehrlinge, sowie die unter der Aufsicht der Hilfsarbeiter arbeitenden Kinder gut zu behandeln“ (§. 76). Diese gesetzliche Beschreibung eines für die gedeihliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses nothwendigen Betragens erhält ihre Verdeutlichung durch die in §. 82 angegebenen Fälle grober Verletzung dieser Vertragspflicht, die die sofortige Entlassung des Arbeiters gestatten. Darüber genaueres unten in §. 24.

II. Conventionalstrafen. Der Arbeiter kann sich durch den Vertrag zur Zahlung von Conventionalstrafen verpflichten für den Fall der Verletzung seiner Vertragspflichten. Andere als ausdrücklich vereinbarte Strafen sind unzulässig; besteht eine Arbeitsordnung, so ist die Vereinbarung nur durch diese zulässig.

Es ist üblich, einen Höchstbetrag der Conventionalstrafe festzusetzen; innerhalb des Höchstbetrages ist dann die Bestimmung der Strafe dem Ermessen des Gewerbsinhabers oder seinem Stellvertreter überlassen. Die richterliche Ermäßigung (§. 1336 a. b. G. B.) kann in diesen Fällen nur die Vereinbarung des Höchstbetrages, nicht die einzelne Strafe betreffen. Die politische Behörde wird vor Genehmigung der A.=D. prüfen, ob der Höchstbetrag der Strafen nicht etwa gerichtlich zu mindern sei.

Die in der Arbeitsordnung angeführten Conventionalstrafen können als Gegenforderungen bei der Lohnzahlung

rückbehalten werden (§. 88a, lit. g). Darin liegt von selbst eine vertragsmäßige Umkehrung der Beweislast; der Arbeiter hat nachzuweisen, daß ein Anlaß zur Verhängung der Strafe nicht gegeben war. Diese Frage kann der Sachlage nach überhaupt selten zur gerichtlichen Entscheidung kommen, doch ist es an sich nicht ausgeschlossen. Z. B. einem Arbeiter werden trotz seinem Widerspruch fünf Verspätungsstrafen in festem Betrage von 30 kr. rückbehalten; er kann beweisen, daß er in der fraglichen Lohnperiode nicht zu spät gekommen ist, daß etwa ein Irrthum des Aufsehers vorliegt.

Um den Arbeiter gegen ungerechtfertigte Strafen zu schützen und ihm die Möglichkeit des Rechtsstreites zu sichern, müssen die verhängten Conventionalstrafen in ein entsprechendes Verzeichnis eingetragen werden, dessen Einsicht den Arbeitern und der Behörde freisteht, und das im Falle der Beschwerde des Arbeiters der Behörde vorzulegen ist (§. 90). Nicht eingetragene Strafen können vom Richter nicht als gerechtfertigt anerkannt werden.

III. Ersatz von Beschädigungen. Wenn der Arbeiter eine Beschädigung von Maschinen, Werkzeug, Material u. veranlaßt hat, so haftet er nach den Regeln des Civilrechts. Er ist zu Ersatz nur verpflichtet, wenn ihn eine Schuld trifft (§. 1295 a. b. G. B.); der Ersatz besteht in Vergütung der Wiederherstellungskosten oder des Sachwertes.

Die Beweislast ist verschieden nach der Natur des Falles. Wenn Sachen dem Arbeiter speciell und ausschließlich zur Verwendung und Beaufsichtigung überlassen sind, so muß er sie unbeschädigt zurückstellen oder nachweisen, daß die Beschädigung derselben ohne seine Schuld erfolgt ist. In den übrigen Fällen muß der Gewerbsinhaber nachweisen, daß der Arbeiter die Be-

schädigung veranlaßt hat und daß ihn ein Verschulden trifft.

Es kommt vor, daß für häufigere Beschädigungen der Ersatzbetrag von vornherein bestimmt wird, und daß in der Arbeitsordnung die Rückbehaltung der schuldigen Ersatzleistungen vereinbart wird. Wenn das nicht der Fall ist, darf ein Lohnabzug wegen Beschädigungen nicht erfolgen, sondern muß die Ersatzforderung selbständig, wenn auch als Forderung aus dem Arbeitsverhältnis, geltend gemacht werden.

Pflichten des Gewerbsinhabers.

§. 18. Im Allgemeinen.

I. Die Hauptpflicht des Gewerbsinhabers ist die Zahlung des schuldigen Lohnes; daneben kommt noch Folgendes in Betracht.

Der Gewerbsinhaber ist dem Arbeiter gegenüber zu einem anständigen Betragen verpflichtet; eine grobe Verletzung dieser Pflicht gibt dem Arbeiter das Recht, die Arbeit sofort zu verlassen (§. 82a) und doch für die Kündigungsfrist seine Bezüge zu begehren (§. 84). Näheres unter §. 25.

Der Gewerbsinhaber ist ferner verpflichtet, die entsprechende Vorsorge zu treffen, daß Leben und Gesundheit der Arbeiter vor den mit dem Betrieb verbundenen Gefahren möglichst gesichert werde (§. 74). Diese Verpflichtung gehört, wie oben §. 8 erwähnt, zunächst dem verwaltungsgerichtlichen Gebiet an; aber sie ist zugleich eine privatrechtliche, die zum Theil schon aus dem Civilrecht abgeleitet werden kann. Von geringer Wichtigkeit ist es zwar, ob der Arbeiter auf Herstellung von entsprechenden Schutzvorrichtungen direct klagen kann oder

nicht, da der Erfolg der Klage durch die Entlassung stets vereitelt werden könnte. Wichtig dagegen ist, daß der Arbeiter die gefährliche Arbeit verweigern und sofort die Arbeit verlassen kann, wenn der Gewerbsinhaber diese wichtige Pflicht vernachlässigt (§. 82a, lit. d).

Im Anschluß daran ist zu erwähnen, daß der Gewerbsinhaber zu Schadenersatz verpflichtet wird, wenn durch seine Schuld der Arbeiter an Leben oder Gesundheit beschädigt worden ist. Die Ersatzpflicht des Gewerbsinhabers beruht ausschließlich auf dem bürgerlichen Recht, das Gewerberecht hat sie nicht verschärft. Nur muß es nach dem eben Gesagten als Verschulden angesehen werden, wenn die Vorsorge für die Sicherung gegen die Betriebsgefahr (§. 74) unterblieben ist, und als „grobes Verschulden“, wenn eine behördlich angerathene oder aufgetragene Einrichtung nicht getroffen worden ist. Wenn der beschädigte Arbeiter einer Unfall- und Krankenversicherung theilhaftig ist, so gelten für die Ersatzansprüche gegen den schuldigen Gewerbsinhaber besondere Regeln, die unten S. 124, 144 angeführt sind. Die übrigen Fragen über die Ersatzansprüche, namentlich über die Beweislast, müssen dem Civilrecht überlassen bleiben.

Der Unternehmer ist ferner verpflichtet für die Versorgung des Arbeiters im Falle der Krankheit (§. 89), und bei den gefährlichen Betrieben auch im Falle der Verunglückung durch Versicherung die entsprechenden Maßregeln zu treffen. Das Nähere über diese Pflichten folgt unten.

Die Verpflichtungen des Arbeitsgebers in Bezug auf die Aufbewahrung, Rückstellung und Ausfüllung des Arbeitsbuches, und in Bezug auf die Ausstellung des Zeugnisses sind bereits oben in §. 6, §. 7 dargestellt.

II. Die dem Gewerbsinhaber obliegenden Pflichten

brauchen nicht persönlich erfüllt zu werden; es genügt, daß sie erfüllt werden, daß z. B. der Lohn gezahlt, die Versicherungsanzeigen erstattet werden u. Der Gewerbsinhaber, d. h. derjenige, in dessen Namen und für dessen Rechnung das Geschäft geführt wird, kann also die Versorgung seiner Pflichten auch einem Stellvertreter übertragen.

Manche Verpflichtungen, so die zu anständigem Verhalten gegen den Arbeiter, treffen den Gewerbsinhaber selbst, sowie jede Person, die in seiner Vertretung mit den Arbeitern in Berührung kommt.

Die Aufstellung eines Stellvertreters für den ganzen Gewerbebetrieb hat folgende Wirkungen. Die Stellung in der Genossenschaft mit ihren Rechten und Pflichten bleibt stets demjenigen, auf dessen Namen das Gewerbe selbst angemeldet ist (H. M. G. v. 19. Juli 1885, §. 20228). Die Verantwortung für Einhaltung der Gewerbeordnung und die für ihre Verletzung verhängten Geld- und Arreststrafen treffen die als Vertreter oder Pächter angemeldete Person; doch haftet für die Geldstrafen auch der eigentliche Gewerbsinhaber (§. 139 G. D.). Die Pflichten zur Durchführung der Unfall- und Krankenversicherung treffen den Unternehmer, für dessen Rechnung das Geschäft betrieben wird (§. 11 Unf. Ges.), ohne Rücksicht wer der nominelle Gewerbsinhaber ist.

Wenn die privatrechtlichen Pflichten des Arbeitsverhältnisses treffen, muß der Arbeitsvertrag festsetzen. Im Zweifel gilt der Unternehmer, auf dessen Rechnung das Geschäft geht, als der eigentliche Vertragsschließende und Verpflichtete. Es muß unzweideutig ausgemacht werden, wenn nur ein Vertreter (z. B. der Baupolier) den Arbeitern haften soll; daß der Vertreter allein die Arbeiter dingt, ist noch nicht entscheidend.

Es ist Sache des Gewerbsinhabers, nach Bedürfnis für einen Stellvertreter zu sorgen, dem gegenüber der Arbeiter Anfragen und Anzeigen erstatten kann; die Nachtheile, die sich aus der Abwesenheit des Gewerbsinhabers oder seines Vertreters ergeben, müssen den Gewerbsinhaber treffen, z. B. bei nicht rechtzeitiger Verständigung von einer Gefahr, von der Kündigung der Arbeiter. In der Arbeitsordnung sind die jeweilig mit der Vertretung betrauten Personen anzuführen.

III. Für die Pflicht zur Lohnzahlung gelten folgende Grundsätze. Die Höhe des dem Arbeiter zu gewährenden Entgelts bestimmt sich nach dem gesamten Vertragsinhalt. Die Einzelheiten darüber sind im §. 19 genauer zu erörtern.

Das Entgelt kann sowohl in Geld, als auch in anderen Leistungen (Wohnung, Heizung, Kost, Kleidung etc.) vereinbart werden. Soweit eine Geldleistung vereinbart ist, muß die Erfüllung auch in barem Gelde erfolgen (§. 78); die Einhaltung dieser Regel ist durch weitgehende Vorschriften gesichert, die in §. 20 und §. 21 gesondert darzustellen sind.

Die verabredeten Naturalleistungen sind im Zweifel in der Regel sogleich von dem festgesetzten Beginn der Arbeitsleistung an zu gewähren. Der Geldlohn aber ist in der Regel erst nach Beendigung der Arbeit zu zahlen (§. 1156 a. b. G. B.). Bei Arbeiten von bestimmter längerer oder von unbestimmter Dauer kann der Arbeiter die Zahlung abschnittsweise (wöchentlich, monatlich) fordern; ohne andere Vereinbarung hat die Abrechnung und die Zahlung wöchentlich nachhinein zu erfolgen (§. 77). Eine Maximalfrist für die Vereinbarung der Lohnperiode enthält die Gewerbeordnung nicht, obwohl das wünschenswerth wäre.

Die gesetzlichen oder vereinbarten Zahlungstermine

gelten nur für die Fortdauer des Verhältnisses; hört das Arbeitsverhältnis innerhalb der Lohnperiode aus irgend einem Grunde (z. B. Tod des Arbeiters auf, so ist der verdiente Lohn „sogleich d. h. ohne unnötigen Aufenthalt“ (etwa am nächsten Tage) zu bezahlen.

Es kann auch — allgemein oder für den einzelnen Fall — vereinbart werden, daß der für den nächsten Arbeitsabschnitt fällige Lohnbetrag ganz oder theilweise vorausbezahlt werde; ein solcher „Lohnvorschuß“ bildet natürlich kein selbständiges Darlehen, sondern nur eine Verschiebung des Leistungstermines. Sollte die Arbeit (z. B. wegen Tod oder Krankheit) nicht geleistet werden, so ist der vorausgezahlte Lohn zurückzufordern.

Die Lohnforderung erlischt durch Verjährung, wenn sie in 30 Jahren nach ihrer Fälligkeit nicht geltend gemacht worden ist §. 1478 a. b. G. B.; auf dieselbe ist die dreijährige Verjährung nach §. 1480 nicht anwendbar.

Der Lohn ist selbstverständlich dem Arbeiter selbst auszusahlen, und nur mit seiner — rechtsgiltigen (s. §. 66) — Zustimmung an Jemand andern. Bei Minderjährigen kann der Lohn auch an den gesetzlichen Vertreter gezahlt werden.

Der Lohn ist an dem Arbeitsort, dem Standort des Betriebes, auszusahlen; der Arbeiter hat den Lohn zu holen. „Die Auszahlung der Löhne in Wirtschaften und Schanklocalitäten ist untersagt“ (§. 78); dieses Verbot wird verwaltungsrechtlich durchgeführt; die an ungehörigem Orte erfolgte Zahlung bleibt doch gültig.

Verweigert der Arbeiter die Annahme des ihm ordnungsmäßig als geschuldet angebotenen Betrages (z. B. bei Streit über die Rechtmäßigkeit der Entlassung),

etwa auch des ihm rückzustellenden Arbeitsbuches, so kann der Gewerbsinhaber sich von seinen Verpflichtungen befreien, indem er die gerichtliche Hinterlegung der Schuld (§. 1425 a. b. G. B.) vornimmt und den Arbeiter davon verständigt. Die Hinterlegung hat bei dem Gerichte des Zahlungsortes zu erfolgen; innerhalb von 30 Tagen nach Endigung des Arbeitsverhältnisses, binnen welcher Zeit die politische Behörde zuständig ist, kann die Hinterlegung wohl auch bei ihr oder durch sie erfolgen. Die Herausgabe an den Arbeiter muß natürlich vom Gericht unter denselben Bedingungen erfolgen, unter denen die Leistung seitens des Gewerbsinhabers erfolgt wäre; also vor allem an dem Arbeitsorte (nicht etwa in dem Heimathsorte des Arbeiters).

§. 19. Die Lohnbestimmung.

I. Wenn die Parteien Entgelt für die Arbeitsleistung nicht vereinbart haben, so wird angenommen, daß sie in einen angemessenen Lohn gewilligt haben, dessen Höhe dann der Richter bestimmt. Ohne Lohnbestimmung behält aber der Vertrag eine gewisse Unbestimmtheit, die offenbar durch den Gewerbsinhaber veranlaßt ist, bei deren Beurtheilung daher im Zweifel gegen den Gewerbsinhaber zu entscheiden ist.

Ist nicht einmal die Art der Lohnbemessung bestimmt, so ist im Zweifel Zeitlohn zuzusprechen; Stücklohn ist nur dann anzunehmen, wenn solcher für die vereinbarte Arbeit allgemein üblich oder doch in dem fraglichen Gewerbebetrieb durchaus angewendet ist.

Ist Zeitlohn anzuwenden, so wird der zur fraglichen Zeit ortsübliche Durchschnittslohn zuzuerkennen sein, doch kann wohl auch auf den bisher vom Arbeiter für die gleiche Arbeit bezogenen Lohn Rücksicht genommen werden. Die Bemessung des Stücklohnes ist einfacher,

denn der Lohnsatz pflegt ja in einem Betriebe allgemein und nicht für jeden Arbeiter besonders bestimmt zu sein, und die individuelle Befähigung des Arbeiters macht sich bei Stücklohn von selbst geltend.

Die Vereinbarung reiner Accordarbeit (z. B. Herstellung eines Werkstücks nach einer Zeichnung gegen einheitliche Lohnsumme), ist ohne vorherige Bestimmung des Lohnsatzes ganz unbestimmt und deshalb ungiltig; die nachträgliche richterliche Festsetzung kann niemals die Vertragsbestimmung ersetzen, denn der Lohn wird gerade deshalb accorziert und pauschaliert, weil die Beurtheilung der aufzuwendenden Arbeit und Geschicklichkeit schwer voraus zu beurtheilen ist, so daß stets etwas gewagtes bei diesem Geschäft bleibt. Der Arbeiter ist nicht verpflichtet, die ungiltig vereinbarte Arbeit zu beendigen; für die wirklich aufgewendete Arbeit kann er eine angemessene Vergütung verlangen.

Die absichtliche Weglassung der Lohnbestimmung hat vernünftigen Sinn nur dann, wenn eine Probezeit, um den Wert der Arbeitsleistung kennen zu lernen, beabsichtigt ist. Daher kann beim Fehlen der Lohnbestimmung in der Regel nicht der Abschluß eines dauernden Arbeitsverhältnisses angenommen werden, sondern nur die Vereinbarung einer Art von Probezeit bis zum nächsten Zahltag. Findet am nächsten Zahltag die Einigung über den künftigen Lohn nicht statt, so ist das Verhältnis ohneweiters zu Ende.

II. Bei der Verabredung von Zeitlohn gestaltet sich das Verhältnis am einfachsten, und es bedarf nur die Entlohnung der Überzeit einer Erwähnung. Wenn der Arbeiter auch verpflichtet ist, im Bedarfsfalle auch in einer außergewöhnlichen Zeit zu arbeiten, so ist damit noch nicht gesagt, daß er diese außergewöhnliche Arbeit um denselben Lohn wie die gewöhnliche Arbeit

verrichten muß. Sondern wenn der Lohn für die Überstunden nicht von vornherein festgesetzt ist, muß er als nicht vereinbart gelten und deshalb eventuell richterlich bemessen werden. Dabei ist dann zu beachten, daß die außergewöhnliche Arbeit dem Arbeiter größere Kosten macht, da er einerseits seine Beköstigung nicht in der gewöhnlichen, sondern in anderer theurerer Weise besorgen muß, und andererseits für die größere Anstrengung auch ungewöhnlich mehr consumirt. Es ist daher angemessen, für die Überstunden einen höheren Lohnsatz zu gewähren.

Will oder kann der Gewerbsinhaber von den Diensten des gedungenen Arbeiters — bei Beginn oder während der Dauer des Verhältnisses — keinen Gebrauch machen, so läuft wenn nicht das Gegentheil bedungen ist, doch der Anspruch auf den Zeitlohn fort, bis das Verhältnis ordnungsmäßig beendet ist. (Dem steht nicht entgegen der letzte Satz in §. 1160 a. b. G. B.: „Wird die Arbeit unterbrochen“, so verantwortet kein Theil den Zufall“; denn dies betrifft nur den Werkvertrag, Arbeit ist hier gleich Werk gemeint.)

III. Für die Fälle des Stück- und Accordlohnes ist zunächst zu erwähnen, daß es allgemein angezeigt wäre, die für die Lohnberechnung maßgebenden Regeln und die wichtigsten Tariffsätze in gleicher Weise wie die Arbeitsordnung den Arbeitern öffentlich bekannt zu machen. Denn da die Lohnhöhe durch den Einheitsatz bedingt ist, so gehört der Einheitsatz mit zum Vertragsinhalt, und man sollte möglichst dafür sorgen, daß die volle Kenntnis und Controlle des Vertrages auch dem Arbeiter möglich ist.

Eine Änderung der Tariffsätze des Stücklohnes ist nur zulässig unter den Bedingungen einer Vertragsänderung. Der von dem Gewerbsinhaber willkürlich

veränderte Lohnsatz darf nicht angewendet werden auf das dem Arbeiter bereits zugewiesene Arbeitsquantum, nicht auf die Arbeit während der bestehenden Kündigungsfrist von der Festsetzung des neuen Tarifs an gerechnet, am wenigsten natürlich auf eine bereits vollendete Arbeit. Das letztere, das hie und da in Bergwerken, Spinnereien zc. geübte „Abreißen der Gedinge“, ist ein unwürdiger Vertragsbruch, und muß unbedingt vermieden werden, wenn nicht etwa in der Arbeitsordnung oder in einem gleicherweise veröffentlichten Lohn tarif eine Maximalgrenze für die Fälle des Stück- und Accordlohnes ausdrücklich festgesetzt ist.

Bei einer Accordarbeit gibt eine nachträgliche Änderung der aufgetragenen Arbeit (z. B. Änderung der Zeichnung, nach der das Werkstück zu machen ist), Anlaß zu Schwierigkeiten. Principiell liegt auch darin eine Vertragsänderung, die der Arbeiter erst acceptieren muß, und durch die auch eine neue Vereinbarung des Lohnes nothwendig wird; erfolgt eine neue Lohnvereinbarung nicht, so muß man entweder dem Arbeiter eine besondere Vergütung für die durch Aenderung bewirkte Mehrarbeit zusprechen, oder wie bei ganz fehlender Accordlohnbestimmung den Vertrag als wirkungslos ansehen. Es ist jedenfalls Sache des Gewerbsinhabers bei nachträglichen Änderungen der Arbeitsleistung auch die Lohnfrage gleich völlig klar zu stellen.

IV. Wenn die Lohnhöhe nach dem Arbeitserfolge bemessen wird, tritt für den Gewerbsinhaber noch die selbstverständliche Nebenpflicht ein, dem Arbeiter dauernd die entsprechende Arbeit zuzuweisen und ihm nicht unnöthigen Zeitverlust (z. B. durch Warten auf Arbeitsmaterial, auf nothwendige Hilfskräfte oder Nebenarbeiten) zu verursachen. Diese Pflicht des Gewerbsinhabers ist insofern anerkannt, als der Arbeiter, „wenn der Ge-

werbsinhaber sich weigert oder außer Stande ist, ihm Verdienst zu geben" (§ 82a, lit. e), die Arbeit sofort verlassen und für die Kündigungsfrist Entschädigung verlangen kann. Die Entschädigung besteht hier in dem Durchschnittsverdienst, den der Arbeiter bei Gewährung voller Arbeitsgelegenheit gehabt hätte. Eine directe Klage auf Zuweisung entsprechender Arbeit ist aber nicht möglich, da der Gewerbsinhaber niemals verpflichtet ist, den gedungenen Arbeiter wirklich zu beschäftigen, sondern nur ihm den vereinbarten Lohn auch ohne Beschäftigung auszus zahlen.

Hier zeigt sich, daß die bloße Vereinbarung von Stücklohn unvollständig ist und die Lage des Arbeiters unsicher macht. Eine passende Ergänzung ist die Verabredung eines Minimallohnes, der dem Arbeiter stets zu zahlen ist, wenn ohne seine Schuld sein Stücklohn nicht diese Höhe erreicht.

Durch die Festsetzung eines Minimallohnes wird eine billige Lösung für die Fälle zufälliger Betriebsunterbrechung (Wassermangel, Maschinenbruch, partieller Streik) ermöglicht, indem der Arbeiter dann diesen Minimallohn bis zur Beendigung des Verhältnisses von dem Gewerbsinhaber fortbezieht, während er bei bloßem Stücklohn nichts bekommt oder nur durch sofortigen Austritt sich den Anspruch auf Vergütung für die Kündigungsfrist verschaffen kann.

V. Bei Stück- und Accordlohn ergibt sich noch die Frage nach dem Einfluß der Mangelhaftigkeit des Arbeitsergebnisses. Beruht der Fehler der gelieferten Sache auf dem Verschulden des Arbeiters, so hat er entweder den Fehler zu verbessern oder er erhält einen entsprechend geringeren Lohn. Als Conventionalstrafe kann selbst der ganze Lohn für das mangelhafte Stück wegfallen, z. B. das „Wagenmullen“ in Kohlenwerken, d. h. das

Streichen der von den Arbeitern nicht vollständig oder nicht mit ganz reiner Kohle angefüllten Förderwagen.

Der Arbeiter haftet aber nicht für Fehler, die nicht durch seine Schuld, sondern durch andere Umstände veranlaßt sind, z. B. durch mangelhafte oder geringwertige Natur des Materials, durch die Art des Betriebes u. Daher erhält der Arbeiter bei einzelnen Fehlern des Productes (z. B. Webefehlern des Tuches) doch den normalen Lohn; bei gänzlichem Mißlingen des accordierten Werksstücks ist aber die Arbeit als unausführbar anzusehen und nicht der Accordlohn, sondern ein der aufgewendeten Arbeit entsprechender Lohn zu gewähren (z. B. der Guß eines Werksstücks mißlingt einem geschickten Arbeiter mehrmals ohne wirkliches Verschulden bei 23 Tagen Arbeitszeit; er erhält Zeitlohn). Jedenfalls trifft das Risiko des zufälligen Mißlingens den Arbeiter nur dann, wenn es ausdrücklich vereinbart ist; der Arbeiter übernimmt sonst bei einer Accordarbeit nur das Risiko des Quantums der Arbeit und der durch Geschicklichkeit zu vermeidenden Schäden.

Die Durchführung der erwähnten Regeln bietet große Schwierigkeiten. Ob die gelieferte Arbeit gut und dem Auftrage entsprechend ist, kann nie der Beurtheilung des Gewerbsinhabers allein überlassen werden, das wäre gegen das Wesen des Vertrages. Um die Willkür des Gewerbsinhabers auszuschließen, muß vielmehr verlangt werden, daß er die Mangelhaftigkeit der Arbeit beweist, oder die Möglichkeit nachträglicher richterlicher Prüfung offen läßt, es darf z. B. das angeblich mißlungene Stück nicht sofort vernichtet, das angeblich vertragswidrige Mauerwerk nicht sofort überbaut werden.

Daß die gelieferte Arbeit nicht dem Auftrag entspricht, hat der Gewerbsinhaber nachzuweisen, der daher die Bedingungen des Accordes genau feststellen muß.

Daß die mißlungene Arbeit ohne Schuld des Arbeiters mißlungen ist, hat der Arbeiter zu beweisen.

§. 20. Die Lohnforderung.

I. Die Lohnforderung an sich entsteht schon mit dem Vertragsschlusse, wenn sie auch erst fällig wird, wenn die vereinbarte Arbeit geleistet ist. Nach allgemeiner Regel könnte die Lohnforderung schon von ihrer Entstehung an Gegenstand rechtlicher Verfügungen sein, sie könnte vor ihrer Fälligkeit veräußert, verpfändet, aufgehoben, in Execution gezogen werden. Von dieser Regel sind jedoch für die Lohnforderung weitgehende Ausnahmen gemacht, die auf der Anschauung beruhen, daß die Entziehung des zur Lebensfristung nöthigen Lohnes die ganze Existenz des Arbeiters bedroht, daß daher die Lohnforderung ähnlich wie die „Unterhalts- (Alimentations-) Ansprüche“ zu behandeln und gegen die Strenge der Rechtsverfolgung seitens der Gläubiger und gegen die eigene Leichtfertigkeit des Arbeiters zu sichern sei.

Die erwähnten Ausnahmsbestimmungen enthält das Gesetz vom 29. April 1873 (Nr. 68 R. G. B.), „betreffend die Sicherstellung und Execution auf die Bezüge aus dem Arbeits- und Dienstverhältnisse“. Danach können die Bezüge einer dauernd angestellten Person bis zum Betrage von 600 fl. ö. W. gar nicht mit Beschlag belegt werden. Zu den „Bezügen“ ist auch der Wert der Naturalleistungen zu rechnen; dagegen ist abzugiehen, was als Ersatz für Auslagen, Material etc. erscheint. Als „dauernd“ gilt das Arbeitsverhältnis, wenn eine bestimmte Dauer von mindestens einem Jahre, oder bei unbestimmter Dauer eine mindestens dreimonatliche Kündigungsfrist hat.

Bei nicht dauerndem Arbeitsverhältnis kann die

Pfersche, Gewerbliches Arbeitsverhältnis.

5

einzelne Lohnforderung zwar gepfändet und exequirt werden, aber erst nach Leistung der Arbeit und nach Ablauf des Tages der Fälligkeit, also nur dann, wenn der Arbeiter am Zahltage seinen Lohn nicht in Empfang nimmt. Auf diesen gesetzlichen Vortheil kann der Arbeiter nicht verzichten; er kann ihn auch nicht indirect aufheben, da zugleich jede rechtliche Verfügung (Cession, Anweisung, Verpfändung) seitens des Arbeiters wirkungslos ist, wenn sie nicht nach der wirklichen Auszahlung oder nach dem Fälligkeitstage getroffen worden ist.

Dieser gesetzliche Vortheil der Lohnforderung gilt auch gegenüber dem Arbeitgeber selbst, wenn er aus einem andern Geschäfte eine Geldforderung gegen den Arbeiter hätte, mag diese nun für ihn selbst entstanden oder ihm durch Erbschaft oder Cession zugefallen sein. Zu den wirkungslosen Geschäften gehört auch der Compensationsvertrag, d. h. daß die bereits entstandene Lohnforderung durch die Gegenforderung des Arbeitgebers getilgt sein solle. Die einseitige Compensation ist durch das besprochene Gesetz nicht ausgeschlossen, doch stehen ihr andere sogleich zu erwähnende Hindernisse entgegen.

II. Eine weitere privatrechtliche Begünstigung erhält die Lohnforderung, indem die Gewerbeordnung bestimmt: „Die Gewerbsinhaber sind verpflichtet die Löhne der Hilfsarbeiter in barem Gelde auszusahlen“ (§. 78).

Es ist damit zwar nicht gesagt, daß als Entgelt für die Arbeitsleistung nur Geld versprochen werden könne, es können vielmehr auch Naturalleistungen vereinbart werden. Aber die vereinbarte Geldleistung, der Lohn im engeren Sinne, muß in Bargeld gezahlt werden. Diese gesetzliche Begünstigung kann auch nicht mit Zustimmung des Arbeiters ausgeschlossen werden, weder bei Abschluß des Vertrages noch nach Entstehung der Lohnforderung, außer in einigen gesetzlich bestimmten

Ausnahmefällen, die in §. 21 dargestellt sind. Ungiltig ist daher die „Hingabe an Zahlungsstatt“, d. h. der Vertrag, daß die Geldforderung durch eine andere Leistung getilgt sein solle; ungiltig auch die „Novation“, d. h. der Vertrag, daß statt des Geldes etwas anderes geschuldet sein solle.

Der Versuch, die Lohnforderung anders als durch Baarzahlung — also durch Lieferung anderer Sachen, durch Compensation in der Form des Lohnabzugs, durch Bezahlung von Schulden des Arbeiters an andere Gläubiger — zu tilgen, bleibt wirkungslos, der Lohn kann jederzeit vom Arbeiter selbst nachgefordert werden.

Eine scheinbare Ausnahme von dieser Regel tritt nur ein für die Geldforderungen, die für den Arbeitsgeber aus dem Arbeitsverhältnis selbst gegen den Arbeiter erwachsen, z. B. für Ersatz von Beschädigungen, für Conventionalstrafen. Wenn vereinbart ist, daß diese Gegenforderungen vom Lohn in Abzug zu bringen sind, so ist damit von vornherein der vereinbarte Geldlohn ein geringerer. Diese Auffassung ist aber selbstverständlich nur denkbar bei Gegenforderungen, die unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis entspringen, oder ausdrücklich zu Nebenverträgen des Arbeitsvertrages erhoben werden können und erhoben worden sind. Die Vereinbarung muß entweder bei Eingehung des Verhältnisses getroffen werden, oder sie ist, wenn nachträglich getroffen, als eine Vertragsänderung zu behandeln, so wie es oben §. 43 für die Änderung der Arbeitsordnung dargestellt ist.

Daß die Compensation, wenn sie vom Schuldner eingewendet wird, nach §. 1438 a. b. G. B. von selbst von der Zeit des Bestehens der Gegenforderung an wirkt, steht natürlich der Unzulässigkeit der Compensation der Lohnforderung so wenig entgegen, wie der Unzulässigkeit der Compensation bei Rückforderung eines Depositums.

III. Über die in der Praxis vorkommenden Lohnabzüge ist auf Grund der besprochenen Bestimmungen folgendes zu sagen.

1. Zeitweiliges Rückbehalten eines Theiles des Lohnes als Caution für etwaige Ansprüche (Stehgeld) ist eine Veränderung der Zeit der Lohnzahlung, und nur zulässig, wenn es bei Eingehung des Arbeitsverhältnisses (z. B. durch die Arbeitsordnung) vereinbart wird. Ohne vorherige Vereinbarung ist das Rückbehalten unzulässig und der volle Lohn kann jederzeit unbedingt gefordert werden, selbst bei Vertragsbruch des Arbeiters.

2. Zulässig ist die vorgängige Vereinbarung (z. B. durch die Arbeitsordnung) des Lohnabzugs für ordnungsmäßig festgestellte Conventionalstrafen, für Ersatzansprüche wegen Beschädigungen (besonders wenn sie in der Arbeitsordnung tarifirt sind) und wegen Contractbruches des Arbeiters. Ist der Lohnabzug nicht ausdrücklich vereinbart, so muß der Lohn unbedingt gezahlt und die Gegenforderung selbständig geltend gemacht werden.

3. Gesetzlich zulässig ist der Lohnabzug für die den Arbeiter treffenden Versicherungsbeiträge, doch muß der Abzug binnen vier Wochen von der Fälligkeit des Beitrags geschehen, da sonst die Forderung selbst erlischt (s. unten S. 120).

4. Der Barvorschuß für die laufende Lohnperiode ist eine zu Gunsten des Arbeiters erfolgende vorzeitige Zahlung, die von selbst die Lohnforderung vermindert.

5. Andere Geldvorschüsse (für Reisekosten, Schuldentilgung etc.) bilden selbständige Darlehensforderungen, die Tilgung derselben durch Lohnabzug kann daher gar nicht vereinbart werden.

Nur wenn ausnahmsweise bei Abschluß des Arbeits-

vertrages die Gewährung des Darlehens zu einer Nebenbedingung des Arbeitsvertrages erhoben worden ist, kann auch der Lohnabzug vereinbart werden. Ist in diesem Falle die Höhe des jeweiligen Abzugs nicht festgesetzt, so kann nie der ganze Lohn auf einmal vorenthalten werden, auch nicht wenn der Arbeiter das Verhältnis auflöst; es ist vielmehr der jeweilige Abzug mit Rücksicht auf die Alimentennatur des Lohnes vom Richter nach Billigkeit festzusetzen (§. 904 a. b. G. B.).

Mit Rücksicht auf das Gesagte ist bei Darlehen an Arbeiter eine eingehende schriftliche Vereinbarung dringend gerathen, s. dafür das Formular Nr. 5.

6. Lohnabzüge für die dem Arbeiter gemachten Naturalleistungen können nur unter bestimmten gesetzlich vorgeschriebenen Bedingungen vereinbart werden, worüber im §. 21 näheres.

7. Lohnabzüge zur Bezahlung anderer Gläubiger des Arbeiters dürfen weder mit noch ohne Zustimmung des Arbeiters gemacht werden; die Lohnforderung bleibt trotzdem bestehen, der Gewerbsinhaber hat auch nicht die Rückforderung gegen den dritten Gläubiger, da er eine bestehende Schuld des Arbeiters bezahlt hat.

8. Lohnrückbehalt zu Gunsten des Arbeiters, z. B. für Einlagen in eine Sparkasse u., können nicht vereinbart werden, da Niemand zu seinem eigenen Vortheil rechtlich gezwungen wird.

§. 21. Verbot des Trucksystems.

I. Die Gewerbeordnung begnügt sich nicht, das Gebot der Barzahlung des Geldlohnes direct zu sichern, sie tritt auch jenen Beziehungen zwischen Arbeiter und Gewerbsinhaber entgegen, die am häufigsten den Anlaß oder die Form für das Unterbleiben der Barzahlungen

bilden, und die man als „Trudhsystem“ bezeichnet. Es handelt sich in der Hauptsache darum, daß dem Arbeitgeber der Verkauf von Waren auf Credit an die Arbeiter, das „Creditieren“ von Waren verboten wird. Der Grund dieses Verbotes liegt darin, daß die wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeiters durch die Schulden an den Gewerbsinhaber noch vergrößert wird, und diese wirtschaftliche Abhängigkeit nach der bei uns wie in allen Industriestaaten gemachten Erfahrung nur zu leicht mißbraucht wird zur Ausbeutung der Arbeiter oder doch zu unberechtigten Beschränkungen ihrer Lebensführung. Erfahrungsmäßig ist die wirtschaftliche und sittliche Stellung des Arbeiters viel günstiger, wenn er seine Bedürfnisse gegen bare Bezahlung aus dem erhaltenen Geldlohn deckt, als wenn er stets auf Credit wirtschaftet.

Die im folgenden besprochenen Bestimmungen der Gewerbeordnung (§. 78 ff.) sind zwar in ihrer Tendenz klar, aber im Einzelnen sehr verwickelt und theilweise ungenau ausgedrückt. Die Grundlage derselben bilden zwei zusammengehörige Verbote. Erstens: Gewerbsinhaber dürfen ihren Hilfsarbeitern nicht Waren auf Credit verkaufen. Zweitens: „Es darf nicht vereinbart werden, daß die Hilfsarbeiter Gegenstände ihres Bedarfs aus gewissen Verkaufsstätten beziehen müssen“ (§. 78.)

Das zweite Verbot ist zur Wahrung des freien Selbstbestimmungsrechtes der Arbeiter unerläßlich und muß in weitestem Umfange durchgeführt werden. Vereinbarungen, die das Verbot direct verletzen, dürften selten sein. Eine directe Verletzung liegt auch vor, wenn an Stelle des Lohnes bei der Auszahlung Marken gegeben werden, die nur bei einer bestimmten Verkaufsstätte als Zahlungsmittel verwendbar sind. Eine indirecte Verletzung des Verbotes liegt darin, daß der

Gewerbsinhaber den Arbeitern Lohnvorschüsse nur in der Form von Marken gewährt, die auf eine bestimmte Verkaufsstätte lauten.

Der natürliche Einfluß ist ohnedies nicht zu be-
seitigen, der dadurch entsteht, daß Arbeiter, die nicht die
— vom Gewerbsinhaber oder auch nur von Beamten
desselben — begünstigte Verkaufsstelle benützen, schlechter
behandelt und womöglich entlassen werden.

Die dem Gewerbsinhaber gehörige Verkaufsstätte
würde in ihrem natürlichen Übergewicht noch mehr be-
stärkt, wenn sie den Arbeitern auf Credit verkaufen
dürfte; denn sie könnte leichter und sicherer creditieren,
da die Bezahlung durch Lohnabzüge — obwohl gesetz-
widrig — doch in Anwendung kommen könnte. Die
Monopolstellung des dem Gewerbsinhaber gehörigen
Geschäftes führt aber erfahrungsmäßig oft zu unreellem
Verkauf und zu Ausbeutung der Arbeiter. Der Verkauf
seitens des Gewerbsinhabers an seine Arbeiter kann
zwar deshalb nicht ausgeschlossen werden, aber er ist
nur zulässig gegen Barzahlung, nicht auf Credit.

II. Die zum Schutze der Arbeiter gegebenen Be-
stimmungen sollen aber nicht hinderlich sein für die
seitens der Gewerbsinhaber zu Gunsten der Arbeiter
getroffenen Einrichtungen, wodurch den Arbeitern die
Beschaffung der Lebensbedürfnisse ohne jeden Zwang
erleichtert werden soll. Daher werden von den ange-
führten Regeln — nämlich Gebot der Barzahlung, Aus-
schluß der Creditierung, und der Pflicht zum Kaufen bei
bestimmten Geschäften — Ausnahmen unter bestimmten
Bedingungen gemacht.

Die Bedingungen der Ausnahmen sind folgende:

a) Es muß sich um wirkliche Bedürfnisse der Arbeiter
handeln, also um Zuwendung von „Wohnung, Feuer-
ungsmaterial, Benützung von Grundstücken, Arzneien

und ärztlicher Hilfe, sowie von Werkzeugen und Stoffen zu den von ihnen anzufertigenden Erzeugnissen“, endlich von „Lebensmitteln oder der regelmäßigen Beköstigung“.

Die Zuwendung von Beleuchtungsmaterial ist nicht erwähnt, aber zweifellos mit zu den Ausnahmen zu rechnen; doch muß der Gewerbsinhaber für die Beleuchtung der Arbeitsräume ohnedies selbst sorgen (s. oben S. 20), darf daher für diese den Arbeitern nichts anrechnen.

Für alle anderen Gegenstände oder Waren, insbesondere für geistige Getränke, gelten die obigen Verbote.

b) Die Zuwendung an die Arbeiter darf, soweit es sich um Kaufgeschäfte handelt, nicht auf einen Vortheil des Gewerbsinhabers abzielen, sie ist ausgenommen nur, „soweit sie zu einem die Beschaffungskosten nicht übersteigenden Preise erfolgt“. Diese Beschränkung ist zwar in §. 76 nur in Bezug auf Lebensmittel und Beköstigung ausdrücklich ausgesprochen, muß aber natürlich auch für Arzneien, Feuerungsmaterial zc. gelten.

Als „Beschaffungskosten“ ist nicht nur der für die Ware gezahlte Kaufpreis anzusehen, sondern auch alle andern wirklichen Ausgaben, die für die „Beschaffung“, d. h. die Verschaffung an den Arbeiter, nothwendig sind, als Fracht, Verzehrungssteuer zc. Der Einzelpreis ist selbstverständlich kaufmännisch auf die abgesetzten Einheiten zu berechnen.

Der Nachweis der Angemessenheit des Preises, also der Vermeidung eines Geschäftsgewinnes, ist im Zweifel vom Gewerbsinhaber durch entsprechende Rechnungsführung zu erbringen.

c) Die Zuwendung an den Arbeiter muß auf einer „vorausgegangenen Vereinbarung“ beruhen. Wenn dem Arbeiter Waren, die er nicht verlangt hat, aufgedrängt werden, und er sie nachträglich doch mit-

nimmt und verbraucht, so liegt darin nach allgemeinem Civilrecht eine nachträgliche stillschweigende Einwilligung; solche Verkäufe gehören aber nicht zu den Ausnahmen, sondern sind nach der Regel ungiltig.

III. Wenn die erwähnten drei Bedingungen erfüllt sind, so können folgende Ausnahmen eintreten.

1. Es kann als Vertragsbedingung festgesetzt werden, daß die Arbeiter gewisse Zuwendungen von dem Gewerbsinhaber oder von bestimmten Bezugsorten entgegennehmen müssen. Eine solche Vereinbarung wäre freilich rechtlich bedeutungslos, soweit sie nur dem Interesse des Arbeiters dienen sollte (z. B. kaufen von Lebensmitteln bei dem Arbeiterconsumverein); denn Niemand wird zu seinem Vortheil gezwungen. Aber im Interesse des Gewerbsinhabers sind solche Vereinbarungen wirksam; z. B. daß die Arbeiter die bereitgestellten Arbeiterwohnungen benutzen, daß sie Hilfsstoffe und Werkzeuge gleichmäßig aus derselben Bezugsquelle nehmen.

Bei minderjährigen Hilfsarbeitern können auch Bedingungen in ihrem eignen Interesse gestellt werden, die ihre Wirksamkeit durch die ausdrückliche oder stillschweigende Zustimmung der gesetzlichen Vertreter derselben erhalten, z. B. Besuch von Schulen, gemeinsame Mittagskost in der Ruhepause gegen Lohnabzug, theilweise Sparanlage des Lohns.

2. Es kann seitens des Arbeitsgebers dem Arbeiter auf Borg verkauft werden; die Forderung des Kaufpreises ist rechtlich giltig und kann selbständig gerichtlich geltend gemacht werden.

3. Endlich kann in den Ausnahmefällen die Forderung des Gewerbsinhabers durch Lohnabzug geltend gemacht werden, es liegt, wie oben erwähnt, eine gesetzliche Ausnahme von der Pflicht der Barzahlung vor.

Die zweite und dritte Ausnahme haben besonders in ihrer Verbindung praktische Bedeutung; denn gewöhnlich erfolgt die Creditierung mit Rücksicht auf die laufende Lohnperiode, z. B. auf Einschreibebücher, deren ausgewiesener Betrag bei der Lohnzahlung rückbehalten wird. Die Creditierung kann dann den Anschein eines Lohnvorschusses annehmen, indem eine theilweise vorzeitige Leistung an den Arbeiter erfolgt, die freilich in Ware statt in Geld besteht. Der Schein des Lohnvorschusses entsteht, wenn die Creditierung in Form von Marken erfolgt, die dem Arbeiter auf Rechnung seines laufenden Lohnes ausgefolgt, und vom Gewerbsinhaber der Verkaufsstelle gegen Bargeld umgetauscht werden. Die wirkliche Sachlage und die juristische Auffassung ist aber in allen Fällen gleich; der erlaubte Lohnabzug muß also stets als Compensation einer gültigen Kaufpreisforderung behandelt werden.

Eine eigentliche „Hingabe an Zahlungsstatt“, wo der Schuldner, nur um sich von der Geldschuld ohne Geld zu befreien, dem Gläubiger Ware anbietet, kommt hier praktisch kaum vor; die Tendenz des Gewerbsinhabers ist regelmäßig die des Verkäufers.

Hier ist darauf hinzuweisen, daß Ausbeutungen der Arbeiter durch das Trucksystem in Folge der Gewerbeordnung und der behördlichen Aufsicht selten geworden sind (am häufigsten noch bei Baubetrieben). Aber vielfach wird den strengen Bedingungen des Gesetzes nicht entsprochen, wo in guter Absicht Wohlfahrtseinrichtungen für die Arbeiter gepflegt werden. So ist die Ausgabe von Marken auf bestimmte Geschäfte Dritter unzulässig und keine Erfüllung der Lohnforderung, selbst wenn die Arbeiter in diesem Geschäfte unter Aufsicht des Gewerbsinhabers billigere und bessere Ware bekommen. Die strenge Durchführung des Gesetzes ist aber nothwendig,

denn wenn auch in vielen Fällen und bei fortgesetzter behördlicher Aufsicht kein Nachtheil entsteht, so liegt doch die Gefahr einer Bedrückung der Arbeiter — namentlich seitens der Vertreter des Gewerbsinhabers — bei allen Formen des Trucksystems sehr nahe.

IV. Die Einhaltung der besprochenen Regeln wird theils verwaltungsrechtlich gesichert, indem mit einer Strafe von 10 bis 400 Gulden dem Gewerbsinhaber gedroht ist, der sich „Bedrückungen der Arbeiter“ zu Schulden kommen läßt (§. 113 lit. d); theils civilrechtlich durch folgende Bestimmungen.

Erstens sind alle Vertragsbestimmungen und Verabredungen, die den besprochenen Regeln zuwiderlaufen, nichtig (§. 78 c). Das hat zur Folge, daß einerseits die Forderung des Geldlohnes aufrecht bleibt und ungehindert gerichtlich geltend gemacht werden kann, obwohl der Arbeiter für den Betrag desselben andere Sachen (z. B. Getränke) empfangen hat; daß andererseits der Gewerbsinhaber seine Forderung aus dem Verkauf auf Borg in keiner Weise geltend machen kann, wenn auch der Arbeiter die Waren bekommen und verbraucht hat.

Die letzterwähnte Folge kann natürlich auch allein zur Geltung kommen, wenn der Gewerbsinhaber den Lohn in Geld voll ausgezahlt hat und das Kaufgeld für die ungiltig creditirte Ware selbstständig eintreiben will; dagegen kommen stets beide Consequenzen zur Geltung, wenn der Gewerbsinhaber versucht hat, die Lohnforderung zu begleichen durch Aufrechnung mit dem Preise ungiltig gelieferter Waren.

Zweitens ist aber dem Gewerbsinhaber auch die Rückforderungsklage entzogen, die sonst nach Civilrecht regelmäßig demjenigen zusteht, der aus einem ungiltigen Vertrag dem Gegner etwas gegeben hat (§. 877 a. b.

G. B.). Der Gewerbsinhaber kann also weder den creditierten Kaufpreis noch die gelieferte Ware zurück verlangen.

Da jedoch dadurch der Arbeiter einen unberechtigten Gewinn machen würde, so fällt die Rückforderungsklage, die dem Gewerbsinhaber nach Civilrecht zustehen würde, von selbst gewissen Anstalten zu, u. zw. entweder der Krankenkasse die bei der betreffenden Unternehmung eingerichtet ist, wenn dieser auch die Conventionalstrafen der Arbeiter zugewiesen sind; oder der Genossenschafts-krankenkasse, wenn der Gewerbsinhaber einer Genossenschaft angehört; oder wenn weder das eine noch das andere zutrifft, dem Ortsarmenfonde, dem auch die sonstigen Geldstrafen zufallen.

Die Rückforderungsklage, die diesen Anstalten zufällt, richtet sich nie auf den Preis der gelieferten Sachen, da ja die Hingabe an Zahlungsstatt oder der Verkauf stets ungiltig sind; sie richtet sich auf Herausgabe der Sachen selbst, soweit sie beim Empfänger noch vorhanden sind, oder auf Herausgabe des Wertes, soweit der Empfänger dadurch noch bereichert erscheint. Hat der Arbeiter die Sachen auf Rechnung seines Lohnes erhalten, so erscheint er erst bereichert, wenn er nun nachträglich noch den Lohn wirklich erhält.

V. Die dargestellten Regeln erfahren eine doppelte Erweiterung. Erstens gelten sie, soweit es möglich ist, nicht nur für den Gewerbsinhaber selbst, sondern auch für „Familienglieder, Gehilfen, Beauftragte, Geschäftsführer, Aufseher und Factoren des Gewerbsinhabers, sowie für andere Gewerbetreibende, bei dessen Geschäft eine der hier erwähnten Personen unmittelbar oder mittelbar betheiligt ist.“ (§. 78 b.)

Für die dem Gewerbsinhaber gleichgestellten Personen kann nur das Verbot der Warencreditierung in

Anwendung kommen, seine strenge Durchführung ist aber gerade hier von großer Bedeutung. Dagegen werden Fälle von ausnahmsweise gültiger Creditierung bei diesen Personen praktisch selten sein.

Zweitens werden die erwähnten Regeln auch anwendbar erklärt auf diejenigen „Hilfsarbeiter, welche außerhalb der Werkstätten für Gewerbsinhaber die zu dem Gewerbsbetriebe nöthigen Ganz- oder Halbfabrikate anfertigen oder solche an sie absetzen, ohne aus dem Verkaufe dieser Waren an Consumenten ein Gewerbe zu machen.“ (§. 78 a.)

Der Schutz gegen Ausbeutung, der in dem Gebot der Barzahlung und dem Verbot des Verkaufs auf Borg liegt, wird hier auch zugewendet den Hilfsarbeitern bei den verschiedenen Formen der Hausindustrie. Die Heimarbeiter sind nicht „Hilfsarbeiter“ im Sinne der Gewerbeordnung §. 73, auf sie findet weder die Gewerbeordnung im ganzen, noch das VI. Hauptstück derselben Anwendung, von ihnen ist daher hier nicht weiter zu handeln.

Dauer und Ende des Arbeitsverhältnisses.

§. 22. Dauer des Verhältnisses.

I. Der dritte Punkt, der durch den Arbeitsvertrag geregelt werden muß, ist die Dauer des Verhältnisses. Es ist zu unterscheiden, ob das Verhältniß von vornherein auf „feste Zeit“, auf eine bestimmte Dauer abgeschlossen wird, oder auf unbestimmte Zeit, so daß die Begrenzung der Dauer einer späteren Erklärung der Parteien, der Kündigung, überlassen bleibt.

Das Verhältniß von bestimmter Dauer endet von

selbst mit Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne daß eine Erklärung der Parteien nöthig ist. Die stillschweigende Fortsetzung der Pflichten aus einem solchen Arbeitsverhältnis ist als Abschluß eines neuen Vertrages anzusehen, für den im Zweifel unbestimmte Dauer angenommen werden muß.

Eine feste Zeitbestimmung kann sich bei dem Arbeitsverhältnis auch von selbst aus den Umständen als Vertragsinhalt ergeben, so z. B. aus der Art der Arbeit (Reparatur), aus der Art der Lohnbestimmung (eigentliche Accordarbeit), aus dem Fehlen der Lohnbestimmung (Probezeit bis zum nächsten Zahltag), aus der Vereinbarung der ratenweisen Vorschußrückzahlung durch Lohnabzug.

II. Ist eine feste Zeitbestimmung nicht nachweisbar, so wird unbestimmte Dauer angenommen. Diese liegt auch dann vor, wenn eine Minimalfrist vereinbart ist, vor der eine Lösung nicht stattfinden soll (z. B. Entlassung nicht vor 2 Jahren).

Die Kündigung, die die unbestimmte Dauer nachträglich beendet, kann von jeder der Parteien nach Willkür erklärt werden; doch ist nur eine definitive und vorbehaltlose Erklärung eine gültige Kündigung, eine derartige Erklärung: „ich kündige Ihnen, falls das oder jenes noch einmal vorkommt“, bleibe wirkungslos.

Der unberechtigte einseitige Rücktritt vom Arbeitsverhältnis, also die vorzeitige Entlassung seitens des Arbeitsgebers, das vorzeitige Weggehen seitens des Arbeiters, ist als eine unzweideutige stillschweigende Kündigung anzusehen; nur muß die Absicht, das Verhältnis zu beenden, deutlich sichtbar sein, was nicht der Fall ist, wenn der Arbeiter ohne Erklärung einfach wegbleibt.

Die Kündigung kann das Arbeitsverhältnis sofort

oder nach einer bestimmten Zeit beendigen. Die Frist wird nach Kalendertagen berechnet und ihr Ende fällt mit dem Ende des betreffenden Arbeitstages zusammen. Auch wenn keine Frist vereinbart ist, endet das Verhältnis mit dem begonnenen Abschnitte der Arbeits- und Lohnbestimmung (Arbeitstag), da die Kündigung zwar nach Willkür, aber nicht zu ungelegener, die andere Partei direct schädigender Zeit erfolgen darf (also nicht, wenn der Arbeiter morgens zur Arbeit kommt).

Wenn nichts anderes verabredet ist, gilt für gewerbliche Hilfsarbeiter eine vierzehntägige Kündigungsfrist (§. 77); die Parteien können aber bei Abschluß des Vertrages eine längere oder kürzere Frist verabreden, oder jede Frist ausschließen. Unzulässig wäre die Verabredung, daß der Arbeiter nur mit einer bestimmten Frist, der Herr aber ohne Frist kündigen kann; denn dadurch würden die gesetzlichen Bestimmungen über die sofortige Entlassung (§. 84) umgangen werden.

Die besondere Bestimmung der Kündigungsfrist kann in der Arbeits- oder Werkstattordnung erfolgen; auch der Orts- und Handwerksbrauch kann maßgebend sein. Im übrigen müssen die Parteien in jedem Falle für eine beweisbare Übereinkunft sorgen; es genügt jedenfalls nicht, wenn etwa ein Meister sich darauf berufen würde: „bei mir ist eine Kündigungsfrist nicht üblich, das wissen die Gesellen“.

III. Stück- und Accordlohn. Daß der Lohn nach dem Stück bemessen wird, macht keinen Unterschied in Bezug auf die Dauer des Verhältnisses, auch hier handelt es sich um eine gleichmäßige Zeitarbeit (Spulen, Weben, Nähen), bei der nur die Lohnhöhe in eigener Art bemessen wird. Daher gelten auch hier die oben erwähnten Regeln; nur kommt noch ein wenig wichtiger Fall hinzu. Wenn nämlich der Arbeitserfolg in größeren Einheiten

besteht (Stück Tuch, Kette Garn, Stiderei), und das Ende des Verhältnisses nicht mit der Vollendung der in Arbeit stehenden Einheit zusammenfällt, so muß der Arbeiter noch über die gewöhnliche Frist hinaus die Vollendung der Arbeitseinheit besorgen. Natürlich kann er die chikanöse Zuweisung einer zu großen Arbeitspartie gegen Ende der Frist zurückweisen.

Die eigentliche Accordarbeit dagegen schließt im Zweifel eine feste Zeitgrenze in sich „bis zur Beendigung der Arbeit“; denn da für jede neue Arbeit ein eigener Accordsatz erst verabredet werden muß, so verliert das Verhältnis mit dem Ende der gegenwärtigen Arbeit seinen Inhalt. Die feste Zeit muß eingehalten werden (§. 77) und kann nicht durch Kündigung verkürzt werden, das gilt für und gegen den Arbeiter. Eine etwaige Maximalfrist für die Vollendung der Arbeit hat keinen Einfluß auf die Dauer des Verhältnisses, z. B. trotz Maximalfrist von 6 Wochen erlischt das Verhältnis, wenn die Arbeit nach 4 Wochen beendet ist.

Das Gesagte gilt jedoch nicht, wenn für den Arbeiter in der Hauptsache ein dauerndes Verhältnis mit Zeit oder Stücklohn besteht, und nur gelegentlich eine Accordarbeit hinzukommt; hier tritt nach Vollendung der Accordarbeit von selbst wieder der frühere Zeit- oder Stücklohn in Anwendung. Das wird besonders dort anzunehmen sein, wo ein Minimaltaglohn neben Accordarbeiten besteht.

Die wirklich aufeinander gefolgten Accordarbeiten sind als ein einheitliches Verhältnis anzusehen; wenn daher etwa der Arbeiter den für die erste Arbeit rückständigen Lohn gestundet hat, wird die politische Behörde dafür competent, auch wenn seither durch mehr als vier Wochen weitere Accordarbeiten erfolgt und bezahlt worden sind.

§. 23. Endigung des Verhältnisses.

I. Mit dem Ausdrucke der „Beendigung“ verbindet sich der Gedanke, daß von da an keine weiteren gegenseitigen Rechte und Pflichten entstehen; das schließt nicht aus, daß noch über den Endpunkt hinaus aus den bisherigen Beziehungen und gerade wegen der Endigung Rechte und Pflichten fortbauern.

Die Umstände, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen können, sind theils schon erwähnt, theils in Folgendem zu besprechen; sie werden hier zur Uebersicht zusammengestellt.

1. Natürliches Ende des Arbeitsverhältnisses wird bewirkt (§. 83) einerseits durch „den Tod des Arbeiters“ (nicht auch durch den Tod des Gewerbesinhabers, der an Rechten und Pflichten des Arbeiters nichts ändert), anderseits durch „das Aufhören des Gewerbebetriebes“. Im zweiten Falle gebührt aber dem Arbeiter, wenn er dadurch eine vorzeitige Entlassung erleidet, die Schadloshaltung für den Entgang der Kündigungsfrist oder des noch übrigen Theiles der festen Vertragsfrist.

2. Ablauf der Vertragsfrist. Hier kommt das im vorigen Abschnitt Gesagte zur Anwendung, wonach der Endpunkt entweder von vornherein bestimmt ist, oder während der Dauer erst durch Kündigung festgestellt wird.

3. Vertragsmäßige Aufhebung. Solche ist jederzeit möglich; alles Nähere, in welchem Zeitpunkt die Aufhebung eintreten, welche sonstige Wirkung damit verbunden sein soll, muß der Vertrag selbst feststellen.

Mündlicher Streit führt oft zum Auflösungsvertrag, doch muß man mit der Annahme eines solchen Vertrages vorsichtig sein. Heftige Rede (z. B. „da muß ich eben gehen!“) ist noch nicht Vertragserklärung, die ohneweiters

(z. B. „ja gehen Sie nur!“) acceptirt werden könnte; die bindende Vertragserklärung muß vielmehr aus der Discussion (etwa durch feststellende Frage) hervorgehoben werden.

Wenn der Arbeiter weggeschickt und ihm das Betreten der Betriebsstätte untersagt wird, so liegt darin eine einseitige Entlassung und ein Verzicht auf seine weitere Arbeit; das stillschweigende Weggehen des Arbeiters in Befolgung des Befehls ist durchaus keine Zustimmung zur vertragsmäßigen Aufhebung.

4. Einseitiger Rücktritt. Damit sind nur jene Fälle gemeint, wo eine Partei rechtmäßig, also ohne eine Vertragsverletzung zu begehen und ohne zu Ersatz verpflichtet zu sein, das Verhältnis durch ihre willkürliche Erklärung vorzeitig lösen kann.

Der Rücktritt hat nicht immer gleiche praktische Bedeutung. Bei unbestimmter Dauer unterscheidet sich der Rücktritt von der Kündigung dadurch, daß die Kündigungsfrist wegfällt; ist eine solche ausgeschlossen, so bleibt nur der geringfügige Unterschied, daß der Rücktritt in jedem Augenblick erfolgen kann, während die Kündigung nicht zu ungelegener Zeit, also nur mit Ende des Arbeitstages, erfolgen darf (§. 79). Bei bestimmter Dauer des Verhältnisses gibt das Rücktrittsrecht entweder die Möglichkeit, die längere Vertragsdauer mit einer Kündigung unter den gewöhnlichen Bedingungen abzuschneiden, oder auch die weitergehende Möglichkeit, die ganze Dauer sofort ohne Kündigung abzuschneiden.

Die Fälle, in denen der Rücktritt der einen oder der anderen Partei gestattet ist, können durch das Gesetz oder durch Vertrag bestimmt sein, darüber ist in Folgendem genauer zu sprechen.

II. Die gesetzlichen Rücktrittsfälle zerfallen in zwei Gruppen. Einerseits wird der Rücktritt gewährt, wenn

die weitere Erfüllung des Vertrages der betreffenden Partei nur mit Hintanzetzung wichtiger eigener Interessen möglich wäre; daß sich eine Partei selbst für solche Ausnahmefälle zur Erfüllung des Arbeitsvertrages verpflichten wollte, ist nicht anzunehmen und wäre gar nicht angemessen. Andererseits wird der Rücktritt gestattet, wenn von der einen Seite eine Verletzung der Vertragspflichten stattgefunden hat, die nicht vergütet werden kann, oder die eine gedeihliche Fortsetzung des Verhältnisses nicht erwarten läßt, so daß das Interesse des Verletzten sich gerade auf Auflösung des Verhältnisses richtet; in diesen zahlreicheren Fällen gehört die Möglichkeit des Rücktrittes zu den Folgen der Vertragsverletzung.

Das bürgerliche und das Handelsrecht begnügt sich mit der allgemeinen Regel, daß beiden Parteien der Rücktritt zusteht aus „rechtmäßigen“ oder „wichtigen“ Gründen (§. 1160 a. b. G. B., Art. 62 G. G.), so daß das vernünftige Ermessen des Richters in jedem Falle über die Bedeutung der angeführten Rücktrittsgründe entscheidet.

Auch für das gewerbliche Arbeitsverhältnis kommt diese allgemeine Regel zur Anwendung, wenn es sich nur um die Lösung eines auf längere feste Zeit geschlossenen Vertrages durch vorzeitige Kündigung handelt; so kann dem Gehilfen gekündigt werden bei Concurs des Gewerbsinhabers, der Gehilfe kann unter Umständen kündigen bei Aenderung der Person des Gewerbsinhabers. Die Möglichkeit der vorzeitigen Kündigung kann auch durch Vertrag für besondere Fälle vereinbart werden; z. B. Gehilfen im Falle der Uebernahme eines eigenen Geschäftes, Arbeiterinnen im Falle der Verheirathung.

Die Gewerbeordnung spricht nur von dem sofortigen Rücktritt ohne Einhaltung der etwa bestehenden Kündigungsfrist; sie zählt aber die Fälle einzeln auf, in denen

dieses weitergehende und eigentliche Rücktrittsrecht dem Gewerbsinhaber oder dem Arbeiter zusteht. Diese Aufzählung der Fälle ist offenbar als abschließende (taxative) gemeint, damit in diesen häufigen Fällen die Entscheidung vereinfacht und der Beurtheilung der Parteien selbst leicht zugänglich werde. Der Kreis der gesetzlichen Rücktrittsgründe ist also fest abgeschlossen.

Aber auch die vertragsmäßige Aenderung des gesetzlichen Rücktrittes ist als unzulässig anzusehen, es können die im Gesetz angeführten Fälle nicht ausgeschlossen und neue Fälle nicht vereinbart werden. (H. M. E. v. 13. Sept. 1889, J. 36074). Der Grund dafür liegt sowohl in der berechtigten Tendenz des Gesetzes, die vorliegenden Fälle möglichst einfach zu gestalten, als auch in der Erwägung, daß schon allgemeine Gründe den Ausschluß der weiteren gesetzlichen Rücktrittsfälle unzulässig machen. Denn die Verabredung, daß der Arbeiter im Falle der Gesundheitsgefahr nicht sollte zurückkehren dürfen, oder daß auch bei bewußter (doloser) Verletzung des Vertrages die andere Partei nicht sollte ihr Interesse geltend machen und vom Vertrage zurücktreten können, wäre gegen die gute Sitte und gegen das Wesen des Rechtsverhältnisses.

Die Vereinbarung neuer Rücktrittsfälle hätte überhaupt praktische Bedeutung nur bei der ersten Gruppe, wo der Rücktritt erfolgt, weil dem Rücktretenden die Erfüllung seiner Vertragspflicht wesentlich erschwert ist. Hier kann aber in anderer Weise genügend geholfen werden durch zeitweilige Entschuldigung von der Arbeitsleistung (s. oben S. 50), oder durch Kündigung und gleichzeitige Entschuldigung für die Kündigungsfrist; z. B. der Mann erkrankt und die Frau verläßt die Arbeit um ihn zu pflegen.

III. Wenn ein Fall des Rücktritts wirklich eingetreten

ist, so steht es natürlich dem Berechtigten frei, ob er die Rücktrittserklärung abgeben will oder nicht. Die Möglichkeit des Rücktrittes hört auf, wenn er ausdrücklich erklärt, von seinem Rechte keinen Gebrauch zu machen, oder wenn er dasselbe nicht in einer angemessenen Frist — die vom Richter zu beurtheilen ist — ausgeübt hat. Besonders bei den Fällen der Vertragsverletzung ist zu betonen, daß darauf nicht mehr zurückgekommen werden kann, wenn eine Verhandlung darüber und eine Verzeihung unter den Parteien stattgefunden hat, oder wenn sie in kürzerer Zeit (z. B. bis zum nächsten Zahltag; die deutsche Gewerbeordnung setzt eine Woche fest) nicht geltend gemacht sind; denn hier hat ja das Rücktrittsrecht nur den Zweck, die schnelle Lösung unhaltbarer persönlicher Beziehungen zu ermöglichen.

§. 24. Gesetzliche Rücktrittsfälle.

I. Der Gewerbsinhaber kann in folgenden Fällen zurücktreten und den Hilfsarbeiter vor Ende der Vertragsfrist und ohne Kündigung sofort entlassen (§. 82):

a) „Wenn der Hilfsarbeiter beim Abschlusse des Arbeitsvertrages den Gewerbsinhaber durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen, oder ihn über das Bestehen eines anderen, den Arbeiter gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrthum versetzt hat“. Der erste Umstand kann jederzeit geltend gemacht werden, da er ein Delict bildet, das den Arbeiter vertrauensunwürdig macht, der zweite Umstand aber nur in der Zeit, für die der Arbeiter dem früheren Arbeitgeber gleichzeitig verpflichtet war.

b) „Zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird“. Es ist dauernde Unfähigkeit gemeint, über vorübergehende Unfähigkeit ist unten (§. 88h)

gesprochen; ob die Unfähigkeit von Anfang an oder erst später vorhanden war, macht keinen Unterschied; wird der Arbeiter wegen seines Ungeschickes zur vereinbarten Arbeit für eine andere Arbeit verwendet, so liegt darin eine stillschweigende Aenderung des Vertrags, die den Rücktritt weiterhin ausschließt.

c) „Der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt worden ist“. Die Trunksucht muß als dauernde Eigenschaft dadurch erwiesen sein, daß der Arbeiter wenigstens dreimal in Trunkenheit gefunden und wenigstens zweimal in entsprechender ernstlicher Weise (Drohung der Entlassung) verwarnt worden ist.

d) „Sich eines Diebstahl, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Gewerbsinhabers unwürdig erscheinen läßt“. Das Vergehen braucht natürlich nicht gegen den Arbeitsgeber selbst gerichtet zu sein; auch ist strafgerichtliche Verfolgung und Verurtheilung nicht erforderlich, es genügt die Beweisbarkeit; es ist nicht nöthig, daß das Vergehen während des gegenwärtigen Arbeitsverhältnisses stattgefunden habe; auf Vergehen, die dem Arbeitsgeber bekannt waren, die verjährt oder deren Strafe abgehüßt ist, kann nicht zurückgegriffen werden.

e) „Ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verräth; oder ohne Einwilligung des Gewerbsinhabers ein der Verwendung beim Gewerbebetrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt“. Was als „Geheimnis“ bewahrt werden soll, muß dem Arbeiter gesagt oder zweifellos erkennbar sein; „Nebengeschäft“ ist nur eine auf Verdienst beruhende Verkehrsthätigkeit, Verwendung bei Vereinen und Corporationen, wenn auch honorirt, ist kein Nebengeschäft; die „Einwilligung des Gewerbsinhabers“ braucht nicht besonders nachgesucht zu werden, nur wenn ein Verbot oder eine Verwarnung oder eine

Weigerung der Einwilligung erfolgt ist, darf das Geschäft nicht fortbetrieben werden; die einmal erfolgte Einwilligung kann ohne Grund nicht widerrufen werden.

f) „Die Arbeit unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt; oder die übrigen Hilfsarbeiter oder die Hausgenossen zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Gewerbsinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht“. Nur die persönliche Entfernung von der Betriebsstätte ist ein „Verlassen der Arbeit“ (vgl. §. 82 a); das „Verlassen“ muß einen den Umständen nach erheblichen Theil der Arbeitszeit gedauert haben (ganzer, halber Tag), kurze Unterbrechungen, Zuspätkommen fallen nicht unter diesen Gesichtspunct; das Wegbleiben ist nicht „unbefugt“, wenn es durch wichtige Gründe entschuldigt ist. (§. 50).

„Beharrliches Vernachlässigen der Pflicht“ ist besonders der Ungehorsam gegen Aufträge, doch muß dabei stets ein Versuch der Verständigung über den Grund der Nichtbefolgung oder doch eine ernstliche Wiederholung des Auftrags, um ein etwaiges Mißverständnis zu beseitigen, vorausgesetzt werden, denn nur wiederholter oder dauernder Ungehorsam ist „beharrlich“.

„Verleitung zu Ungehorsam und Auflehnung“ liegt nicht vor, wenn ein Arbeiter die Organisirung seiner Genossen zu bewirken sucht, sie über ihre Rechte aufklärt; die Verabredung zur Vereinigung und zur Arbeitseinstellung — soweit diese ohne Vertragsbruch erfolgt — ist nicht mehr „gesetzwidrig“, wenn auch civilrechtlich ungiltig.

g) „Sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen den Gewerbsinhaber oder gegen dessen Hausgenossen, oder gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig macht, oder

ungeachtet vorausgegangener Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht". Dem Gewerbsinhaber stehen seine verschiedenen Vertreter gleich; das Vergehen braucht nicht strafrechtlich verfolgt zu sein, es genügt Beweisbarkeit; „grobe Ehrenbeleidigung“ ist nicht jedes unhöfliche Reden oder Widersprechen; hierher gehört auch das Rauchen an Orten, wo es verboten ist; die Verwarnung muß persönlich, nicht bloß durch die Arbeitsordnung erfolgt sein.

h) „Mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist oder durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wird, oder wenn die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit über vier Wochen dauert“. Die selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit braucht nicht dauernd zu sein, muß aber eine erhebliche Zeit (Tage, nicht bloß Stunden) währen.

i) „Durch länger als vierzehn Tagen gefänglich angehalten wird“. In Bezug auf das Arbeitsverhältnis ist diese Abhaltung von der Arbeit stets „unverschuldet“.

II. Der Hilfsarbeiter kann vor Ablauf der Vertragszeit und ohne Kündigung die Arbeit verlassen (§. 82 a) in folgenden Fällen:

a) „Wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann“. Der Schaden braucht nicht eingetreten, nur nach ärztlichem Urtheil voraussichtlich zu sein; er kann durch die Arbeit selbst oder durch Nebenumstände (Schlaftraum) gedroht sein; die Möglichkeit eines Unfalles und die gewöhnliche Gefährlichkeit der Arbeit gehört nicht hierher.

b) „Wenn der Gewerbsinhaber sich einer thätlichen Mißhandlung oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder seine Angehörigen schuldig macht“. Dem Gewerbsinhaber stehen alle seine im Betriebe verwendeten Vertreter gleich; gerichtliche Verfolgung ist nicht vorausgesetzt.

c) „Wenn der Gewerbsinhaber oder dessen Angehörigen den Arbeiter oder dessen Angehörigen zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht“. Die Angehörigen des Gewerbsinhabers brauchen nicht im Betriebe thätig zu sein; neben dem Gewerbsinhaber kommen auch seine Vertreter in Betracht, aber nicht deren Angehörige.

d) „Wenn der Gewerbsinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt“. „Ungebührliche Vorenthaltung“ ist jeder ungerechtfertigte oder ungesetzliche Lohnabzug, auch die Unterlassung der Bezahlung des Geldlohnes; ist der schuldige Lohn zur Zahlungszeit vom Arbeiter ausdrücklich gestundet worden (was wohl bei kleinen Betrieben vorkommt), so findet bei Nichteinhaltung der vereinbarten späteren Frist nicht mehr der Rücktritt, sondern nur Klage auf Zahlung statt. Als „Vertragsbestimmungen“, d. h. zum Inhalt des Arbeitsvertrags gehörig, sind auch die gesetzlichen Pflichten zu rechnen (z. B. Herstellung von Schutzvorrichtungen, Verbot der Sonntagsarbeit).

e) „Wenn der Gewerbsinhaber außer Stande ist oder sich weigert, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben“. Das gilt nur für Stück- und Accordlohn; „Verdienst“ heißt entsprechendes Verdienst, also soviel Arbeitsgelegenheit, als der Arbeiter nach seiner Fähigkeit leicht bewältigen kann; nicht genug Verdienst wird gegeben, wenn dem Arbeiter unnötiger Zeitverlust (durch Warten zc.) gemacht wird; ob der Unternehmer nicht will oder nicht kann, hat nur für die Entschädigung Bedeutung, es genügt für den Rücktritt, daß der Arbeiter die unvollständige Verdienstgelegenheit beweist.

Folgen der Vertragsverletzung.

§. 25. Vertragsverletzung durch den Gewerbsinhaber.

I. Derjenige, der die bisher geschilderten Vertragspflichten nicht erfüllt, wird dadurch von der Pflicht zur Erfüllung natürlich nicht befreit, die Erfüllung kann, soweit möglich, nachträglich noch begehrt werden. Aber die nachträgliche Erfüllung kann theils unmöglich werden, theils den Interessen des Berechtigten nicht Genüge leisten. Daher ist es nothwendig, gegen den Verpflichteten auch andere nachtheilige Folgen zu verhängen, welche einerseits zur Erfüllung des Vertrages bewegen, anderseits dem Berechtigten Ersatz für die Nichterfüllung verschaffen sollen. Diese Folgen sind hier zu besprechen; nur das Recht des sofortigen Rücktritts vom Vertrage, das man theilweise auch zu den Folgen der Vertragsverletzung stellen könnte, ist schon oben S. 83 erwähnt und bleibt hier außer Betracht.

II. Wenn der Gewerbsinhaber den Vertrag nicht erfüllt, so ist zu unterscheiden, ob ihm ein privatrechtliches Verschulden dabei zur Last fällt oder nicht.

Schuldhaftes Vertragsverletzung liegt vor, wenn der Gewerbsinhaber den Arbeiter willkürlich und grundlos nicht aufnimmt oder entläßt, oder wenn er durch eine der oben erwähnten Handlungen dem Arbeiter Anlaß zum Rücktritt gibt. In solchen Fällen ist der Unternehmer verpflichtet, dem Arbeiter „den Lohn und die sonst vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungsfrist, beziehungsweise für den noch übrigen Theil der Kündigungsfrist zu vergüten“ (§. 89). Diese Verpflichtung ist unbedingt; der Arbeiter kann diese Vergütung immer fordern, auch wenn er sofort anderen und ebenso

guten Verdienst findet. Darin liegt eine Art von Conventionalstrafe für den Fall des Vertragsbruches, die zum nothwendigen gesetzlichen Inhalt des Arbeitsvertrages gehört.

Der Arbeiter hat hier zu beweisen, daß er vertragswidrig vorzeitig entlassen worden ist; der Gewerbsinhaber kann eventuell nachweisen, daß die Vertragsverletzung ohne seine Schuld erfolgt ist.

Ist die Kündigungsfrist ausgeschlossen, so kann der besprochene Fall gar nicht eintreten; ist eine längere Kündigungsfrist vereinbart, so muß die Vergütung ebenso für diese Frist geleistet werden. — Wie steht es bei fester Vertragsdauer? Hier kann der Arbeiter nicht schlechter gestellt sein, als bei unbestimmter Dauer, er kann also auch die unbedingte Vergütung für die gesetzliche Kündigungsfrist fordern, wenn er nicht vorzieht, einen weitergehenden Entschädigungsanspruch zu erheben (z. B. ein Arbeiter darf laut Vertrag nicht vor 2 Jahren entlassen werden; er wird nach 1 Jahr sofort entlassen). — Bei Accordarbeit, welche neben einem dauernden Dienstverhältnis vereinbart ist, hat der Unternehmer außer dem (abzuschätzenden) Lohne für die bereits geleistete Arbeit noch für 14 Tage den vermuthlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten. Bei reiner Accordarbeit gilt dasselbe, was eben für die feste Vertragsdauer (die hier bis zur Vollendung der Arbeit reicht) bemerkt worden ist.

III. Schuldlose Vertragsverletzung liegt vor, wenn der Unternehmer zu der vorzeitigen Entlassung des Arbeiters durch äußere Umstände genöthigt ist, z. B. durch Aufhören, durch wesentliche Beschränkung oder Veränderung des Gewerbsbetrieb. Der weitere Anlaß (z. B. Tod oder Concurs des Gewerbsinhabers, Zerstörung der Betriebsstätte, Absatzstockung) kommt natürlich für das Verhältniß zum Arbeiter nicht in Betracht.

In diesen Fällen wird der Unternehmer durch die zufällige Gestaltung der Verhältnisse verhindert, von der vereinbarten Arbeitsleistung Gebrauch zu machen; er wird daher nicht mit der früher erwähnten Strafe bedroht, auch nicht zur vollständigen weiteren Erfüllung verhalten, aber er muß wenigstens dem Arbeiter den aus der schullosen Nichterfüllung des Vertrages entspringenden Schaden ersetzen. Der Zufall, welcher den Unternehmer trifft, darf nicht den Arbeiter schädigen. Diese in §. 1155 b. G. B., §. 83 G. D. enthaltene Regel führt nun dahin, daß der Arbeiter die ihm zugesicherten Leistungen für die gesetzliche oder vereinbarte Kündigungsfrist oder für die vereinbarte feste Vertragsdauer nur dann ganz oder theilweise verlangen kann, wenn er durch andere Vertretung seiner Arbeitskraft nicht ebensoviel verdienen konnte.

Wichtig ist die Vertheilung des Beweises. Der Schaden des Arbeiters liegt schon darin, daß er die versprochene Entlohnung verliert; dieser Schaden wird nur vermindert durch die Möglichkeit, andere Arbeit zu bekommen; diese Minderung des zunächst eingetretenen Schadens hat natürlich der Gewerbsinhaber zu beweisen. Sache des Arbeiters ist nur der Nachweis, daß er bereit war zur Übernahme von Arbeit und sich um solche umgesehen hat, nicht etwa der Nachweis, daß es ihm unmöglich war, Arbeit zu finden. — In diesem Zusammenhang erklärt sich auch, warum der Unternehmer, der den Arbeiter schullos nicht mehr zur vereinbarten Arbeit verwenden kann, seiner Pflicht genügt, wenn er ihm zu gleichem Lohne andere entsprechende Arbeit anbietet.

Die Verpflichtung des Gewerbsinhabers zur Ersatzleistung für die Kündigungsfrist kann nicht etwa durch den Vertrag (die Arbeitsordnung) beseitigt werden; denn

dadurch würden die gesetzlichen Bestimmungen über die Kündigung und die sofortige Entlassung ganz wirkungslos gemacht werden.

§. 26. Vertragsbruch des Arbeiters.

Wenn der Hilfsarbeiter den Vertrag ohne sein Verschulden nicht erfüllt, so ist von Ersatzpflicht nicht die Rede (z. B. bei Tod, bei Erkrankung); aber selbst dann trifft ihn keine Ersatzpflicht, wenn er durch sein schuldhaftes Verhalten den Anlaß gibt, daß der Gewerbsinhaber vom Vertrag zurücktritt.

Besondere Nachteile treffen den Arbeiter nur in dem einzigen Fall des schuldhaften „vorzeitigen Austritts“ (§. 85), der selbstverständlich auch dann vorliegt, wenn der Arbeiter die vereinbarte Arbeit gar nicht begonnen hat.

Vor allem ist hervorzuheben, daß bei „vorzeitigem Austritt“ des Arbeiters der Unternehmer auf der Ableistung der schuldigen Arbeit „für die noch fehlende Zeit“ bestehen und dazu die Anwendung behördlichen Zwanges begehren kann. Der Arbeiter wird also mit polizeilichem Zwang an den Arbeitsort gestellt.

Wichtig ist das besonders bei vereinbarter längerer Vertragsdauer. Bei unbestimmter Vertragsdauer liegt zwar in dem bloßen Wegbleiben des Arbeiters noch keine stillschweigende Kündigung, aber regelmäßig erfolgt eine Erklärung, nicht mehr kommen zu wollen, die jedenfalls als Kündigung zu behandeln ist; dann erstreckt sich die Pflicht des Arbeiters nur auf die noch fehlende Kündigungsfrist. Geht der Arbeiter z. B. am 15. Mai, so kann der Herr beanspruchen, daß er noch in der Zeit vom 15. bis zum 30. Mai bei ihm arbeite; nach Verlauf dieser Zeit ist der Anspruch unausführbar, da er nicht beliebige 14 Tage, sondern nur die 14 der Kün-

bigung folgenden Tage betrifft. — Fraglich ist es bei der Accordarbeit; aber offenbar wäre es widersinnig, wenn der Unternehmer die Vollendung nach einigen Jahren noch begehren wollte. Daher ist hier der Anspruch der Herren auf eine angemessene Frist, eventuell auf die für die Vollendung der Arbeit verabredete Maximalfrist zu beschränken.

Zweitens hat der Gewerbsinhaber Anspruch auf den durch den „vorzeitigen Austritt“ erlittenen Schaden (z. B. Mehrkosten für einen tauglichen Ersatzarbeiter, Verlust durch Nichtvollendung der Arbeit). In vielen Fällen freilich wird ein Schaden nicht nachweisbar oder der Ersatz nicht einbringlich sein, so daß die Pflicht des Arbeiters zu Schadenersatz wenig praktische Bedeutung hat. Mit Rücksicht darauf sind nun noch zwei weitere Nachtheile an den Vertragsbruch des Arbeiters geknüpft worden.

Drittens nämlich kann der vorzeitige Austritt als Übertretung der Gewerbeordnung polizeilich mit Arrest bis zu drei Monaten bestraft werden (§. 131). Die Behörde schreitet ein von Amtswegen; der Antrag des verletzten Gewerbsinhabers ist rechtlich dazu nicht notwendig, doch wird seine Anzeige praktisch stets erforderlich sein. Die Strafbarkeit erlischt durch Verjährung, wenn der Arbeiter 6 Monate von dem Austritt an nicht in Untersuchung gezogen worden ist (§. 140).

Die polizeiliche Bestrafung des Vertragsbruchs kann nur durch den Gedanken gerechtfertigt werden, daß der gewerbliche Arbeiter sowie der Unternehmer gewisse Pflichten gegen die Allgemeinheit hat, daß also Arbeiter und Unternehmer dem Staate gegenüber gleichartig gestellt sind.

Viertens endlich wird darauf hingewirkt, daß der vertragsbrüchige Arbeiter in der Kündigungsfrist keine

andere Beschäftigung findet (§. 86). Der Unternehmer, welcher einen vertragsbrüchigen Arbeiter wissentlich aufnimmt, begeht eine Übertretung der Gewerbeordnung und wird dem früheren Arbeitgeber haftbar für den vom contractbrüchigen Arbeiter zu fordernden Schadenersatz. Der Unternehmer, der den Contractbruch nicht gekannt hat, kann den Arbeiter sofort entlassen und muß ihn dem früheren Arbeitgeber auf dessen Verlangen für die noch fehlende Zeit zur Arbeit überlassen. Natürlich kommen alle diese Bestimmungen nur solange zur Anwendung, als der frühere Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung noch Anspruch machen kann.

§. 27. Der Concurß des Gewerbsinhabers.

Der Concurß des Gewerbsinhabers kann auf das Verhältnis zu den Arbeitern von großem Einfluß sein und die Erfüllung der Ansprüche der Arbeiter in Frage stellen.

Die Concurßeröffnung bedeutet eine Änderung in der Person des Gewerbsinhabers und hat als solche keinen Einfluß auf die Verpflichtungen des Arbeiters (s. oben S. 45).

Die Verpflichtung des Arbeitsgebers wird durch die Concurßeröffnung nur soweit beeinflusst, daß auch auf längere Zeit geschlossene Verträge von der Concurßmasse in der üblichen Frist gekündigt werden können (§. 23 a. G. D.). Im übrigen tritt die Concurßmasse einfach in die Arbeitsverträge ein, wenn sie das Geschäft fortführt. Wenn sie jedoch nicht in der Lage ist, die Arbeiter weiter zu verwenden, so liegt eine unverschuldete Nichterfüllung der Verträge vor, weshalb die Concurßmasse den Arbeitern zum Ersatz des Schadens aus der vorzeitigen Entlassung verbunden ist.

Die Lohnforderungen der Arbeiter gehören von der

Zeit der Concurseröffnung an zu den Masskosten, da die Concursmasse in die Verträge als Arbeitsgeber eintritt (§. 29, Nr. 3 C. D.). Die rückständigen Lohnforderungen aber für die Zeit eines Jahres vor der Concurseröffnung gehören zur ersten Classe der Concursgläubiger und werden mit den anderen Forderungen dieser Classe gleichmäßig befriedigt (§. 43 C. D.).

Das Lehrlingsverhältnis.

§. 28. Bedeutung und Entstehung des Verhältnisses.

I. „Als Lehrling wird angesehen, wer bei einem Erwerbsinhaber zur praktischen Erlernung des Gewerbes in Verwendung tritt“ (§. 97); dabei macht es keinen Unterschied ob das Gewerbe fabrikmäßig oder handwerksmäßig betrieben wird, und ob von seiten des Lehrherrn oder des Lehrlings auch materielle Leistungen vereinbart werden.

Bei der rechtlichen Behandlung des Lehrlingsverhältnisses wird vor allen von Bedeutung, daß die Heranbildung eines tüchtigen Arbeiterstandes im allgemeinen Interesse liegt. Damit womöglich jeder Arbeiter eine entsprechende Ausbildung erhalte, wird einerseits die Möglichkeit des Besuches von gewerblichen Schulen in immer größerem Umfange geboten, andererseits darauf hingewirkt, daß das Lehrlingsverhältnis auch wirklich seinem hauptsächlichsten Zweck, der Ausbildung des Lehrlings diene. Durch die Errichtung der Gewerbe- und Handelsschulen wird übrigens die Möglichkeit geboten, die gewerbliche Ausbildung zum Gehilfen und zum selbständigen Gewerbstreibenden auch ohne Vermittlung eines Lehrlingsverhältnisses zu erlangen, wodurch die Bedeutung des letzteren sich verringert. (§. 14 Gew.-D.)

Was aber die Beziehungen zwischen Lehrherrn und Lehrling betrifft, so dient das Verhältniß den beiderseitigen Interessen, denn herkömmlicherweise gilt es als nutzbares Recht der Gewerbsinhaber, Lehrlinge halten zu dürfen. Der dem Herrn erwachsende Vortheil besteht regelmäßig nicht in einem festen Entgelt (Lehrgeld *zc.*), sondern in der ungemessenen Verwendung der — allerdings nicht vollwerthigen — Arbeitskraft des Lehrlings. Daraus ergeben sich die praktischen Uebelstände des Verhältnisses und die Aufgabe für die Gesetzgebung, die Interessen des Lehrlings in entsprechender Weise zu wahren, durch Betonung der Pflicht zur Ausbildung des Lehrlings und durch den Vorbehalt der eventuellen Lösung des Verhältnisses.

Bei den genossenschaftlich organisirten, besonders den handwerksmäßigen Gewerben, ist den Genossenschaften ein wichtiger Einfluß auf das Lehrlingswesen eingeräumt.

II. Das Recht, Lehrlinge zu halten (§. 98), steht nur jenen Gewerbsinhabern zu, die selbst oder deren Stellvertreter die nöthige, erwiesene (§. 14 G.D.) Fachkenntnis haben, um die Ausbildung des Lehrlings leiten zu können.

Dieses Recht geht — in Bezug auf minderjährige Lehrlinge — dem Gewerbsinhaber verloren, wenn er „wegen eines Verbrechens überhaupt, oder wegen eines aus Gewinnsucht begangenen oder gegen die öffentliche Sittlichkeit gerichteten Vergehens oder einer derlei Uebertretung verurtheilt wurde“; er darf weder Lehrlinge weiterhin aufnehmen noch die etwa aufgenommenen behalten. Doch kann die Gewerbsbehörde hier Ausnahmen bewilligen.

Außerdem kann das Halten von Lehrlingen und das Verwenden von Kindern von der Gewerbsbehörde straf-

weise unterlagt werden wegen Uebertretung der betreffenden Vorschriften der Gewerbeordnung (§. 137).

Weitere Bedingungen für das Halten von Lehrlingen kann das Genossenschafts-Statut feststellen (§. 114 M. b. G. D.).

Als Lehrling, also zu dauernder gewerblicher Beschäftigung, kann nur aufgenommen werden, wer der gesetzlichen Schulpflicht nicht mehr unterliegt, also 14 Jahre alt ist.

III. Der Lehrvertrag, der das Verhältniß begründet, und der für längere Zeit maßgebend bleibt, muß in formeller Weise geschlossen werden, und zwar entweder schriftlich, oder mündlich von der Genossenschaftsvorsteherung oder, wenn eine solche nicht besteht, von der Gemeindebehörde. Außerdem sollen auch die schriftlichen Verträge der Genossenschaftsvorsteherung eingeschickt, und von dieser alle Verträge in ein Protokollbuch verzeichnet werden, was jedoch für die privatrechtliche Billigkeit nicht erforderlich ist. Der Lehrvertrag ist endlich in das Arbeitsbuch aufzunehmen, das jeder Lehrling haben muß.

Der Lehrvertrag ist stempel- und gebührenfrei.

Der Lehrvertrag muß alle für die Beurtheilung des Verhältnisses wichtigen Punkte ausdrücklich enthalten um gültig zu sein (§. 99); bei Weglassung wichtiger Punkte tritt nicht etwa richterliche Ergänzung ein, sondern der Vertrag ist wegen Unbestimmtheit ungültig. Er muß enthalten:

1. Den Namen, das Alter, den Aufenthaltsort des Lehrherrn, und das oder die Gewerbe, die er betreibt.
2. Den Namen, das Alter, den Wohnort des Lehrlings.
3. Den Namen, die Beschäftigung, den Wohnort seiner Eltern, seines Vormundes oder sonstigen gesetzlichen Vertreters.

4. Das Datum des Vertrages, die Dauer des Verhältnisses.

5. Die allgemeine Verpflichtung des Lehrherrn zur Unterweisung in den von ihm betriebenen Gewerben, und des Lehrlings zur Verwendung im Gewerbe.

6. Endlich die für den einzelnen Fall wichtigsten Bestimmungen über die materiellen Leistungen, über etwaiges Lehrgeld, über die Entlohnung des Lehrlings, über seine Verköstigung, Bekleidung, Wohnung, und die dadurch etwa bedingte Dauer der Lehrzeit.

Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen ist eine strafbare Uebertretung der Gewerbeordnung.

§. 29. Inhalt und Endigung des Verhältnisses.

I. „Der Lehrling ist dem Lehrherrn zu Folgsamkeit, Treue, Fleiß, Verschwiegenheit und anständigem Betragen verpflichtet und muß sich nach dessen Anweisung im Gewerbe verwenden.“ „Ein minderjähriger Lehrling ist der väterlichen Zucht des Lehrherrn unterworfen, dessen Schutz und Obforge er genießt.“ (§. 99 b.) Diese gesetzlichen Beziehungen sind unabänderlich.

Die materiellen Verpflichtungen des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters muß der Lehrvertrag bestimmen, z. B. ob, wann, wie viel Lehrgeld zu zahlen ist.

Als materielles Entgelt ist auch eine längere Lehrzeit anzusehen. Die Dauer derselben darf nicht über 3 Jahre bei fabrikmäßigen Betrieben, nicht über 4 Jahre bei den übrigen Betrieben betragen. Bei den handwerksmäßigen Betrieben muß die Lehrzeit mindestens zwei Jahre betragen; auch kann das Statut der Genossenschaft dieses Mindestmaß erhöhen. Innerhalb dieser Grenzen erscheint nun die Vereinbarung einer längeren unentgeltlichen Verwendung des Lehrlings als ein Vortheil für den Lehrherrn.

Die Verwendung zu häuslichen Diensten ist nur zulässig, wenn sie vereinbart ist (§. 76) oder wenn der Lehrling in der Hausgemeinschaft des Lehrherrn lebt (vgl. §. 100 letzter Absatz).

II. „Der Lehrherr hat sich die gewerbliche Ausbildung des Lehrlings angelegen sein zu lassen, und ihm die hierzu nöthige Zeit und Gelegenheit durch Verwendung zu andern Dienstleistungen nicht zu entziehen.“ Bei minderjährigen Lehrlingen obliegt ihm auch die Anhaltung desselben zur Arbeitsamkeit, Sittlichkeit und zum vorgeschriebenen Schulbesuch (§. 100).

An materiellen Leistungen hat er für die Unfall- und Krankenversicherung der Lehrlinge in gesetzlicher Weise zu sorgen; wenn der Lehrling in seiner Hausgemeinschaft lebt, hat er ihm außerdem im Krankheitsfalle dieselben Leistungen zu gewähren, zu denen er den Dienstboten gegenüber gesetzlich verpflichtet ist (§. 100).

Andere materielle Leistungen (Wohnung, Beköstigung, Kleidung, Schulgeld) sind vom Lehrherrn nur dann zu gewähren, wenn dies vereinbart ist.

„Bei Auflösung des Lehrverhältnisses hat der Lehrherr dem Lehrlinge ein Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit, sein Betragen während derselben, und die gewonnene Ausbildung im Gewerbe auszustellen.“ (§. 104). Der Inhalt des Zeugnisses wird in das Arbeitsbuch des Lehrlings eingetragen.

Ist zugleich die gesetzliche Minimalsfrist erfüllt und der Lehrling befähigt befunden, so wird ihm von der Genossenschaft ein Lehrbrief ausgestellt, womit er zum Gehilfen des betreffenden Gewerbes und weiterhin zum Antritt eines selbständigen Gewerbes dieser Art für befähigt erklärt wird.

III. Die Endigung des Verhältnisses erfolgt theils nach den Vereinbarungen der Parteien, theils nach den

gesetzlichen Bestimmungen; die letzteren können aber durch die Parteien nicht abgeändert werden, da sie auf zwingenden Rücksichten für die Natur des Verhältnisses und für die Interessen des Lehrlings beruhen.

Die Auflösung des Verhältnisses erfolgt von selbst durch Ablauf der festgesetzten Lehrzeit; dann durch den Tod des Lehrlings, durch das Aufhören des Gewerbebetriebs, durch den Tod des Lehrherrn oder durch sein Abtreten vom Gewerbe; endlich durch die Unfähigkeit des Einen oder des Andern zur Erfüllung seiner Pflichten (§. 103).

Die Auflösung erfolgt durch willkürliche einseitige Erklärung während der Probezeit, die in jedem Falle als vereinbart gilt. Die Probezeit darf drei Monate nicht übersteigen, und beträgt, wenn nichts anders vereinbart wird, vier Wochen; sie ist stets in die Lehrzeit einzurechnen (§. 99 a).

Durch einseitigen Rücktritt kann eine sofortige vorzeitige Lösung in folgenden Fällen eintreten (§. 101).

1. Der Lehrherr kann ungefähr aus denselben Gründen zurücktreten, wie der Gewerbsinhaber vom Arbeitsvertrage, nämlich:

a) wenn sich unzweifelhaft herausstellt, daß der Lehrling zur Erlernung des Gewerbes untauglich ist;

b) wenn der Lehrling sich eine der im §. 82 lit. d)

e) f) g) der Gewerbeordnung (s. oben S. 86 f.) rückichtlich der Hilfsarbeiter bezeichneten Handlungen zu Schulden kommen läßt;

c) wenn der Lehrling mit einer abschreckenden Krankheit belastet ist, oder über drei Monate durch Krankheit an der Arbeit verhindert ist;

d) wenn der Lehrling durch länger als einen Monat gefänglich angehalten wird.

2. Der Lehrling kann in folgenden Fällen zurücktreten:

a) wenn er ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnisse nicht verbleiben kann;

b) „wenn der Lehrherr die ihm obliegenden Pflichten gröblich vernachlässigt, den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, oder sei es das Recht der väterlichen Zucht selbst mißbraucht, sei es den Lehrling gegen Mißhandlungen vom Leiter der Arbeits- und Hausgenossen zu schützen unterläßt“;

c) wenn der Lehrherr durch mehr als einen Monat gefänglich gehalten wird, oder auch bei kürzerer Zeit, wenn nicht für den Lebensunterhalt des Lehrlings gesorgt ist;

d) wenn dem Lehrherrn durch Straferkenntnis das Gewerbe zeitlich eingestellt wird;

e) wenn der Lehrherr mit seiner Gewerbsunternehmung in eine andere Gemeinde übersiedelt; doch muß die Lösung des Verhältnisses längstens binnen zwei Monaten nach der Uebersiedelung stattfinden.

Endlich kann eine vorzeitige Lösung seitens des Lehrlings durch die Kündigung mit vierzehntägiger Frist in folgenden Fällen stattfinden (§. 102, 103a). Erstens wenn vor der Behörde „in unzweifelhafter Weise dargethan wird, daß sich der Lehrherr dem Lehrling gegenüber eine dauernd harte oder ungerechte Behandlung zu Schulden kommen ließ,“ ohne daß sich diese Behandlung als eigentliche Mißhandlung darstellen würde.

Zweitens wenn auf Seiten des Lehrlings ein wirkliches Interesse vorliegt, das die Fortsetzung der gewählten gewerblichen Ausbildung nicht zuläßt; also „wenn durch eine vom Lehrling oder von einem gesetzlichen Vertreter abgegebene Erklärung nachgewiesen wird, daß der Lehrling seinen Beruf ändert, oder zu einem wesentlich verschiedenen Gewerbe übergeht, oder wenn derselbe von seinen Eltern wegen eingetretener Veränderung ihrer Umstände zu ihrer Pflege oder zur

Führung ihrer Wirthschaft oder ihres Gewerbes benöthigt wird."

Im zweiten Falle ist der Grund der Kündigung im Arbeitsbuche ersichtlich zu machen; und es darf der Lehrling binnen einem Jahre in demselben Gewerbe oder einem analogen Fabrikbetriebe nicht beschäftigt werden ohne Zustimmung des früheren Lehrherrn, welche Zustimmung übrigens in rüchichtswürdigen Fällen durch das Gericht ersetzt werden kann. Durch diese Beschränkung soll der willkürlichen Auflösung des Vertrages entgegengewirkt werden.

Die auf die Auflösung bezüglichen Erklärungen des Lehrlings müssen bei einem Minderjährigen die Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters finden um gültig zu sein. Ist eine Erklärung des Vertreters nicht rechtzeitig zu beschaffen, so hat die Leitung der betreffenden Genossenschaft diese Erklärung zu ersetzen.

Wenn die Willensmeinung des Lehrlings und seines Vertreters nicht übereinstimmt, so kann die gerichtliche Entscheidung, wie im allen Fällen der Berufswahl, angerufen werden. (§. 148, §. 216 b. G. B.)

Die Unfallversicherung.

§. 30. Allgemeines.

Es geschieht verhältnismäßig sehr oft, daß Arbeiter bei und in Folge ihrer Beschäftigung im Gewerbsbetriebe verunglücken. Die dadurch bewirkte, theilweise oder gänzliche Erwerbsunfähigkeit bedroht die wirthschaftliche Existenz des Arbeiters und seiner Angehörigen, wenn nicht für solche Fälle dem Arbeiter oder seinen Hinterbliebenen eine Entschädigung gewährt wird. Allein — wie oben S. 54, 55 erwähnt — nach dem allgemeinen Civilrechte entsteht ein Entschädigungs=

anspruch bei Unfällen der Arbeiter nur in einem kleinen Theile der Fälle, und auch dort wo ein solcher Anspruch rechtlich entstehen könnte, wird die praktische Durchsetzung desselben oft sehr schwer. In der Mehrzahl der Fälle beruht die Verletzung des Arbeiters nur auf einem unglücklichen Zufall, dann hat er keinesfalls einen Entschädigungsanspruch.

Dieser Zustand widerstreitet dem modernen Rechtsgefühl; es erscheint vielmehr als billig, daß die aus dem Gewerbsbetriebe mit einer gewissen Regelmäßigkeit und Nothwendigkeit sich ergebenden Unglücksfälle dem Gewerbsunternehmer zur Last fallen, der über den Betrieb verfügt und die Vortheile desselben bezieht, nicht aber der Arbeiterschaft und ihren einzelnen Mitgliedern, die nur mit ihrem festen Lohn an dem Betriebe interessiert sind. Diese Billigkeitserwägung ist bisher schon von vielen Unternehmern anerkannt worden, indem sie ihre Arbeiter gegen die Unfallgefahr privatim versichert haben. Daß aber diese Auffassung in der Gesetzgebung erst in neuester Zeit Anerkennung gefunden hat, erklärt sich aus dem eingangs erwähnten Umstande, daß das römische Recht und das auf demselben beruhende Civilrecht das Verhältnis der freien Lohnarbeiter eigentlich gar nicht berücksichtigt hat.

Die deutsche Gesetzgebung hat zunächst Versuche gemacht, die Lage des Arbeiters in der Unfallfrage durch rein privatrechtliche Bestimmungen theilweise zu verbessern. Diese Versuche haben sich praktisch nicht als ausreichend bewährt; man sah sich doch genöthigt, durch die Einführung der zwangsweisen Unfallversicherung die Unfallgefahr dem Arbeiter möglichst abzunehmen.

In Oesterreich ist mit Rücksicht auf die in Deutschland gemachten Erfahrungen sogleich der Standpunkt der Unfallversicherung eingenommen worden. Für die

beim Eisenbahnverkehr vorkommenden Unfälle steht zwar das Gesetz vom 5. Mai 1869 (R. G. B. 27) in Kraft und kommt auch für die beim Verkehrsbetriebe verwendeten Arbeiter zur Anwendung; doch hat dieses Gesetz keinen Bezug auf das Arbeitsverhältnis im Allgemeinen.

Die rechtliche Regelung der Unfallsfrage ist erfolgt durch das Gesetz vom 28. Dec. 1887 (Nr. 1 R. G. B. für 1888) „betreffend die Unfallversicherung der Arbeiter“; auf dieses Gesetz beziehen sich die Paragraphenangaben dieses Capitels. Ausführungsbestimmungen und Erläuterungen gibt die Ministerialverordnung vom 3. April 1888 (R. G. B. 35).

Das Gesetz beruht auf folgenden Grundgedanken. Die Unfallsgefahr ist bei gewissen Betrieben eine greifbare und nach den Ergebnissen der Statistik meßbare Größe, sie bildet eine nicht unbedeutende wirthschaftliche Last, die vernünftiger- und gerechterweise zu den Betriebskosten gerechnet werden muß. Die Unfallsgefahr ist also vom Unternehmer, nicht vom Arbeiter zu tragen, und Vereinbarungen im entgegengesetzten Sinne sind nicht zu billigen und nicht als gültig anzuerkennen. Soll nun dieser rein privatrechtliche Grundsatz durchgeführt und die Unfallsgefahr einfach als Theil der Betriebskosten behandelt werden, so kann das seitens des Unternehmers vernünftigerweise nur in der Form der Versicherung gegen die Gefahr geschehen. Deshalb kann das Recht den erwähnten, neu einzuführenden Grundsatz gleich in die Form kleiden, daß die Unternehmer der betreffenden gefährlichen Betriebe rechtlich verpflichtet sind, die von ihnen beschäftigten Arbeiter gegen die Betriebsunfälle zu versichern.

Soweit die Verpflichtung des Unternehmers reicht, liegt also ein privatrechtlicher Grundsatz vor, der die aus dem Arbeitsvertrage entspringenden Pflichten des Arbeitsgebers in zwingender Weise erweitert.

Allein auch dabei ist die Gesetzgebung in Oesterreich und Deutschland nicht stehen geblieben. Praktische Rücksichten verschiedener Art ließen es vortheilhafter erscheinen, für die Durchführung der gebotenen Versicherung besondere Anstalten von staatswegen zu errichten, die als öffentliche, unter Staatsaufsicht stehende Corporationen große Sicherheit und Gleichmäßigkeit aller Verhältnisse verbürgen konnten. Die Einrichtung der Zwangsversicherung mit allen ihren Einzelheiten, namentlich die Frage, ob die Arbeiter oder ob der Staat zu den Prämien beitragen sollen, alles das liegt außerhalb des privatrechtlichen Gebietes. Daher kann man die aus dem Unfallversicherungsgesetz entspringenden Rechte und Ansprüche nicht unbedingt als privatrechtliche bezeichnen und behandeln; sie fallen dann in das — allerdings etwas unbestimmte — Gebiet des Verwaltungsrechtes. Eine praktische Folge dieser Auffassung zeigt sich aber einzig in der Frage der Competenz der politischen Behörden.

§. 31. Umfang der Versicherungspflicht.

I. Der Vortheil der gesetzlichen Unfallversicherung soll allen Personen zukommen, die bei gewissen, als gefährlich zu betrachtenden Betrieben beschäftigt sind.

Als gefährliche, der Versicherungspflicht unterliegende Betriebe sind im Gesetze genannt: Fabriken, Hüttenwerke, Bergwerke auf nicht vorbehaltenen Mineralien, Werften, Stapeln, Brücke, sowie die zu solchen Betrieben gehörigen Anlagen. Ferner Betriebe, die in der Ausführung von Bauarbeiten (Hoch-, Wasser-, Straßen-, Eisenbahnbauten) bestehen oder dabei mitwirken.

Endlich Betriebe, in welchen explodirende Stoffe erzeugt oder verwendet werden; und alle gewerblichen wie land- und forstwirtschaftlichen Betriebe, bei denen Dampf-

kessel oder solche Triebwerke in Verwendung kommen, die durch elementare Kraft oder durch Thiere bewegt werden.

Doch kann das Ministerium des Innern noch andere mit Unfallsgefahr, namentlich mit Feuergefähr verbundenen Betriebe der Versicherungspflicht unterwerfen.

Dagegen sind ausgenommen: Betriebe, die nur vorübergehend eine nicht zur Betriebsanlage gehörige Kraftmaschine benutzen; vereinzelter Reparaturen an Bauten; Ausführung von landwirtschaftlichen Gebäuden und ebenerdigen Wohngebäuden auf dem Lande, sofern sie nicht gewerbsmäßig, sondern durch den Bauherrn selbst mit seinen Dienstleuten und anderen Ortsbewohnern ausgeführt werden. Ferner ist ausgenommen der Eisenbahn- und Binnenschiffahrtsbetrieb, soweit er dem allgemeinen Verkehr unmittelbar dient (aber nicht ausgenommen die Werkstätten, Walzwerke zc. der Eisenbahnunternehmungen). Endlich der Bergbau auf vorbehaltene Mineralien und die Seeschiffahrt.

Außerdem kann durch das Ministerium die Befreiung von der Versicherungspflicht für einzelne der zuerst angeführten Betriebe, wo eine Unfallsgefahr ausnahmsweise nicht besteht, bewilligt werden.

Daß einer der erwähnten Betriebe unrechtmäßig — ohne Concession, gegen ein Verbot, gegen ein Staatsmonopol oder ein privates Privileg zc. — geführt wird, kann die Lage der darin Arbeitenden nicht verschlechtern; der Betrieb ist trotzdem versicherungspflichtig.

II. Die Versicherung erstreckt sich auf alle in den versicherungspflichtigen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Betriebsbeamten. Zu den Betriebsbeamten gehört das ganze höhere Personal, soweit es nicht ausschließlich zu kaufmännischen Diensten verwendet ist (Buchhalter, Correspondent); auch die ohne Gehalt be-

schäftigten Volontäre, Practicanten zc. Zu den Arbeitern gehören nicht bloß die eigentlichen „gewerblichen Hilfsarbeiter“ (s. oben S. 12) und die Lehrlinge, sondern auch die vorübergehend beschäftigten Tagelöhner. Ausgeschlossen sind die hauptsächlich zu häuslichen Arbeiten verwendeten Dienstboten.

Die Art der Verwendung und die engere Beziehung zu der eigentlichen Gefahrquelle macht keinen Unterschied; nur bei landwirtschaftlichen Betrieben kann sich die Versicherung beschränken auf jene bestimmte Anzahl von Personen, die ausschließlich der mit dem Maschinenbetrieb verbundenen Gefahr ausgesetzt sind.

Ausgenommen sind die in einem Betriebe des Staates, eines Landes, einer Gemeinde oder eines öffentlichen Fonds angestellten Personen, die für den Fall der Verunglückung eine den Versicherungsvorteilen entsprechende Pension beanspruchen können.

Ausgeschlossen von den Rechten und Pflichten der Versicherung sind stets und unbedingt die Gewerbsinhaber und Unternehmer (Directoren der Actiengesellschaften).

III. Die Versicherungspflicht tritt nur dann nicht ein, wenn für den betreffenden Betrieb eine Ausnahme bewilligt wird, s. darüber unten S. 127.

Die Versicherungspflicht tritt auch dann ein, wenn der Unternehmer schon durch eine private Versicherung für die Arbeiter seines Betriebes gesorgt hat. Doch wird hier der Uebergang zur gesetzlichen Versicherung — wenn der Versicherungsvertrag vor dem 1. März 1886 geschlossen war — in folgender Weise bewirkt. Die betreffende staatliche Unfallversicherungsanstalt tritt von selbst in den vom Unternehmer geschlossenen Versicherungsvertrag ein, sie bezahlt die vereinbarten Prämien und erhält die entfallenden Versicherungsbeträge. Da-

gegen tritt die staatliche Versicherung sofort mit ihren Rechten und Pflichten den Arbeitern und dem Unternehmer gegenüber in Kraft (§. 61).

§. 32. Der Versicherungsfall.

I. Die gesetzliche Versicherung richtet sich „gegen die Folgen der beim Betriebe sich ereignenden Unfälle“ (§. 1); die gesetzlichen Versicherungsansprüche treten also nur dann ein, wenn ein Versicherter in Folge seiner Beschäftigung bei dem betreffenden Betriebe einen Unfall erleidet. Aus diesem Gedanken ergibt sich die Abgrenzung der Versicherungsfälle.

Eine von dem Verletzten selbst vorzüglich herbeigeführte Verletzung kann gar nicht als Unfall bezeichnet werden, es erhält daher weder der Verletzte einen Anspruch (§. 6 a. E.), noch falls er getödtet wurde, seine Hinterbliebenen. Doch ist seitens der Versicherungsanstalt die „Vorsätzlichkeit“ der Verletzung zu beweisen; und Unzurechnungsfähigkeit des Verletzten — die bei Selbstmördern so häufig ist — schließt den Vorsatz aus.

Als Unfälle sind nur plötzliche schädigende Ereignisse anzusehen, deren unmittelbare Folge regelmäßig als Verletzung zu bezeichnen ist, nicht aber die constante, schädigende Einwirkung gleichbleibender Umstände, deren Folge als Krankheit oder Invalidität erscheint (z. B. plötzliche Vergiftung durch Phosphordampf, Taubheit in Folge einer Explosion — allmälige Phosphornekrose, Taubwerden durch den Dienst beim Dampfhammer). Ein Unfall ist nur als Anlaß nöthig, alle weiteren Folgen werden dann ohneweiters dazu gerechnet (z. B. leichte Wunde, durch Unfall erzeugt, wird später vergiftet und tödtlich).

II. „Beim Betrieb sich ereignende Unfälle“ (Betriebsunfälle) sind nur jene, die den Verletzten in

Folge seiner Beschäftigung in diesem Betriebe betroffen haben. Ob ein Unfall eine Folge der Beschäftigung in dem betreffenden Betriebe ist, läßt sich nicht immer leicht entscheiden. Einerseits ist erfordert, daß der Verletzte bei dem Unfall örtlich und zeitlich durch seine Beschäftigung bestimmt war, also im Banne des versicherungspflichtigen Betriebes stand. Der Unfall muß also auf der ständigen Betriebsstätte oder dort, wohin auswärtige Beschäftigung den Arbeiter führte, eingetreten sein; es muß den Arbeiter in seiner eigentlichen Arbeitszeit oder in einem damit zusammenhängenden Zeitpunkte (Pause, Lohnzahlung) getroffen haben. Es ist kein Betriebsunfall, wenn der Arbeiter bloß aus privatem Interesse außer der Betriebszeit die Betriebsstätte betritt und dabei verletzt wird; oder wenn er auf dem Wege zu oder von der Betriebsstätte von einem Unfall des gewöhnlichen Lebens (fallende Ziegel, scheue Pferde) betroffen wird.

Andererseits muß die äußere Veranlassung des Unfalls mit dem Gewerbebetriebe zusammenhängen, entweder mit einer Thätigkeit des Verletzten selbst (Benützung von Maschinen, Werkzeugen, Leitern, Tragen von Lasten etc.) oder mit einem andern regelmäßigen oder außergewöhnlichen Vorgang an den Betriebsanlagen oder bei der Betriebsthätigkeit (Springen von Maschinen, Fallen von Gegenständen, Unvorsichtigkeit von Mitarbeitern). Veranlassungen, die mit dem Betriebe nicht zusammenhängen (Witzschlag, Böswilligkeit oder Unvorsichtigkeit Fremder) bilden keinen Betriebsunfall im eigentlichen Sinne, auch wenn sie den Arbeiter gerade bei seiner Thätigkeit betreffen. Auch die ausnahmsweise Beschäftigung des Verletzten für Privatzwede des Gewerbesinhabers (z. B. Maschinenschlosser reparirt das Gewächshaus der Villa des Gewerbesinhabers) gehört nicht zum Betriebe.

Diese engere Auffassung ist wohl bei der Abfassung des Gesetzes zu Grunde gelegt worden; allein mit dem Wortlaut des Gesetzes — „beim Betriebe“ — ist auch eine weitere Auffassung verträglich, wonach jeder Unfall versichert ist, der den Arbeiter bei seiner Beschäftigung, d. h. in der Lage trifft, in die ihn die Beschäftigung gerade gebracht hat. Diese weitere Auffassung ist vom Versicherungsstandpunkt aus vorzuziehen, da die Ausschcheidung der in Zweifel stehenden Risiken kaum möglich ist und keinen bemerklichen Einfluß auf die Prämienhöhe ausüben würde. Daher sind bei den privaten Unfallversicherungen alle Unfälle einbezogen. Jedenfalls ist in allen zweifelhaften Fällen die mildere Auffassung vorzuziehen.

III. Die Unfallversicherung betrifft aber nur die schweren Fälle, in denen der Unfall den Tod oder eine Erwerbsunfähigkeit von mehr als vier Wochen zur Folge hat. Die kleineren Unfälle, die eine Störung bis zu vier Wochen bewirken, werden den Krankheiten gleich geachtet und fallen ganz in das Gebiet der Krankenversicherung; aber auch bei den schwereren Fällen obliegt die Fürsorge während der ersten vier Wochen der Krankenversicherung. Die Leistungen der Unfallversicherung beginnen also stets erst nach vier Wochen (Carenzzeit). Diese Einrichtung, die die Leistungen der Unfallversicherung nur um etwa 8% verringert, beruht lediglich auf praktischen und versicherungstechnischen Rücksichten.

Wenn die der Unfallversicherung unterliegenden Arbeiter eines Betriebes nicht einer Krankenversicherung theilhaftig sind, so hat der Gewerbsinhaber selbst die Krankenkosten der ersten vier Wochen zu tragen (§. 2 Krankenversicherungs-Ges.).

§. 33. Gegenstand der Versicherung.

I. Die Unfallversicherung soll in der Hauptsache den Ersatz des Schadens gewähren, der in Folge des Betriebsunfalles durch eine Körperverletzung oder durch den Tod des Versicherten entsteht. Aber die Beurtheilung des eingetretenen Schadens, die nur auf Wahrscheinlichkeiten beruhen könnte, und die Abschätzung des Ersatzes wird nicht für jeden einzelnen Fall vorgenommen, sondern erfolgt nach festen, für alle Fälle geltenden Regeln. Gegenstand der Versicherung sind also die folgenden gesetzlichen Versicherungsansprüche (§§. 5—8).

Die Grundlage für die Versicherungsansprüche bildet der Verdienst des Versicherten in dem betreffenden Betriebe während des letzten Jahres von dem Unfall zurückgerechnet; war er kein volles Jahr in diesem Betriebe beschäftigt, so ist der durchschnittliche Verdienst ähnlicher Arbeiter maßgebend; dauert der Betrieb nicht das ganze Jahr, so ist das dreihundertfache des ermittelten durchschnittlichen Tagesverdienst als Jahresverdienst anzurechnen.

Als Verdienst sind auch Tantiemen und Naturalbezüge — nach dem örtlichen Durchschnittspreise — anzurechnen. Die Versicherung nimmt nur Rücksicht auf den Jahresverdienst bis zu 1200 fl., höhere Bezüge bleiben bei der Berechnung der Versicherungsansprüche außer Betracht.

Bei Personen, die keinen Arbeitslohn beziehen (Wollontäre u.), ist der niedrigste Jahresverdienst der entsprechenden vollgelohnten Arbeiter, aber höchstens 300 fl. anzusetzen.

II. Im Falle vollständiger oder theilweiser Erwerbsunfähigkeit erhält der Versicherte vom Beginne der

fünften Woche nach Eintritt des Unfalls für die Dauer der Erwerbsunfähigkeit einen Anspruch auf eine Rente.

Die Rente beträgt im Falle gänzlicher Erwerbsunfähigkeit 60% des Jahresarbeitsverdienstes; im Falle theilweiser Erwerbsunfähigkeit aber höchstens 50% oder einen geringeren Bruchtheil des Jahresverdienstes, je nach dem Maße der verbliebenen Erwerbsfähigkeit.

Da die Rente nur für die Dauer der Erwerbsunfähigkeit gewährt ist, so ändert sich der Rentenanspruch, wenn in dem Zustande des Versicherten eine Veränderung eintritt, die seine Erwerbsunfähigkeit betrifft; eine Besserung seiner Erwerbsfähigkeit vermindert stets seinen Anspruch, eine Verschlechterung erhöht den Anspruch natürlich nur dann, wenn sie noch eine Folge des Unfalls ist (s. unten S. 123).

III. Wenn der Tod des Versicherten in Folge des Betriebsunfalls — gleich oder erst später — eintritt, so richtet sich der Versicherungsanspruch — außer auf die bis zur Zeit des Todes etwa zu berechnende Rente wegen Erwerbsunfähigkeit — erstens auf die Beerdigungskosten nach dem Ortsgebrauche bis zu 25 fl., zweitens auf gewisse den Hinterbliebenen des Versicherten zu gewährende Renten.

Die Rente wird wie oben berechnet und beträgt von dem Jahresverdienst für die Witwe, eventuell den Witwer, 20%; für jedes eheliche Kind bis zum vollendeten 15. Jahre 15%, oder falls es beide Eltern verliert 20%; für jedes uneheliche Kind bis 15 Jahre 10%; für Ascendenten des Versicherten, falls dieser ihr einziger Ernährer war, 20%.

Der Anspruch ist nur bei dem Witwer und bei den Ascendenten, nicht aber bei den übrigen Personen, an die Bedingung der Bedürftigkeit und Erwerbsunfähigkeit geknüpft.

Wenn mehrere der genannten Personen neben einander Ansprüche erheben, so gilt folgendes. Alle Renten zusammen dürfen den Betrag von 50% des Jahresverdienstes nicht überschreiten; würde sich nach den obigen Maximalsätzen ein höherer Betrag ergeben, so werden die Renten der Witwe und der Kinder verhältnismäßig gekürzt (z. B. Witwe mit vier Kindern = 80%, Witwe erhält 12.5%, jedes Kind 9.375%); auf die Ascendenten entfällt nur dann eine Rente, wenn die Höchstbeträge der übrigen Berechtigten nicht 50% erreichen; in den Betrag von 20% theilen sich die gleichstehenden Ascendenten (Vater und Mutter; mehrere Großeltern); nächststehende schließen die fernstehenden (also Eltern die Großeltern) aus.

Dem Ehegatten steht der Anspruch nicht zu, wenn er aus seinem Verschulden (mit oder ohne gerichtliche Ehescheidung) nicht in ehelicher Gemeinschaft lebt. Die Rente der Witwe hört mit ihrer Wiederverheirathung auf, doch erhält sie als Abfertigung die dreifache Jahresrente. Ist die Ehe erst nach dem Unfall geschlossen, so erwächst weder dem Ehegatten noch den Kindern aus dieser Ehe ein Rentenanspruch, sowenig als den nach dem Unfall erzeugten unehelichen Kindern.

§. 34. Die Unfallversicherungsanstalten.

I. Die Durchführung der besprochenen Versicherung erfolgt durch besonders dazu errichtete Versicherungsanstalten, die wirtschaftlich auf dem Grundsatz der Gegenseitigkeit beruhen, und rechtlich öffentliche Corporationen sind.

Prinzipiell soll in jedem Lande in der Landeshauptstadt eine Anstalt errichtet werden, doch können für ein Land mehrere Anstalten, für mehrere Länder eine Anstalt errichtet werden. Auch Änderungen an den Gebieten

der errichteten Anstalten können im Bedarfsfalle durch den Minister des Innern erfolgen.

Die Anstalten unterliegen noch mehr als die privaten Versicherungsanstalten der staatlichen Aufsicht und Einflußnahme (§ 48). Namentlich sind die besoldeten Beamten derselben zu beeidigen, und die Anstellung und Entlassung der höheren Beamten bedarf der staatlichen Genehmigung (§ 9). Auch kann die Auflösung des Vorstandes einer Anstalt, und bis zur Vornahme von Neuwahlen die provisorische staatliche Verwaltung angeordnet werden.

II. Die Organisation jeder Anstalt beruht auf einem besonderen Statut, dessen Änderung der Genehmigung der Regierung bedarf (§ 13), und das folgenden Grundzügen entsprechen muß (§ 10, § 12).

Mitglieder der Anstalten sind sowohl die Unternehmer der versicherungspflichtigen Betriebe, als auch die in den Betrieben beschäftigten, versicherungspflichtigen Arbeiter. Beiden Classen kommt daher das Stimmrecht zu, das jedoch im Statut näher zu regeln ist.

Die Leitung und Vertretung der Anstalt kommt stets zu einem Collegium, dem „Vorstande“, dessen Mitglieder zu je einem Drittel von Unternehmern und Arbeitern gewählt, zu einem Drittel vom Minister des Innern ernannt werden. Der Vorstand wählt dann seinen Obmann und dessen Stellvertreter.

III. Die Mitgliedschaft tritt für die versicherungspflichtigen Unternehmer und Arbeiter nothwendig und unmittelbar ein; die Pflicht zur Zahlung der Beiträge und das Recht auf die Versicherungsvortheile beginnt sofort mit dem Beginne eines versicherungspflichtigen Betriebes, oder des Eintrittes in einen solchen (§ 1, § 25).

Die Entscheidung, ob ein Betrieb versicherungs-

pflichtig ist, erfolgt durch den Vorstand der Versicherungsanstalt. Gegen diese Entscheidung kann binnen 14 Tagen bei der politischen Landeshörde und weiterhin bei dem Ministerium des Innern Einspruch erhoben werden; der Einspruch hat keine aufschiebende Wirkung. Die behördliche Entscheidung bestätigt nur die bestehende Versicherungspflicht, sie wirkt daher zurück bis zum Beginn des versicherungspflichtigen Betriebes.

Um die Entscheidung über die Versicherungspflicht und die Höhe der Prämien rechtzeitig treffen zu können, hat jeder Unternehmer längstens binnen 14 Tagen die Eröffnung seines — sicher oder möglicherweise — versicherungspflichtigen Betriebes der Anstalt anzuzeigen; wer die Anzeige unterläßt oder verspätet, ist doch vom Tage, an dem die Anzeige hätte erfolgen sollen, zur ausschließlichen Zahlung der nachträglich festgestellten Beiträge verpflichtet (§ 25).

Die Mitgliedschaft hört auf, wenn der Betrieb aufhört oder so verändert wird, daß er nicht mehr versicherungspflichtig ist, oder wenn der befreiende Beitritt zu einer anderen Unfallversicherung gestattet wird; ferner für den Unternehmer, wenn er das Gewerbe aufgibt, und für den Arbeiter, wenn er aufhört in einem bei der betreffenden Anstalt versicherungspflichtigen Betriebe beschäftigt zu sein.

IV. Mitglied ist der Unternehmer des Betriebes, d. h. derjenige für dessen Rechnung der Betrieb erfolgt. Wenn ein bevollmächtigter Vertreter des Unternehmers den ganzen Betrieb leitet, so trifft doch die materielle Haftung den Unternehmer. Wenn aber der öffentlich als Gewerbsinhaber Gemeldete nur scheinbar der Unternehmer ist, so trifft die materielle Verpflichtung aus der Unfall- und Krankenversicherung sowie aus den Arbeitsverträgen sowohl den scheinbaren Gewerbsinhaber

als auch denjenigen, für dessen Rechnung der Betrieb eigentlich geführt wird.

Bei Bauführungen ist entweder der Bauherr selbst, oder derjenige der die Ausführung des Baues als Ganzes übernommen hat, der Unternehmer; daneben bleibt die Ausführung einzelner Bauarbeiten (z. B. die Glaser-, Dachdeckerarbeiten) ein eigenes versicherungspflichtiges Unternehmen.

Werden Kraftmaschinen in gewerblichen oder landwirtschaftlichen Betrieben vorübergehend benutzt, ohne zu den Betriebsanlagen zu gehören, so gilt als Unternehmer der Eigentümer der Kraftmaschinen.

§. 35. Wirtschaftliche Grundlage — Beiträge.

I. Die Unfallversicherungsanstalten ruhen auf dem Grundsatz der Gegenseitigkeit, d. h. die Leistungen der Mitglieder (Beiträge, Prämien) werden stets nach dem Erfordernis oder den Ausgaben der Anstalt bemessen, die Erzielung eines Gewinnes aus dem Versicherungsgeschäft ist ausgeschlossen.

Das Erfordernis der Anstalt besteht aus den nach dem Gesetze zu zahlenden Versicherungssummen, aus einem Beitrag zur Bildung eines Reservefondes, endlich aus den Verwaltungskosten.

Verwaltungskosten entstehen durch die Aufnahme und Evidenzhaltung der versicherungspflichtigen Betriebe, durch die Berechnung und Einhebung der Beiträge, durch die Untersuchung und Entscheidung über die Unfälle und die zu gewährenden Bezüge, sowie durch die Auszahlung der Bezüge.

Der für den Reservefond rückzuhaltende Betrag wird durch das Ministerium des Innern bestimmt; der Reservefond jeder Anstalt soll 10 % des Versicherungsfondes nicht überschreiten. Ein Drittel der für den

Reservefond bestimmten Beträge ist von jeder Anstalt einem allen österreichischen Landesanstalten gemeinsamen Reservefonde zuzuweisen. Die Reservefonde dienen zur Deckung von ungewöhnlichen Erfordernissen, welche das versicherungstechnisch vorausberechnete Maaß übersteigen sollten (§ 15).

Das Erfordernis für die Versicherung besteht aus einmaligen Zahlungen (Leichenkosten, Abfertigungen) und Renten. Das Erfordernis für Renten wird nach dem System der „Capitaldeckung“ bestimmt, d. h. für jede rechtsgiltig festgestellte Rente wird nach versicherungstechnischen Grundsätzen berechnet, welches Capital zur Deckung (oder Einlösung) derselben nöthig wäre, und dieses Capital wird sofort als Erfordernis des laufenden Jahres rechnungsmäßig angelegt und factisch reservirt. Die Deckungscapitalien für alle in einem Jahre entstehenden Rentenansprüche gehören also zu dem Erfordernis oder den Ausgaben dieses Jahres.

II. Die Feststellung der Mitgliederbeiträge erfolgt je nach dem Erfordernis der Anstalt. Für das erste Betriebsjahr ist die Grundlage der Bemessung nach Schätzung durch ministerielle Verordnung bestimmt worden (§ 16); weiterhin bietet die Statistik der Vorjahre den nöthigen Anhalt.

Die Grundlage für die Bemessung der Versicherungsbeiträge bildet der Arbeitsverdienst; dabei wird wie bei der Rentenbestimmung der 1200 fl. übersteigende Betrag außer Acht gelassen, bei unentgeltlich Beschäftigten der Verdienst mindester Classe bis zu 300 fl. in Rechnung gestellt. Die Bestimmung der Beiträge geschieht nach Procenten von jedem Lohnzulden.

Die Höhe des Beitrages kann natürlich nicht für alle Mitglieder gleich sein; denn die Beiträge sind Ver-

sicherungsprämien, müssen daher dem Versicherungsfalle entsprechend abgestuft werden. Die Abstufung erfolgt nach der Unfallsgefahr der einzelnen Betriebe, also nach der größeren oder geringeren Wahrscheinlichkeit, daß ein Arbeiter des betreffenden Betriebes verletzt werden könnte.

Die Gattungen der versicherungspflichtigen Betriebe werden zunächst nach den Ergebnissen der Unfallsstatistik in Bezug auf ihre Gefährlichkeit gegen einander abgemessen, indem die größte Gefährlichkeit mit 100, die geringere Gefährlichkeit mit entsprechender Procentzahl bezeichnet wird. Nach dem Ergebnis dieser allgemeinen Gefährsbewerthung werden die Gewerbscategorien im Verordnungswege in Gefahrenclassen eingetheilt, so daß jede Gefahrenklasse einen Spielraum von mehreren Gefahrenprocenten umfaßt (z. B. Cl. IV mit 16 $\frac{1}{2}$ —22 $\frac{1}{2}$).

Die einzelnen Betriebe aber werden durch die Versicherungsanstalt in dem Spielraum der betreffenden Gefahrenklasse in einen bestimmten Procentsatz eingereiht, wobei die besonderen Verhältnisse jedes Betriebes (z. B. gute Schutzvorrichtungen zc.) berücksichtigt werden (§ 14). Gegen die Entscheidung der Anstalt ist der politische Instanzenzug zulässig (§ 18).

Die Einreihung in die Classen und Procentsätze muß nach den statistischen Ergebnissen mindestens von fünf zu fünf Jahren, verbessert werden.

Für jeden Procentsatz der Unfallsgefahr wird nun als Beitrag ein bestimmter Procentsatz von jedem Lohn- und Gehalt erhoben.

Die Bestimmung der Beiträge erfolgt daher in der Art, daß man die in der Beitragsperiode wirklich gezahlte Lohnsumme nebst dem berechneten Lohn der nichtbezahlten Personen ermittelt, und von derselben den betreffenden tarifmäßigen Procentsatz berechnet. Diese

Berechnung ist von dem Unternehmer selbst vorzunehmen, und auf den vorgeschriebenen Blanketten der Anstalt binnen 14 Tagen nach Ablauf der Beitragsperiode mit den Beiträgen einzusenden (§ 21).

III. Zur Einzahlung der erwähnten Beiträge an die Anstalt ist der Unternehmer unmittelbar und unbedingt verpflichtet. Doch fallen ihm von dem Beitrage principiell nur 90 % zur Last, während 10 % der versicherte Arbeiter zu tragen hat. Der Unternehmer ist daher berechtigt, dem Arbeiter sein Quote von 10 % bei der Lohnzahlung in Anrechnung zu bringen und zurückzubehalten; das ist eine rein privatrechtliche, das Arbeitsverhältnis betreffende Bestimmung.

Der Unternehmer zahlt den ganzen Versicherungsbeitrag halbjährig nachhinein; er muß dem Arbeiter während dieses Halbjahrs bei jeder Lohnzahlung die entsprechende Beitragsquote in Anrechnung bringen. Die auf jeden Zahltag entfallende Quote kann dem Arbeiter nur noch binnen vier Wochen abgezogen werden; nach Verlauf von vier Wochen ist die Forderung des Herrn an den Arbeiter ausgeschlossen (§ 22).

Die auf den rechnungsmäßigen Lohn der nicht-bezahlten Personen entfallenden Beiträge muß der Unternehmer allein tragen. Ebenso muß er strafweise alle Beiträge allein tragen, wenn er mit der Anmeldung des Betriebes säumig war (§ 25).

Die Einhebung der Beiträge geschieht meist mit Postsparcassen-Checks. Die rückständigen Beiträge werden von dem Unternehmer im Verwaltungswege eingetrieben (§ 26).

§. 36. Die Versicherungsansprüche.

I. Die Versicherungsanstalt hat von amtswegen die Feststellung der Unfälle und der Ansprüche der Ver-

letzen zu besorgen. Wird die Entschädigung nicht schon von amtswegen festgestellt, so hat der Verletzte seinen Anspruch bei der Anstalt — mündlich oder schriftlich — vor Ablauf eines Jahres seit dem Unfalle anzumelden, widrigenfalls der Anspruch ausgeschlossen ist. Auf die Anmeldung hin wird der Anspruch entweder anerkannt und in seiner Höhe bestimmt, oder abgewiesen.

Vorkommende Unfälle die eine Arbeitsunfähigkeit von mindestens drei Tagen zur Folge haben, sind vom Unternehmer binnen fünf Tagen der politischen Behörde schriftlich (in zwei Exemplaren) anzuzeigen; die politische Behörde verständigt sofort die Versicherungsanstalt (§ 29, § 30).

Kommt die politische Behörde zur Kenntnis eines Unfalls, der den Tod oder eine Berufsstörung von mehr als vier Wochen zur Folge haben dürfte oder gehabt hat, so hat sie sofort die für die Versicherungsfrage wichtigen Punkte zu erheben. Die Versicherungsanstalt kann sich an den Erhebungen durch einen Beauftragten theilnehmen; sie hat die Kosten der Erhebungen zu tragen, und ist stets von dem Ergebnis derselben zu verständigen (§ 31).

Die Gemeindebehörden sind verpflichtet bei diesen Erhebungen entsprechend mitzuwirken (§ 32). Die Unternehmer haben die Anfrage der Anstalt nach den Lohnverhältnissen des Verletzten binnen acht Tagen zu beantworten.

Die Feststellung der Ansprüche erfolgt sobald als möglich; im Todesfalle sofort nach Abschluß der nöthigen Erhebungen; bei Verletzungen wird nach vier Wochen zunächst die Rente vorläufig für die Dauer des Heilverfahrens ausgemessen, nach Beendigung des Heilverfahrens erst die Rente für die eventuell bleibende Erwerbsunfähigkeit bestimmt.

Die Entscheidung der Anstalt — Abweisung wie Anerkennung des Anspruchs — hat schriftlich und in solcher Art zu erfolgen, daß daraus die Höhe des zuerkannten Betrages und die Gründe der Berechnung — gänzliche, theilweise Erwerbsunfähigkeit, Maaß der Unfähigkeit — deutlich ersichtlich sind (§ 36).

Gegen die Entscheidung der Anstalt kann der Versicherungsanspruch nur durch Klage vor dem Schiedsgericht der Versicherungsanstalt geltend gemacht werden; die Entscheidung des Schiedsgerichtes ist endgiltig. Die Klage muß vor Ablauf eines Jahres, von der Zustellung des schriftlichen Bescheides der Versicherungsanstalt an den Verletzten, erhoben werden, sonst ist sie ausgeschlossen (§ 38).

Die im Bisherigen dargestellten Rechte der Versicherten können von den einzelnen Versicherungsanstalten weder durch ihre Vorschriften noch durch ausdrückliche Verträge mit den Versicherten beschränkt werden; alle beschränkenden Vereinbarungen sind ungiltig (§ 44).

II. Die festgestellten Ansprüche werden durch die Anstalt an dem Wohnort des Berechtigten ausbezahlt, wobei theils die Postsparcassen, theils die Krankencassen benützt werden. Beerdigungskosten sind eine Woche nach der Feststellung, die Renten monatlich im vorhinein gegen Beibringung der Lebensbestätigung zu bezahlen.

Die Versicherungsansprüche gegen die Anstalt können weder in Execution gezogen, noch durch Sicherungsmaßregeln getroffen werden; auch ist die Cession, Anweisung, Verpfändung dieser Forderungen ohne rechtliche Wirkung (§ 43).

Die gesetzlichen Ansprüche auf Renten können durch eine Capitalabfindung getilgt werden. Bei Ausländern, die im Auslande wohnen, ist das auch gegen ihren Willen zulässig (§ 42); bei Inländern bedarf es außer

ihrem eigenen Willen noch der Zustimmung der zu ihrer Armenversorgung verpflichteten Gemeinde (§ 41).

Wenn nach Festsetzung der Versicherungsansprüche die maßgebenden Verhältnisse sich ändern, so kann eine neuerliche Festsetzung von amtswegen oder auf Antrag stattfinden. Stirbt der Verletzte, nachdem ihm eine dauernde Rente ausgesetzt war, an den Folgen der Verletzung, so müssen die Rentenansprüche der Hinterbliebenen binnen einem Jahre vom Tode des Verletzten angemeldet werden. Wenn die theilweise Erwerbsunfähigkeit des Verletzten in weiterer Folge des Unfalls eine größere oder eine vollständige wird, so kann der Anspruch auf Erhöhung der Rente jederzeit angemeldet werden, doch tritt die Erhöhung erst für die Zeit nach der Anmeldung ein.

Mindert sich die Erwerbsunfähigkeit des Verletzten objectiv durch Wiederherstellung eines besseren körperlichen Zustandes, so kann eine Minderung oder Abkennung der Rente stattfinden, die vom Tage der Zustellung des Bescheides wirkt (§ 39).

Wenn ein als vollständig erwerbsunfähig Erklärter — ohne objective Besserung seines Zustandes — doch eine entlohnte Beschäftigung findet, so kann seine Rente für die Dauer dieser Beschäftigung theilweise oder ganz eingestellt werden; beträgt die dem Verletzten gewährte Entlohnung mindestens 80 % des Verdienstes, von dem seine Rente nur 60 % ausmacht, so hat der jetzige Arbeitsgeber Anspruch auf Vergütung der Hälfte des dem Verletzten von seiner Rente abzuziehenden Betrages (§ 40).

Finden theilweise Erwerbsunfähige — ohne objective Besserung — den gleichen Verdienst wie früher, so kann das auf ihren Rentenbezug keinen Einfluß haben, da das Gesetz darüber nichts verfügt.

III. Durch das Unfallversicherungsgesetz sind die civilrechtlichen Ansprüche wegen der erfolgten Verletzung in folgender Weise abgeändert. Der Unternehmer ist zu Schadensatz nur verpflichtet, wenn er den Unfall absichtlich oder durch grobes Verschulden veranlaßt hat; die civilrechtliche Haftung für leichtes Verschulden entfällt also. Die Ersatzpflicht des Unternehmers erstreckt sich bei grobem Verschulden nur auf die von der Versicherungsanstalt dem Verletzten oder seinen Hinterbliebenen zu gewährenden Leistungen; in diesem Falle steht daher der Anspruch von selbst der Anstalt und nicht dem Verletzten zu (§ 45). Nur bei absichtlichen Verletzungen hat der Unternehmer die volle civilrechtliche Entschädigung (§ 1325, § 1327 b. G. B.) zu leisten; der Anspruch gebührt hier der Anstalt, soweit ihre Belastung durch den Unfall reicht, im übrigen aber dem Verletzten oder seinen Hinterbliebenen.

In Bezug auf diese Haftung ist dem Unternehmer gleichgestellt ein gesetzlicher Vertreter einer handlungsunfähigen Person, sowie ein Vorstandsmitglied einer Actiengesellschaft oder ein geschäftsführender Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft.

Die civilrechtliche Ersatzpflicht anderer Vertreter des Unternehmers oder sonstiger Personen wird nicht berührt, es bleibt also auch die Haftung aus leichterem Verschulden; nur steht der Ersatzanspruch zunächst der Versicherungsanstalt zu bis zur Höhe der von ihr gemachten Leistungen, und nur darüber hinaus dem Verletzten.

IV. Die Ansprüche, die dem Versicherten gegen Bruderladen, Kranken-, Sterbe-, Invaliden- oder andere Versicherungsanstalten zustehen, sowie die Ansprüche auf Armenversorgung gegen Gemeinden, Corporationen und Stiftungen, werden durch die staatliche Unfallversicherung nicht berührt (§ 61). Es ist daher

in jedem Falle nach der Natur des betreffenden Verhältnisses zu entscheiden, ob einer der erwähnten Ansprüche neben dem zuerkannten Versicherungsansprüche geltend gemacht werden kann.

§. 37. Behörden. Verfahren.

I. Alle Entscheidungen über die Organisation der Versicherungsanstalten, über die Feststellung der Versicherungsbeiträge und die Verwendung des Reservefonds stehen dem Minister des Innern zu.

Zur Unterstützung desselben bei dieser Wirksamkeit ist nach dem im Verordnungswege festgesetzten Reglement ein Versicherungsbeirath aus Fachmännern gebildet worden. (§. 49.)

II. Die Nichterfüllung der den Unternehmern in Bezug auf die Unfallversicherung auferlegten Pflichten ist strafbar; wenn die vorgeschriebenen Anzeigen und Berechnungen nicht rechtzeitig geliefert sind, so kann Geldstrafe bis zu 100 fl. (§. 52), wenn sie unwahr sind, aber bis zu 500 fl. (§. 51) verhängt werden. Die Geldstrafen fließen in den Reservefond der Anstalt. Die Verhängung der Strafen erfolgt durch die politischen Behörden erster Instanz.

Bei Bestreitung der Entscheidungen der Versicherungsanstalt über den anzuwendenden Procentsatz, über die Berechnung und Bezahlung der Beiträge entscheidet die politische Behörde zweiter Instanz.

Gegen alle Entscheidungen ist der regelmäßige Instanzenzug zulässig; für das Verfahren gelten die allgemeinen, oben (§. 32f.) angeführten Regeln.

Die rechtskräftige Entscheidung der politischen Behörden kann nicht vor den Civilgerichten bestritten werden, denn Art. 15 des Staatsgrund-Ges. über die richterliche Gewalt betrifft nur „einander widerstreitende Ansprüche



von Privatpersonen“, während die Unfallversicherungsanstalten öffentliche Corporationen sind.

Gebühren- und Stempelfreiheit ist gewährt für alle in Versicherungssachen erforderlichen „Verhandlungen und Urkunden“ (§. 56); also auch für alle Klagen, Einwendungen, Recurse.

III. Die Frage, welchen Betrag der Unternehmer dem Arbeiter als Versicherungsbeitrag anrechnen und vom Lohne in Abzug bringen darf, berührt zwar die Beziehungen zur Versicherungsanstalt nicht unmittelbar; doch betrifft sie auch die Verpflichtung gegen die öffentliche Corporation, ist daher nicht rein privatrechtlich. Daher besteht die Competenz der politischen Behörden hier ohne Beschränkung auf die dreißig Tage nach Ende des Verhältnisses (§. 22); und die Entscheidung der Behörde ist nicht civilrechtlich bestreitbar.

IV. Über die gegen die staatlichen Anstalten erhobenen Versicherungsansprüche entscheidet ausschließlich und endgiltig das bei jeder Anstalt zu errichtende Schiedsgericht; die Entscheidung dieses Sondergerichts kann nicht vor den ordentlichen Gerichten angefochten werden. Die von dem Schiedsgerichte gefällten Erkenntnisse und die vor demselben geschlossenen Vergleiche werden durch die ordentlichen Gerichte vollstreckt.

Das Schiedsgericht besteht aus einem ständigen Vorsitzenden, der aus den richterlichen Staatsbeamten vom Minister des Innern ernannt wird; aus zwei vom Minister des Innern auf bestimmte Zeit zu berufenden, technisch gebildeten Beisitzern; aus je einem von den Unternehmern und von den Versicherten gewählten Beisitzer.

Des Näheren wird die Zusammensetzung des Schiedsgerichtes und das Verfahren vor demselben im Verordnungswege geregelt.

§. 38. Ausgenommene Betriebe.

Die privatrechtliche Pflicht des Arbeitsgebers, für die Unfallversicherung seiner Angestellten zu sorgen und zu bezahlen, leidet keine Ausnahme. Aber Ausnahmen von der Verpflichtung, an den öffentlichen Unfallversicherungsanstalten Theil zu nehmen, können den Unternehmern durch den Minister des Innern gewährt werden unter folgenden Bedingungen:

Die Versicherung muß mindestens die gleichen Fälle und die gleichen Vortheile umfassen; die Beiträge der Unternehmer müssen mindestens gleich hoch, die der Versicherten dürfen nicht höher sein (10%), als bei der gesetzlichen Versicherung; für die Gewährung der Versicherungssummen muß volle Sicherheit vorhanden sein.

Wenn bei einem Betriebe ein diesen Bedingungen entsprechendes Institut schon bei Erlass des Unfallversicherungsgesetzes bestanden hat, so ist der Unternehmer berechtigt, die Gewährung der Ausnahme zu verlangen (§. 57.)

Die Errichtung neuer, besonderer Unfallversicherungsinstitute für versicherungspflichtige Betriebe kann für Vereinigungen einer größeren Anzahl von Unternehmern („Berufsgenossenschaften“) nach Ermessen des Ministeriums gewährt werden, wenn nicht durch das Ausscheiden der betreffenden versicherungspflichtigen Betriebe die dauernde Leistungsfähigkeit der staatlichen Versicherungsanstalten gefährdet erscheint (§. 58.)

Diese privaten Versicherungsinstitute unterliegen der dauernden staatlichen Aufsicht; ergeben sich später Bedenken gegen die volle Sicherheit derselben, so kann ihre Einbeziehung in die staatlichen Anstalten angeordnet werden. Jedenfalls ist bei Eintritt eines Unfalls der berechnete Capitalswert der gebührenden Renten der

betreffenden staatlichen Versicherungsanstalt ungesäumt zu übergeben, wogegen die letztere zur Auszahlung der Renten verpflichtet wird (§ 59).

Die Krankenversicherung.

§. 39. Allgemeines.

Durch die Erkrankung wird der Arbeiter an der Leistung der Arbeit ohne seine Schuld gehindert; daher entfällt nach Civilrecht sein Anspruch auf den Lohn für die Zeit seiner Krankheit, während irgend ein anderer Anspruch gegen den Arbeitsgeber nicht entsteht. Der unglückliche Zufall der Erkrankung trifft also mit allen seinen Folgen den Arbeiter allein.

Diese Gestaltung ist bei dauernden Arbeitsverhältnissen längst als unbillig anerkannt worden. Nach Handelsrecht behält der Handlungsgehilfe den Lohnanspruch ungeschmälert durch 6 Wochen, wenn er durch Krankheit unverschuldet an der Dienstleistung verhindert ist. (Art. 60 H. Ges.) Nach den Dienstbotenordnungen hat der Dienstgeber für Pflege und Heilung des Dienstboten durch mindestens vierzehn Tage zu sorgen. In diesen Bestimmungen kommt der Gedanke zum Ausdruck, daß bei dauernden Verhältnissen, die die ganze Persönlichkeit des Arbeitenden in Anspruch nehmen und mit ihrem meist knapp auskömmlichen Lohne die einzige Grundlage seiner Existenz bilden, der Arbeitsgeber die Gefahr der Erkrankung zum Theil mittragen muß.

Das Verhältnis des Gewerbsinhabers zu dem einzelnen gewerblichen Hilfsarbeiter steht den eben erwähnten Verhältnissen wenigstens darin gleich, daß es die ganze Kraft des Arbeitenden gegen einen knappen Lohn

in Anspruch nimmt, also auch die einzige Existenzgrundlage für den Arbeiter bildet. Ist das Verhältnis des Gewerbsinhabers zu dem einzelnen Arbeiter auch gerade nicht dauernd, so ist dafür sein Verhältnis zu der von ihm beschäftigten Arbeiterschaft umsomehr dauernd, und es ist daher auch hier angemessen, daß er einen Theil der Krankheitsgefahr — die durchschnittlich eine festbestimmte Größe ist — übernimmt.

Dieser Gedanke ist bisher schon darin zur Geltung gekommen, daß durch die Vorschriften über das öffentliche Gesundheitswesen alle Arbeitsgeber verpflichtet waren, die Verpflegskosten für ihre in öffentlichen Krankenanstalten versorgten Arbeiter durch vier Wochen zu bestreiten. (Hofdecret vom 18. Febr. 1837, §. 12.356.)

Das Gesetz vom 30. März 1888 (R. G. B. 33), betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter, hat den erwähnten Rechtsgedanken in veränderter Form durchgeführt, indem es jeden Gewerbsinhaber verpflichtet, erstens für eine entsprechende Krankenversicherung jedes Arbeiters Sorge zu tragen, und zweitens regelmäßig die Versicherungskosten zu einem Drittel zu bestreiten.

Neben dieser Bestimmung, die den Inhalt des Arbeitsvertrages in zwingender Weise erweitert, enthält aber das Krankenversicherungsgesetz die einschneidende verwaltungsrechtliche Vorschrift, daß jeder gewerbliche Hilfsarbeiter für den Krankheitsfall versichert sein muß und zwar regelmäßig zu zwei Dritteln auf eigene Kosten. Es wird also der Arbeiter im Interesse der Allgemeinheit zu einer in seinem eigenen Interesse liegenden Vorsorge und Ausgabe genöthigt.

Zur leichteren Durchführung der Krankenversicherung sind die staatlichen Bezirkskrankenkassen als öffentliche Corporationen errichtet worden; doch sind da-

neben andere Versicherungsanstalten in weitem Umfange zulässig geblieben. Aus diesem Grunde, sowie deshalb, weil die Krankenversicherung der Person des Arbeiters anhaftet und das Arbeitsverhältnis überdauert, ist die ganze Gestaltung der Krankenversicherung verwickelter und schwieriger als die Gestaltung der Unfallversicherung.

§. 40. Umfang der Versicherung.

I. Die Pflicht der Krankenversicherung trifft alle gewerbmäßigen Betriebe mit geringen Ausnahmen; sie trifft namentlich alle Betriebe, die der Unfallversicherung unterliegen, alle Betriebe, auf die die Gewerbeordnung Anwendung findet, aber auch die von der Gewerbeordnung ausdrücklich ausgenommenen Betriebe (s. oben S. 11), namentlich den Betrieb von Eisenbahnen, von Binnenschifffahrt, von Bergwerken auf vorbehaltene Mineralien.

Ausgenommen sind die Seeschifffahrt und Seefischerei, die Hausindustrie, die Land- und Forstwirtschaft; für letztere ist die Regelung der Krankenversicherung der Landesgesetzgebung vorbehalten. Soweit land- und forstwirtschaftliche Betriebe der Unfallversicherung unterliegen, ist der Unternehmer selbst verpflichtet für die durch Unfälle verletzten Arbeiter sofort die Verpflegung und ärztliche Behandlung zu beschaffen und die Kosten durch vier Wochen aus eigenen Mitteln zu bestreiten.

Land- und forstwirtschaftliche, sowie hausindustrielle Betriebe können aber den staatlichen Bezirkskrankenkassen freiwillig beitreten. Über ihren Beitritt ist unter Vermittelung der Behörde mit der Bezirkskrankenkasse ein allgemeines Übereinkommen zu treffen (§. 37).

II. Die Versicherung erstreckt sich auf alle in den versicherungspflichtigen Betrieben verwendeten Betriebs-

beamten und Arbeiter, wozu auch die ohne Entgelt aufgenommenen Personen (Volontäre, Lehrlinge *cc.* *cc.*) gehören.

Ausgenommen von der Krankenversicherung sind die Unternehmer selbst, und die mit festem Gehalt bei Betrieben des Staates oder öffentlicher Corporationen angestellten Personen.

Auf ihr Ansuchen können von der Versicherungspflicht nach Ermessen der politischen Behörden erster Instanz befreit werden jene Personen, die im Krankheitsfalle gegen den Arbeitsgeber Anspruch auf Erhaltung und Pflege oder auf Fortzahlung des Gehaltes durch wenigstens 20 Wochen haben; ferner die Lehrlinge einer Genossenschaft, wenn die letztere die Pflicht der Fürsorge im Krankheitsfalle durch 20 Wochen übernimmt.

§. 41. Gegenstand der Versicherung.

I. Das Gesetz bezweckt, den Versicherten im Krankheitsfalle die zur Erhaltung des Lebens und der Arbeitskraft nothwendige Hilfe und Verpflegung zu verschaffen. Krankheit ist dabei im weitesten Sinne gemeint, auch Verletzungen und Schwangerschaft gehören dazu.

Die ärztliche Hilfe muß in allen Fällen gewährt werden; die Unterstützungsbeiträge aber können durch die Statuten der einzelnen Anstalten versagt oder vermindert werden bei Krankheiten, die sich der Erkrankung vorzüglich oder durch schuldhafte Betheiligung an Raufereien oder durch Trunksucht zugezogen hat (§. 24, 2).

II. Als Mindestmaß muß die Versicherung dem Erkrankten gewähren (§. 6)

a) freie ärztliche Behandlung (mit Inbegriff des geburtshilflichen Beistandes), die nothwendigen Heilmittel und sonstigen therapeutischen Behelfe, alles von Beginn des Bedarfes an.

b) im Falle der mehr als drei Tage dauernden Erwerbsunfähigkeit des Kranken ein Krankengeld, welches vom Tage der Erkrankung an durch wenigstens zwanzig Wochen wöchentlich nachhinein gezahlt wird und das mindestens 60% des ortsüblichen Durchschnittstageslohnes betragen muß.

Wöchnerinnen haben das Krankengeld in allen Fällen mindestens durch vier Wochen zu erhalten.

c) beim Tode eines Versicherten sind die Leichenkosten zu gewähren wenigstens im zwanzigfachen Betrage des Durchschnittstageslohnes.

Die Höhe des maßgebenden Durchschnittslohnes wird von der politischen Behörde erster Instanz für jeden Bezirksamtsbezirk periodisch festgestellt; dabei ist für männliche und weibliche, für jugendliche und erwachsene Arbeiter die Lohnhöhe besonders zu ermitteln. Maßgebend ist der Durchschnittslohn der gewöhnlichen (Tagelöhner-) Arbeit; zeigen sich dabei große Verschiedenheiten, so können mehrere Kategorien festgestellt werden. (§ 7.)

III. An Stelle der erwähnten Mindestleistungen kann auch die freie Cur und Verpflegung nach der letzten Classe in einer Krankenanstalt, nebst freier Beförderung in die Anstalt, gewährt werden.

Die Unterbringung in dem Krankenhause kann von der Versicherungsanstalt einseitig verfügt werden bei allen Versicherten, die nicht in häuslicher Pflege sich befinden; bei den in häuslicher Pflege Befindlichen ist ihre Zustimmung erforderlich, außer wenn die Art der Krankheit nach ärztlichem Ausspruche Spitalspflege fordert.

Wenn der im Krankenhause Untergebrachte Angehörige aus seinem Verdienste erhält, so ist den Angehörigen die Hälfte des Krankengeldes zu leisten.

Über das Verhältnis der Krankenkasse zu der betreffenden Krankenanstalt entscheidet in erster Linie der Vertrag; erfolgt die Aufnahme in ein öffentliches Krankenhaus aus Nothwendigkeit ohne Auftrag der Krankenkasse, so ist letztere doch mindestens zur Tragung der Spitalskosten letzter Classe durch vier Wochen verpflichtet, so wie bisher nach dem Verpflegungskostennormale der Arbeitsgeber selbst (§ 8). S. dazu noch unten S. 144.

IV. Das bisher angegebene Mindestmaß der Versicherung kann durch das Statut der verschiedenen Krankenkassen erhöht werden; doch darf dabei folgende obere Grenze nicht überschritten werden (§ 9).

Bei Berechnung des Krankengeldes darf einerseits kein geringerer als der erwähnte Durchschnittslohn, aber andererseits kein höherer Lohn als zwei Gulden für den Arbeitstag (= 600 fl. jährlich) zu Grunde gelegt werden.

Das Krankengeld darf von dem bestimmten Lohnsatz nicht mehr als 75 % betragen; und die Dauer der Unterstützung darf nicht mehr als ein Jahr sein.

Als Beerdigungskosten können höchstens 50 fl. gewährt werden.

§. 42. Durchführung der Versicherung.

I. Die Durchführung der bisher dargestellten Versicherung ist in vollständigster Weise bewirkt durch den Grundsatz, daß jede versicherungspflichtige Person von selbst und ohne weiteres Mitglied der staatlichen Bezirkskrankenkasse ihres Arbeitsortes ist, sobald sie nicht bei einer anderen Krankenkasse ordnungsmäßig versichert ist. Es kann also gar nicht vorkommen, daß ein Arbeiter der versicherungspflichtigen Betriebe bei einer Erkrankung nicht versichert wäre; es kann sich nur fragen, bei welcher Klasse der Arbeiter versichert ist.

Die Ordnung und Übersicht bei der Versicherung der einzelnen Arbeiter aufrecht zu halten, ist zunächst die Pflicht der Gewerbsinhaber. Der Gewerbsinhaber hat (§. 5. 15) ein Arbeiterverzeichnis zu führen, in dem constatirt wird, welcher Krankenkasse jeder Arbeiter angehört. Der Gewerbsinhaber hat ferner die der Bezirkskasse zugehörigen Arbeiter rechtzeitig anzumelden und für sie die Beiträge zu leisten; versäumt er die Anmeldung, so ist er nicht nur strafbar (§ 57), sondern muß auch die Kosten der eventuellen Krankenversorgung selbst tragen. Der Arbeitgeber muß also unter eigener Verantwortung ermitteln, ob der Arbeiter zur Bezirkskasse gehört oder nicht. Und da Jeder zur Bezirkskasse gehört, der nicht anderweitig versichert ist, so muß der Arbeitgeber sich vergewissern, ob der Arbeiter bei einer anderen Krankenkasse ordnungsmäßig versichert ist und bleibt.

Der Arbeitgeber hat daher ein eigenes Interesse daran, welcher Kasse der Arbeiter angehört, und kann im Arbeitsvertrage den Arbeiter verpflichten einer bestimmten Kasse sich anzuschließen.

In manchen Fällen ist die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kasse gesetzlich ausgesprochen (Zwangskasse).

II. Das Gesetz unterscheidet sechs Arten Krankenkassen; dieselben kommen für die praktische Durchführung der Krankenversicherung in folgender Art in Betracht.

Für die Bergbaubetriebe bestehen schon von Altersher die sogen. Bruderladen; sie sind Zwangskassen, d. h. alle im Bergbau Beschäftigte müssen Mitglieder derselben sein. Sie sind den Grundsätzen der allgemeinen Arbeiterversicherung entsprechend umgebildet worden; stehen im übrigen unter besonderen Regeln und Behörden, und kommen hier nicht weiter in Betracht.

Für die in Genossenschaften organisirten Gewerbsbetriebe bestimmt § 121 G. D., daß jede Genossenschaft die Krankenversicherung ihrer Gehilfen gemeinsam regeln muß, indem die Genossenschaft entweder eine eigene Krankenkasse errichtet oder für alle ihre Mitglieder einer anderen Kasse beitrith. In beiden Formen sind die Gehilfen der Genossenschaften gezwungen, der genossenschaftlichen Krankenversorgung sich anzuschließen. Nur verhältnismäßig wenige Genossenschaften haben eigene Krankenkassen. — Nur für die Gehilfen gilt die genossenschaftliche Krankenversorgung; Lehrlinge, Tagelöhner, Betriebsbeamte brauchen und können nicht der Genossenschaftskasse angehören, sondern müssen anderweitig versichert werden. Darin liegt für die Arbeitsgeber ein großer Übelstand. Manche Genossenschaften haben durch Lehrlingskassen theilweise Abhilfe zu schaffen gesucht.

Die Betriebs- und die Baukrankenkassen sind keine Zwangskassen; ob nun der Unternehmer selbst die eigene Kasse errichten will, oder ob er dazu wegen der größeren Krankheitsgefahr seines Betriebes genöthigt wird, so besteht in keinem Falle für die Arbeiter die gesetzliche Pflicht, dieser besonderen Kasse beizutreten. Dagegen wird regelmäßig der Unternehmer, der unter eigener Verantwortung (s. darüber unten) eine Kasse errichtet, von seinen Beschäftigten vertragsmäßig verlangen, daß sie dieser Kasse beitreten, bei der sie mindestens dieselben Vortheile finden, wie bei den Bezirkskassen. Daß die Arbeiter nebstbei auf eigene Kosten noch einer anderen Kasse angehören, ist dadurch nicht ausgeschlossen, aber die Pflicht des Unternehmers ist durch ihre Zugehörigkeit zur Betriebskasse sicher und vollständig erfüllt.

Die Vereinskassen sind reine Privatinstitute, die Betheiligung an denselben ist Gegenstand der freien

Entschließung des Arbeiters und des Arbeitgebers. Die Beziehung zu der allgemeinen Versicherungspflicht liegt nur darin, daß die Mitglieder jener Kassen, die den gesetzlichen Erfordernissen entsprechen, als ordnungsmäßig versichert gelten und von den Bezirkskassen ausgenommen sind. Erforderlich ist dazu, daß die Vereinskasse ihren Mitgliedern die gleichen Vortheile biete, wie die Bezirkskassen, also das Mindestmaß der Krankenunterstützung, die Fortdauer des Unterstützungsanspruchs und Wegfall des Eintrittsgeldes (§ 60). Dagegen ist nicht erforderlich, daß der Unternehmer ein Drittel der Beiträge entrichte. Der letzte Punkt veranlaßt die Unternehmer, die Vereinskassen zu begünstigen, während die Arbeiter dazu dadurch veranlaßt werden, daß die Vereinskassen in der ausschließlichen Verwaltung der Arbeiter stehen und so ihre sociale Organisation fördern. Unzulässig und ungiltig wäre eine Vertragsbestimmung, daß die Arbeiter verpflichtet sein sollen einer Vereinskasse ohne Beitragsleistung des Arbeitgebers beizutreten.

Die Bezirkskrankenkassen endlich sind die ergänzende Grundlage der ganzen Organisation; wer nicht in irgend einer anderen Kasse ordnungsmäßig versichert ist, wird von selbst versichertes Mitglied der Bezirkskasse. Ihre Einrichtung ist durch das Gesetz in der Hauptsache geregelt und bildet das Vorbild für die übrigen Kassen; daher ist im Folgenden hauptsächlich von den Bezirkskassen zu sprechen und nur zum Schlusse kurz auf die übrigen Kassen zu verweisen.

§. 43. Organisation der Bezirkskrankenkassen.

I. In der Regel wird für jeden Gerichtsbezirk am Sitz des Bezirksgerichts eine eigene Krankenkasse errichtet; doch kann die politische Landesbehörde aus

wichtigen Gründen die Sprengel der Kassen auch in anderer Weise feststellen.

Die Bezirkskrankenkasse ist eine „juristische Person“, die unter ihrem Namen Rechte erwirbt und Verbindlichkeiten eingeht, vor Gericht klagt und geklagt wird. Für ihre Verbindlichkeiten haftet den Gläubigern ausschließlich das Kassavermögen (§ 15).

Die Einzelheiten der Organisation stellt das Statut der Kasse fest, das nach dem Vorbilde des im Verordnungswege erlassenen Musterstatuts zu fassen ist und folgenden Grundsätzen entsprechen muß.

II. Das entscheidende Organ der Kasse ist die Generalversammlung, die entweder aus allen Mitgliedern, nämlich den Versicherten, oder aus Delegirten derselben besteht; sie muß aus Delegirten bestehen, wenn mehr als 300 Mitglieder vorhanden sind. Die Generalversammlung entscheidet über das Statut und wählt die ausführenden Organe, den Vorstand und den Überwachungsausschuß.

Dem Vorstand obliegt die ganze Geschäftsführung und die Vertretung der Kasse.

Die Arbeitsgeber, die nicht als Mitglieder gelten, müssen eine angemessene, nie mehr als ein Drittel der Stimmen betragende Vertretung in der Generalversammlung und im Vorstande erhalten.

III. Die Bezirkskrankenkassen stehen nicht nur wie andere Versicherungsanstalten, sondern noch mehr unter staatlicher Aufsicht, die von den politischen Behörden erster Instanz geübt wird. Die Aufsichtsbehörde überwacht die Einhaltung der Vorschriften des Gesetzes und des Statuts; sie kann Einsicht in alle Bücher und Papiere nehmen und die Kasse revidiren; sie kann die Einberufung von Versammlungen und Sitzungen verlangen oder selbst vornehmen, und zeitweilig selbst die Leitung der Geschäfte übernehmen.

IV. Die im Gebiete je einer Unfallversicherungsanstalt liegenden Bezirkskrankenkassen werden zu einem Verbands vereinigt, um so größere Einheitlichkeit und Sicherheit der Verwaltung zu erzielen. Der Verband beruht auf einem eigenen Statut, er wird geleitet von dem Vorstande der Unfallversicherungsanstalt. Die Thätigkeit des Verbandes betrifft die Bildung eines gemeinsamen Reservefonds, gemeinsamer Capitalsanlage der Kassenvermögen, einheitliche Kontrolle der Verwaltung und Aufnahme der Statistik; ferner je nach Umständen gemeinsame Beschaffung der ärztlichen Hilfe und der Heilmittel.

Als Schiedsgericht für den Krankenkassenverband dient zugleich das Schiedsgericht der Unfallversicherungsanstalt, vor welches die Ansprüche einer Kasse gegen die andere zur ausschließlichen und endgültigen Erledigung gehören (§ 39).

§. 44. Wirtschaftliche Grundlage.

I. Die Bezirkskrankenkassen beruhen auf dem Princip der Gegenseitigkeit, d. h. alle Einnahmen der Kasse kommen ausschließlich den Mitgliedern zu Gute, die Ausgaben aber müssen von den Mitgliedern bestritten werden.

Die Ausgaben der Kasse bestehen in den Verwaltungskosten; dem Antheil für den Reservefond, wofür mindestens zwei Zehntel der Mitgliederbeiträge zu verwenden sind, bis er die doppelte Höhe des Jahreserfordernisses erreicht (§ 27); und den Leistungen an die erkrankten Mitglieder.

Die Mittel zur Deckung dieser Ausgaben werden — abgesehen von zufälligen Einnahmen, z. B. Vermächtnissen — durch die Mitgliederbeiträge aufgebracht. Die Höhe der Beiträge wird ausgedrückt in Prozenten des

dem Krankengeld zu Grunde gelegten Durchschnittslohnes. Die Beiträge entfallen zu zwei Dritteln auf die Versicherten selbst, zu einem Drittel auf die Arbeitsgeber; ein höherer Beitrag der Arbeitsgeber kann durch das Statut bestimmt werden (§ 34).

Wenn die Kasse ihren socialen Zweck erfüllen soll, so dürfen die Beiträge eine gewisse Höhe nicht übersteigen und das einzelne Mitglied nicht zu sehr belasten. Erfahrungsmäßig hat sich ergeben, daß die obere Grenze entsprechend mit 3% des Durchschnittslohnes für die Versicherten, oder mit 4½% im Ganzen festzusetzen ist. Wenn eine Kasse mit dem Beitrage von 3% nicht im Stande ist, die gesetzlichen Mindestleistungen für ihre Erkrankungen zu gewähren, so fehlt ihr die richtige ökonomische Grundlage und es muß an die Auflösung derselben und an eine andere Eintheilung der bisherigen Mitglieder gedacht werden (§. 40).

II. Die Höhe der Beiträge ist durch das Statut bestimmt und kann wie dieses geändert werden mit folgenden Beschränkungen. Eine Kasse, die nur die gesetzlichen Mindestleistungen gewährt, kann die Beiträge ausnahmsweise über die erwähnte Grenze erhöhen, wenn dies von den Versicherten und von den Arbeitsgebern in gesonderter Abstimmung mit je einer Dreiviertelmajorität der Anwesenden beschlossen wird.

Eine Kasse, die höhere als Minimalleistungen den Kranken gewähren will, kann die Beiträge nur mit 2% für jeden Versicherten, also mit 3% im Ganzen festsetzen; eine spätere Erhöhung der Beiträge kann nur bis 3%, bzw. 4½% durch die Versicherten und die Arbeitsgeber gesondert beschlossen werden (§. 26).

Zeigt sich durch die Rechnungsabschlüsse, daß die bisherigen Beiträge die bisherigen Leistungen nicht decken können, so ist seitens der Aufsichtsbehörde zu veranlassen,

daß innerhalb der erwähnten Grenze entweder die Leistungen vermindert oder die Beiträge erhöht werden, oder die Kasse aufgelöst werde. Ergeben sich dagegen Überschüsse, so ist eine Ermäßigung der Beiträge oder eine Erhöhung der Leistungen zu veranlassen (§. 30).

III. Die Beiträge können im übrigen nach verschiedenen Principien bemessen werden. Sie können für den Einzelnen nach dem Durchschnittslohn seiner Kategorie (§. 132), oder nach dem von ihm wirklich verdienten Lohne berechnet werden.

Ferner kann der Beitrag mit einem für Alle gleichen Procentsatze, oder mit einem je nach der Altersstufe abgestuften Procentsatze bemessen werden; letzteres deshalb weil die Krankheitsgefahr mit den Altersstufen wechselt.

IV. Freiwillig beitretende Mitglieder werden strenger behandelt, als die Zwangsmitglieder, damit eine Benachtheiligung der Kasse durch ihren Beitritt nicht statfinde. Sie dürfen nicht über 35 Jahre alt sein, und müssen ein Eintrittsgeld erlegen mindestens in der Höhe des sechswöchentlichen Beitrages (§ 134⁵); ihr Unterstützungsanspruch entsteht auch nicht mit dem Eintritt, sondern erst nach einer durch das Statut zwischen vier bis acht Wochen bemessenen Frist, und niemals wegen einer bereits beim Eintritt stattgefundenen Erkrankung (§. 22).

§. 45. Rechtliche Stellung der Versicherten und der Arbeitsgeber.

I. Für die Arbeitsgeber entstehen öffentlich-rechtliche Rechte und Pflichten in Bezug auf die Krankenversicherung kraft des Gesetzes unmittelbar aus dem Betriebe eines versicherungspflichtigen Gewerbes. Die Rechte bestehen in der statutenmäßigen Theilnahme an der Verwaltung der Kasse, die Pflichten bestehen in

der Erstattung der nothwendigen Anzeigen und in der Zahlung der Beiträge.

Für die Versicherten besteht die Pflicht der Zahlung der Beiträge, das Recht auf Theilnahme an der Verwaltung, und auf Bezug der Unterstützung im Krankheitsfall. Recht und Pflicht beginnt und erlischt mit der Mitgliedschaft.

Versicherungspflichtige Personen werden Mitglieder von selbst und sofort mit Beginn der Beschäftigung in einem versicherungspflichtigen Betriebe. Eintrittsgeld darf ihnen nicht auferlegt werden. Sie bleiben Mitglieder so lange sie in dieser Beschäftigung sind — gleichviel ob ihre Beiträge gezahlt werden oder nicht. Sie bleiben auch Mitglieder, wenn sie aus dem versicherungspflichtigen Betriebe austreten, bis ein Umstand eintritt, der ihre Mitgliedschaft aufhebt. Sie hören auf Mitglied zu sein, a) wenn sie ordnungsmäßig Mitglieder einer anderen Krankenkasse werden, b) wenn sie Österreich verlassen, c) wenn sie — außer den Fällen a) und b) — ihre Beiträge durch vier aufeinander folgende Wochen, und bei eingetretener Erwerbslosigkeit durch sechs Wochen, nicht geleistet haben. Nur beschränkt sich bei den Erwerbslosen der Unterstützungsanspruch stets auf das gesetzliche Minimum (§. 23).

Nicht versicherungspflichtige Personen werden Mitglieder durch die Anmeldung; sie hören auf Mitglieder zu sein durch freiwilligen Austritt oder durch Nichtzahlung der Beiträge durch vier Wochen.

Die durch Gesetz oder Statut gewährten Rechte der Arbeiter können durch die Kassen nicht mehr beschränkt werden, weder durch besonderen Vertrag mit einzelnen Versicherten, noch durch sog. Reglements (§. 63).

II. Die Pflicht zur Zahlung der Beiträge trifft in den gewöhnlichen Fällen bloß den Arbeitgeber unmittelbar

bar, wogegen er das Recht hat, den auf die Versicherten entfallenden Antheil ihnen vom Lohn abzuziehen.

Der Arbeitsgeber muß jedes versicherungspflichtiges Mitglied spätestens am dritten Tage nach Beginn seiner Beschäftigung mit Angabe der Arbeitskategorie und des Verdienstes anmelden, und den für dasselbe entfallenden vollen Beitrag rechtzeitig, d. h. gewöhnlich für eine oder zwei Wochen im vorhinein, entrichten. Der Beitrag ist zu zahlen, bis die Abmeldung erfolgt; die Abmeldung soll binnen drei Tagen nach dem Austritt des Arbeiters erfolgen. Die vorausgezahlten Beiträge sind von der Zeit der Abmeldung an zurückzuerstatten (§. 33).

Wenn der Arbeitsgeber die Anmeldung unterläßt oder verspätet, so kann er mit Strafe bis zu 10 fl. belegt werden, er muß die vollen Beiträge von Anfang an bezahlen ohne sie dem Arbeiter abziehen zu können (s. sogleich darüber), und muß endlich, im Falle der Arbeiter vor der Anmeldung erkrankt, selbst die von der Kasse zu gewährende Unterstützung vergüten (§. 32).

Der Arbeitsgeber hat das Recht, dem Versicherten den auf ihn entfallenden Beitrag bei der Lohnzahlung anzurechnen und für jede Lohnperiode entsprechend abzuziehen; versäumt der Arbeitsgeber den rechtzeitigen Abzug, so erlischt binnen vier Wochen sein Anspruch gegen den Arbeiter (§. 36).

Für Lehrlinge und andere nicht in Geld entlohnte Personen hat der Arbeitsgeber den ganzen Beitrag selbst zu tragen.

Die Pflichten des Arbeitsgebers können durch Vertrag mit dem Arbeiter nicht ausgeschlossen werden; jeder solche Vertrag ist ungiltig und macht den Arbeitsgeber strafbar (§. 63).

III. Die Pflicht zur Zahlung des vollen Beitrags trifft den Versicherten unmittelbar, wenn er den ver-

sicherungspflichtigen Betrieb verlassen hat ohne einer anderen Kasse anzugehören; wenn er Betriebsbeamter mit mehr als 1200 fl. Gehalt oder Volontär ist; wenn er freiwilliges Mitglied ist.

Außerdem kann Mitgliedern, die die Kasse durch Simulation geschädigt haben, die Pflicht zur Zahlung eines erhöhten Beitrags anferlegt werden, den sie auch selbst an die Kasse entrichten müssen.

Die Zahlung erfolgt in diesen Fällen wöchentlich im Vorhinein.

Rückständige Beiträge werden von Arbeitsgebern und Versicherten im Verwaltungswege eingetrieben (§. 38).

§. 46. Die Ansprüche der Versicherten.

I. Die dem Versicherten im Krankheitsfall zu gewährende Hilfe wird durch das Statut bestimmt. Das Recht auf diese Hilfe steht den Versicherungspflichtigen sofort und unbedingt zu, den freiwilligen Mitgliedern unter den S. 140 erwähnten Bedingungen.

Um ärztliche Hilfe beim Kassenarzt ansuchen zu können, pflegt den Mitgliedern eine Legitimationskarte (Buch) ausgestellt zu werden. Um weitere Hilfe, namentlich das Krankengeld zu erlangen, wird vom Arzte oder von einem Vertrauensmann der Kasse ein Krankenschein ausgestellt.

Der Anspruch auf Krankengeld kann nicht in Execution gezogen oder durch Sicherungsmaßregeln getroffen werden; er kann auch nicht von dem Versicherten im Vorhinein veräußert oder verpfändet oder aufgegeben werden (§. 62).

II. Der Anspruch auf Krankenunterstützung gehört zum Vermögen des Versicherten, der also bei Existenz des Krankenanspruches nicht als unversorgt gelten kann.

Wenn der Versicherte als angeblich unverorgt eine Armenunterstützung seitens einer zur Armenversorgung verpflichteten Gemeinde oder Corporation erhalten hat, so geht der Anspruch gegen die Krankenkasse für die abgelaufene Zeit über auf die betreffende Gemeinde oder Corporation bis zum Betrage der geleisteten Unterstützung.

Im übrigen werden Ansprüche auf Armenversorgung, oder Ansprüche an andere Kassen und Versicherungsanstalten durch die Krankenversicherung nicht berührt.

Wird der Erkrankte in einem Krankenhaus untergebracht, so entscheidet zunächst die Vereinbarung mit der Krankenkasse über ihre Leistungspflicht. Bei öffentlichen Krankenhäusern aber, die im Bedürfnisfall die Pflicht zur Aufnahme der Erkrankten haben, gilt die gesetzliche Regel, daß die Krankenkasse vier Wochen die Verpflegskosten der letzten Klasse bezahlen muß, während sie für die spätere Zeit nur die gewöhnliche Krankenunterstützung zu zahlen hat, die nun von dem Krankenhaus beansprucht werden kann. Es ist also, da ärztliche Hilfe und Medicamente nicht von der Kasse geleistet werden, das $1\frac{1}{2}$ fache Krankengeld, oder wenn Angehörige des Erkrankten das halbe Krankengeld beziehen, wenigstens das einfache Krankengeld dem Spital zu leisten.

Wenn der durch einen Unfall Verletzte zugleich einen Anspruch gegen eine Unfallkasse hat, so geht dieser Anspruch an die Krankenkasse über bis zum Betrage der geleisteten Krankenunterstützung; denn beide Unterstützungen erhält der Verletzte natürlich nicht, und die Krankenkasse geht von der fünften Woche an vor.

Wenn aus Anlaß der Erkrankung für den Versicherten ein Entschädigungsanspruch gegen einen Dritten entsteht, so geht auch dieser Anspruch kraft des Gesetzes über an die Krankenkasse bis zur Höhe ihrer Leistungen.

§. 47. Behörden. Verfahren.

Die staatliche Aufsicht wird über alle, auch über die Vereinskassen, in gleicher Weise durch die politische Behörde erster Instanz ausgeübt.

Streitigkeiten, die sich aus irgend welchen Beziehungen zu den freien Vereinskassen ergeben, sind ausschließlich privatrechtlicher Natur, und gehören vor die ordentlichen Gerichte, wenn nicht das Statut des Vereins etwas anderes bestimmt.

Für die Bruderladen und die aus ihren Beziehungen entspringenden Streitigkeiten gelten besondere Vorschriften.

Die Bezirkskrankenkassen aber sind, wie die Unfallversicherungsanstalten, öffentliche Corporationen, die in allen ihren Beziehungen den Entscheidungen der politischen Behörden oder eines besonderen Schiedsgerichts unterworfen sind. Und darin sind den Bezirkskassen alle übrigen Krankenkassen gleichgestellt, die der Durchführung der verwaltungsrechtlichen Versicherungspflicht dienen, die Genossenschafts-, Betriebs-, Baukrankenkassen.

Über die Ansprüche der Versicherten an die Kassen entscheidet ausschließlich und endgiltig das Schiedsgericht der betreffenden Kasse; die Vollstreckung des Urtheils oder Vergleiches erfolgt durch das ordentliche Gericht (§. 41). Gleiches gilt für den Anspruch der Kasse gegen Versicherte auf Simulationsstrafgelder.

Streitigkeiten der Kassen mit den Arbeitsgebern über die Bemessung und Leistung der Beiträge oder deswegen Nichtmeldung zu leistenden Ersatzes; dann die Streitigkeiten der Versicherten mit den Arbeitsgebern wegen der Berechnung und Zurückhaltung der Beitragsquoten, und wegen der vom Arbeitsgeber selbst zu leistenden Unterstützung (§. 56), gehören vor die Aufsichtsbehörde.

Pflichte, Gewerbliches Arbeitsverhältnis.

10

Die Betriebskasse steht zu dem Unternehmer in einem privatrechtlichen Verhältnis, er gilt als bestellter Verwalter derselben und als Aufbewahrer ihres Vermögens; die Streitigkeiten daraus gehören vor das ordentliche Gericht, wobei die Kasse durch die Finanzprocuratur vertreten werden kann (§. 47 Nr. 5).

Streitigkeiten unter den zu einem Verbande gehörigen Kassen werden durch das Verbandschiedsgericht, Streitigkeiten zwischen anderen Krankenkassen, oder zwischen einer Krankenkasse und einer Unfallkasse oder einer Krankenanstalt, werden durch die politische Landesbehörde entschieden (§. 66).

Die Bestrafung der Arbeitsgeber wegen Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten steht den Aufsichtsbehörden zu; die Geldstrafen fließen in den Reservefond der zugehörigen Kasse.

Gegen die Entscheidungen der politischen Behörden ist innerhalb von 14 Tagen der Recurs an die höhere Instanz zulässig. Recurse gegen zuerkannte Unterstützungsansprüche haben keine aufschiebende Wirkung.

Alle zur Begründung und Abwicklung der einschlägigen Rechtsverhältnisse erforderlichen Verhandlungen, Urkunden und Eingabe sind sammt den Beilagen stempel- und gebührenfrei (§. 75).

§. 48. Die übrigen Krankenkassen.

I. Die bisher dargestellten Regeln über die Krankenversicherung bei den Bezirkskassen sind in den Grundzügen auch auf die Versicherung bei anderen Krankenkassen anzuwenden; die durch die Natur der anderen Kassen nothwendigen Abweichungen sind theils in den Statuten der betreffenden Kassen, theils in besonderen Vorschriften enthalten. Letzteres trifft namentlich zu für die Bruderladen, von denen hier nicht mehr zu sprechen

ist. Das Krankenversicherungsgesetz stellt folgende Erfordernisse auf für alle Krankenkassen, deren Mitgliedschaft als eine ordnungsmäßige Versicherung gelten und von der Pflicht zum Beitritt zur Bezirkskasse befreien soll.

Jede Krankenkasse muß sich derselben staatlichen Aufsicht, wie die Bezirkskassen (§. 19 bis 21) unterwerfen; sie muß den Versicherten wenigstens die gesetzlichen Minimalleistungen (§ 6 bis 8) gewähren; sie muß den Versicherten den Unterstützungsanspruch ohne Eintrittsgeld (§. 13, 5) sofort mit dem Eintritt (§. 22) und im Falle der Erwerbslosigkeit auch bei sechswöchentlicher Nichtzahlung der Beiträge (§ 13, 3) gewähren.

Bei den Genossenschafts-, Betriebs- und Baukrankenkassen — nicht aber bei den Vereinskassen — ist außerdem noch vorgeschrieben, daß die Arbeitsgeber wenigstens ein Drittel der Beiträge aus Eigenem decken müssen, und daß die Entscheidung von Streitigkeiten aller Art so wie bei den Bezirkskassen erfolgt.

Die über die Unterstützungsansprüche gegen Bezirkskassen in §. 44 dargelegten Regeln gelten dann auch für die Unterstützungsansprüche gegen die übrigen Kassen (§. 62 bis 66).

Die genannten Krankenkassen sind verpflichtet, jeden Austritt eines ihrer Mitglieder binnen 14 Tagen der politischen Behörde anzuzeigen (§. 61), damit so die Kontrolle über die Durchführung der Versicherungspflicht erleichtert wird.

II. Für die Errichtung von Betriebskrankenkassen gelten folgende Regeln. Die Errichtung einer eigenen Betriebskasse, die für den Unternehmer gewisse Vortheile, aber auch eine größere Haftung bringt, kann nur für einen nicht einer Genossenschaft angehörigen Betrieb, und entweder auf Wunsch des Unternehmers oder auf Anordnung der Behörde erfolgen.

Der Unternehmer, der mehr als hundert Versicherungspflichtige beschäftigt, ist berechtigt die Errichtung einer eigenen Kasse zu verlangen, außer wenn dadurch die dauernde Leistungsfähigkeit der entsprechenden Bezirkskasse bedroht würde. Bei weniger als hundert Beschäftigten steht die Bewilligung im Ermessen der politischen Behörde (§. 42).

Wenn ein Betrieb mit einer erhöhten Krankheitsgefahr verbunden ist, so kann die politische Behörde die Errichtung einer eigenen Kasse bei beliebiger Zahl der Arbeiter anordnen (§. 43). Kommt der Unternehmer dieser Anordnung nicht nach, so hat er an die Bezirkskasse, der die Arbeiter angehören außer seiner ordentlichen noch weitere Beiträge zu leisten, die bis zur doppelten Höhe der ordentlichen Beiträge von der politischen Landesbehörde festgesetzt werden (§. 45).

Für die Betriebskasse muß ein Statut ähnlich wie für die Bezirkskassen errichtet werden; der Unternehmer kann sich dabei den Vorsitz im Vorstande und in der Generalversammlung vorbehalten, er muß aber stets folgende Pflichten übernehmen: Er hat einen Rechnungs- und Kassensführer zu bestellen, der die Geschäfte unter Verantwortlichkeit des Unternehmers führt. Der Unternehmer muß die erforderlichen Geldmittel unverzinslich vorschießen, wenn der Bestand der Kasse die laufenden Ausgaben nicht deckt; er muß aus Eigenem die nöthigen Zuschüsse leisten, wenn die Kasse bei dem Maximalbeitrag von 3⁰/₁₀₀ die gesetzlichen Mindestleistungen dauernd nicht bestreiten kann.

Die Betriebskasse ist ein Sondervermögen (juristische Person), das Ansprüche gegen den Unternehmer hat, die auch durch die Finanzprocuratur vertreten werden können; der Bestand der Kasse ist dem Unternehmer nur anvertraut, und wird im Concurse des Unter-

nehmers entweder als Rückforderungsanspruch oder in der ersten Klasse der Concursgläubiger befriedigt.

Die Kasse wird durch die Landesbehörde aufgelöst wegen Aufhören des Betriebes oder wegen Wegfall der Entstehungsbedingungen oder wegen ordnungswidriger Gebahrung; sind dann die zur Deckung des Erfordernisses noch nöthigen Mittel nicht vorhanden, so muß der Unternehmer den Abgang bestreiten. Der etwaige Vermögensrest fällt der zugehörigen Bezirkskasse oder dem Kassenverbande zu, wenn nicht das Statut anderes verfügt (§. 49).

III. Die Errichtung von Baukrankenkassen kann von der Landesbehörde angeordnet werden, wenn bei Weg-, Eisenbahn-, Canal-, Straßen-, Dammbauten oder bei anderen vorübergehenden Baubetrieben eine größere Zahl von Arbeitern längere Zeit beschäftigt wird (§. 54). Der Grund dafür liegt in der erhöhten Krankheitsgefahr und dem außergewöhnlichen Risiko, welchem die betreffende Bezirkskasse nicht immer gewachsen ist.

Kommt der Bauherr dem Auftrag zur Errichtung der Kasse nicht nach, so hat er die gesetzlichen Mindestleistungen seinen Arbeitern aus Eigenem zu gewähren (§. 56).

Für Baukrankenkassen gelten dieselben Regeln, wie für Betriebskassen, nur daß die Bildung eines Reservefonds entfallen kann, und daß das natürliche Ende der Kasse mit Ende des Baues vorzusehen ist. Die Verwendung des Vermögensrestes bestimmt das Statut, doch nie zu Gunsten des Bauherrn selbst (§. 57).

Arbeiterverzeichnis.

Formular Nr. 1.

Nrma

Zeilende Zahl	Vor- und Zuname des Arbeiters.	Geboren am	Geboren in	Ehestand	Berechtigt in	Arbeitsbuch aus-	geleitet in	noch gültig bei	nicht verbleibet	ist für den	Arbeitsfall ver-	sichert bei	ist in Arbeit ge-	treten am	ist ausgetreten	am	Anmerkung.
1																	
2																	
3																	
4																	

Stirma

Formular Nr. 2. Verzeichnis der Conventionalstrafen.

Saufende Zahl	Vor- und Name des Arbeiters.	Tag der befristeten Einbußung	Die Strafe ist verhängt worden wegen	Die Strafe ist begahnt oder nicht gehalten worden	Höhe der Strafe	Die ausgewiesenen Straftatbestände sind verurteilt worden:
1						
2						
3						
4						

Formular Nr. 3.

Zeugnis

15 Kr.
Stempel.

womit bestätigt wird, daß N. N. (geboren zu Wien, am 5. Mai 1867), vom 1. März 1890 bis 15. Jänner 1891 bei dem Unterzeichneten als Tischlergehilfe beschäftigt war.

Auf Wunsch des N. N. wird auch bestätigt, daß er zur selbständigen Ausführung von Kunsttischlerarbeit befähigt, und daß seine Arbeitsleistung stets zufriedenstellend, sauber und genau gewesen ist. Sein Betragen hat zu keiner Beschwerde Anlaß gegeben. Sein Austritt ist auf seine Kündigung erfolgt.

Wien, am 15. Jänner 1891.

N. B.

Tischlermeister.

Formular Nr. 4.

Arbeits-Ordnung

der Metallwaren-Fabrik von N. N. in K.

Giltig vom 15. Febr. 1892.

§ 1. Die Aufnahme zur regelmäßigen Beschäftigung in der Fabrik erfolgt nur durch die Fabrikleitung unter Aushändigung eines Aufnahmescheines. Jeder Arbeiter hat sein Arbeitsbuch bei der Aufnahme zu übergeben und erhält es bei der Entlassung gegen Abgabe des Aufnahmescheines zurück.

§ 2. Die Arbeiter gehören zu folgenden Kategorien: 1. Modelltischler, 2. Dreher, 3. Schlosser, 4. Schmiede, 5. Gießer, 6. Sonstige Hilfsarbeiter.

Frauenspersonen und Kinder unter 14 Jahren werden gar nicht, jugendliche Arbeiter nur als Lehrlinge verwendet u. zw. zu leichteren Arbeiten bei den Modelltischlern, Drehern, und Gießern.

§ 3. Die Lehrlinge sind verpflichtet die Gewerbeschule in K. zu besuchen; sie dürfen dazu die Fabrik von 5 Uhr an verlassen und werden von der Fabrikleitung überwacht.

§ 4. Die regelmäßige Arbeitszeit ist an allen Wochentagen von 7 Uhr früh bis 6 Uhr Abends. Am Samstag endet die Arbeit um 5 Uhr. Am 24. und 31. December, am Samstag vor Ostern und Pfingsten wird Nachmittag nicht gearbeitet.

Von 12 bis 1 Uhr ist Mittagspause; in der Zeit von 3 $\frac{1}{2}$ bis 4 Uhr ist den Arbeitern eine Mahlzeit gestattet.

An Sonntagen finden nur unerlässliche Reparaturarbeiten statt. An Feiertagen ist den Arbeitern gestattet nach vorheriger Anmeldung zwischen 7 und 8 Uhr früh die Kirche zu besuchen und erst um 8 Uhr zur Arbeit zu kommen.

§ 5. Die Arbeiter haben bei Beginn der Arbeitszeit in der Fabrik anwesend zu sein und bis zum Schlusse derselben zu bleiben. Beginn und Ende der Arbeitszeit wird durch ein Glockenzeichen angegeben.

Zuspätkommen und unbefugtes Ausbleiben wird nach § 12 dieser Arbeitsordnung bestraft. Ernstliche Abhaltungsgründe sind sobald als möglich dem Werkmeister anzuzeigen.

§ 6. Die Arbeiter sind verpflichtet, auch während der behördlich genehmigten Ueberstunden zu arbeiten, wofür ihnen eine um 20 Procent höhere Entlohnung berechnet wird. Sie haben im Bedarfsfalle auch andere, als die ihrer Kategorie entsprechende Arbeit zu leisten.

§ 7. Die Abrechnung und Auszahlung des Lohnes erfolgt wöchentlich. Die Lohnwoche läuft von Freitag bis einschließlich Donnerstag; der Lohn wird Samstag

unmittelbar nach Arbeitschluß dem Arbeiter persönlich baar ausgezahlt.

Für die im Laufe befindlichen Accordarbeiten wird ein entsprechender Lohnvorschuß gewährt.

Vom Lohne werden in Abzug gebracht und rückbehalten a) die Beiträge für die Unfall- und Krankenversicherung, b) die Lohnvorschüsse, c) die Straf gelder und Entschädigungsgebühren.

Beschwerden wegen unrichtiger Lohnberechnung müssen binnen drei Tagen nach der Auszahlung bei der Fabrikseileitung angebracht werden, widrigens sie nicht mehr beachtet werden können.

§ 8. Die Aufnahme der Arbeiter geschieht nach dem Zeitlohn; der für jede Kategorie gewährte Lohnsatz wird allgemein bekannt gegeben.

Statt des Zeitlohnes kann von den Werkmeistern mittelst besonderer Accordzettel zeitweilig Accordlohn vereinbart werden.

§ 9. Die Werkmeister und sonstigen Vorgesetzten haben den einzelnen Arbeitern ihre Beschäftigung zuzuweisen, die Ausführung der Arbeiten zu leiten und die Einhaltung dieser Arbeitsordnung und aller notwendigen Vorsichtsmaßregeln zu überwachen. Sie haben das Recht, Arbeiter die sich Fehler zu Schulden kommen lassen, zu rügen, Geldstrafen zu verhängen und wiederholt Bestrafte der Fabrikseileitung anzuzeigen.

Die Vorgesetzten haben den Arbeitern mit Rath und Anweisung behilflich zu sein. Verlegendes Benehmen und Schimpfworte sind zu vermeiden. Beschwerden der Arbeiter sind bei der Fabrikseileitung vorzubringen.

§ 10. Die Arbeiter sind verpflichtet jener Krankenkasse beizutreten, welcher die Fabrik angehört; daher bis auf weiteres der „Allgemeinen Arbeiterkrankenkasse in A.“, zu welcher die Unternehmung die gesetzlichen Beiträge leistet.

Die Fabrik gehört gesetzlich zu der Unfallversicherungsanstalt in K.

§ 11. Die Arbeiter haben sich eines ordentlichen, anständigen Betragens zu befleißigen, Bänkereien und Raufereien zu unterlassen. Während der Arbeitszeit ist es nicht gestattet, seinen Arbeitsplatz ohne Erlaubnis zu verlassen, zu rauchen, geistige Getränke zu genießen.

Die Arbeiter haben sich bei gefährlichen Arbeiten der vorhandenen Schutzeinrichtungen, namentlich der Schutzbrillen zu bedienen. Nach beendeter Arbeit sind die Feuer gänzlich auszulöschen, und am letzten Tage der Woche die Maschinen und Arbeitsplätze gehörig zu reinigen.

§ 12. Bei Verletzung der in § 5 und § 11 dieser Arbeitsordnung gegebenen Vorschriften kann eine Geldstrafe von 10 Kr. bis zu 1 fl. ö. W. nach Ermessen der Werkmeister oder der Fabrikleitung verhängt werden.

Die Geldstrafen werden vom Lohne der laufenden Woche abgezogen; sie werden in ein den Arbeitern zur Einsicht offenstehendes Verzeichnis eingetragen, und im December jedes Jahres zur Erhöhung der laufenden Krankengelder verwendet.

§ 13. Jeder Arbeiter hat das ihm übergebene Werkzeug und Geräte in Ordnung zu halten und unverfehrt zurückzustellen.

Wenn eine Beschädigung an Werkzeug, Maschinen, Fenstern, Laternen zc. erfolgt, so hat der Schuldtragende die Herstellungskosten zu vergüten und es wird ihm der Betrag von dem laufenden Lohne in Abzug gebracht.

§ 14. Die Kündigung kann von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen nur an jedem Mittwoch erfolgen; das Verhältnis endet dann am nächsten Samstag und findet an demselben die vollständige Abrechnung und Auszahlung des Arbeiters statt.

Wenn eine Accorarbeit im Gange ist, die nicht bis Samstag fertig wird, so hört das Verhältnis mit Vollenbung dieser Arbeit auf.

Die Kündigung oder Entlassung erfolgt nur durch die Fabriksleitung.

§ 15. Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung dieser Kündigungsfrist sofort aufgelöst werden, wenn für die Fabriksleitung oder für den Arbeiter ein gesetzlicher Grund nach § 82 und § 82 a Gew. Ord. vorliegt.

NB. § 82, § 82 a lautet: (s. oben § 24).

N. N.

Inhaber der Metallwaaren-Fabrik.

Gesehen!

K. am 1. Febr. 1892.

M . . ., Bezirkshauptmann.

Formular Nr. 5.

Bestätigung.

Ich bestätige hiermit, daß ich beim Abschluß des Arbeitsvertrages mit der Firma

1. einen Vorschuß von — fl. — kr. ö. W. auf Rechnung des von mir zu verdienenden Arbeitslohnes erhalten habe;

2. daß ich mich verpflichtet habe, diesen Vorschuß der genannten Firma während des mit ihr bestehenden Arbeitsverhältnisses, und zwar in Raten bis spätestens den — — 189., oder falls das Verhältnis früher gelöst werden sollte, bei meinem Austritte sogleich ganz zurückzuzahlen;

3. daß ich mich ferner verpflichtet habe, bis zur völligen Rückzahlung des Vorschusses bei der genannten Firma in Arbeit zu bleiben;

4. daß ich endlich eingewilligt habe, daß mein fälliger Arbeitslohn auf Rechnung dieses Vorschusses von der genannten Firma zurückbehalten werde, und zwar eine Rate von — fl. — fr. ö. W. an jedem Wohntage bis zur völligen Abzahlung, oder der ganze noch schuldige Rest bei einer früher erfolgten Auflösung des Verhältnisses.

K. am 189 .

N. N.

NB. Auf der Rückseite kann passend die jeweilige Rückzahlung von der Firma bestätigt werden.

Sach-Register.

	6.		6.
Accordarbeit	6	Baubetrieb Unfallver-	
Accordlohn	61	sicherungspflicht . .	107
Arbeiter, gewerbliche, Be-		Bautrankenkassen . .	149
griff	12	Beerdigungskosten bei	
Arbeitsbuch Erlangung	15	Unfällen . .	113
" Verwendung	16	bei Kranken-	
" Eintragungen	16	kassen . .	132
Arbeitslohn s. Lohn .		Beleuchtung. Lohnabzug	
Arbeitsordnung . . .	39	dafür . .	20
Arbeitspausen	24	Behörden in Gewerbe-	
Arbeitsverhältnis, Be-		sachen . .	14
ginn	34	Beiträge für Unfallver-	118
" Endigung	81	sicherung . .	
" Streitig-		für Kranken-	
keiten aus dem . . .	26	kassen	139
Arbeitsvertrag, Abschluß	34	Betrieb, Sitz des . .	46
Beschrän-		Anmeldung bei	
kungen	21	" Unfallversicherung .	116
Arbeitszeit, gesetzliche	25	Betriebskrankenkassen .	147
vereinbarte	50	Bezirkskrankenkassen	136
Arbeitszeugnisse . . .	17	" Einrichtung	137
Auflösung des Arbeits-		" Mitglieder	137
verhältnisses	81	" Statut . .	137
des Lehrver-		Bruderladen	134
hältnisses	100	Competenz in Arbeits-	
Aufsichtsbehörde über		streitigkeiten	26
Krankenkassen	145	Concurs des Gewerbe-	
" über Unfall-		inhabers	95
versicherung	125	Conventionalstrafen	
Aufsichtsbezirk der Ge-		" Verzeichnis	15
werbeinspectoren . .	31	" Verabredung	52
Austritt, vorzeitiger .	93	" Abzug	68
Ausweise der Arbeiter	15	Creditirung auf Rech-	
Barzahlung des Lohnes	66	nung des Lohnes . .	70

	6.		
Dauer des Arbeitsverhältnisses	77	Jugendliche Hilfsarbeiter	73
Dienstmänner als Gewerbetreibende	11	besondere	
Entlassungsgründe	85	Vorschriften	26
Erwerbsunfähigkeit bei Unfallversicherung	123	Kaufmännische Hilfsarbeiter	9
Evidenzhaltung der Arbeiter	15	Krankenkassen, freie	135
der jugendlichen Arbeiter	15	Krankenversicherungs-pflicht	130
Execution auf den Lohn	65	Krankheit, Begriff	131
" auf Kranken-gelder	143	Kündigungsfrist	78
" auf Unfallsrenten	122	Lebensmittel, Creditirung	72
Fabriken, besondere Vorschriften	25	Lehrhern, Pflichten	100
Fabrikarbeiter, Begriff	13	Lehrling, Pflichten	99
Feiertagsruhe	23	Lehrvertrag, Abschluß	98
Frauenspersonen, besondere Vorschriften für	26	Lehrzeit	99
Geldstrafen Verhängung	42	Lehrzeugnis	100
" Verwendung	42	Lohn, Berechnung	59
Genossenschaften, Krankenkassen	135	" Zahlung	65
Gewerbebehörde	14	" Abzüge	68
Gewerbegerichte	27	Marken bei Lohnzahlung	74
Gewerbeinspectoren	31	Nacharbeit, Beschränkungen	26
Gewerbeinhaber, Begriff	116	Normalarbeitstag in Fabriken	25
Vertreter	56	Probezeit bei Lehrlingen	101
Handlungsgehilfen, besondere Vorschriften	9	" bei Arbeitern	60
Hausindustrie, Verbot des Druckstems	77	Rechtsmittel in Arbeitsstreitigkeiten	33
Krankenversicherung	130	Recurse gegen Entscheidungen der Gewerbebehörden	33
Hilfsarbeiter, Begriff	12	Reiselegitimation im Arbeitsbuch	16
Inspection der Anlagen	31	Rücktrittsrecht	83
Jugendliche Hilfsarbeiter		Schiedsgericht der Unfallversicherungsanstalt	126
Verzeichnis	15	" der Kranken-kassen	138
		Schiedsgerichtlicher Ausschluß	28

	S.		S.
Schulbesuch der jugend-		Bereinskrankentassen .	135
lichen Arbeiter . . .	23	Verfahren in Arbeits-	
Sonntagsruhe . . .	22	streitigkeiten . . .	30
Stempelfreiheit . . .	126	Verjährung der Über-	
Statut der Unfallverf.*		tretungen	33
Anstalt	115	Verlassen der Arbeit .	87
Statut der Krankentass.	137	Versicherungsbeirath .	125
Stellvertreter des Ge-		Verzeichnisse der Hilfs-	
werbeinhabers . . .	56	arbeiter	15
Streitigkeiten aus dem		der Conven-	
Arbeitsverhältnis . .	25	tionalstrafen	15
Stückarbeit	61	Vorschüsse auf den Lohn	68
Drucksystem, Verbot .	69	Werkstattordnung . .	44
Überstunden, Bewilligung	25	Werkvertrag	5
Entlohnung	60	Wächnerinnen, Verbot der	
Übertretungen der Ge-		Arbeit	24
werbeordnung . . .	33	„ Unterstützung .	132
Unfallversicherung . .	103	Zeugnisse	7







