



Staats- und  
Universitätsbibliothek  
Bremen

# **Staats- und Universitätsbibliothek Bremen**

**DFG Projekt Die Grenzboten**

**Die Grenzboten**

**Berlin u.a., 1841 - 1922**

Die Arbeitsordnung und der Arbeitsvertrag

**urn:nbn:de:gbv:46:1-908**



## Die Arbeitsordnung und der Arbeitsvertrag



ie noch in der Beratung des Reichstages befindliche Gewerbeordnungs-novelle enthält unter anderm in § 134a die Bestimmung, daß in jeder Fabrik eine Arbeitsordnung erlassen werden soll, die in allen wesentlichen Punkten die Arbeit regelt. In § 134d ist gesagt, daß vor Erlaß dieser Arbeitsordnung oder eines Nachtrags dazu den Arbeitern Gelegenheit gegeben werden müsse, sich über deren Inhalt zu äußern. Wo ein Arbeiterausschuß bestehe, genüge die Anhörung dieses Ausschusses. Nach § 134e soll eine solche Arbeitsordnung nach dem Erlaß der Verwaltungsbehörde abschriftlich eingereicht und dabei die Versicherung abgegeben werden, daß der Vorschrift des § 134d genügt sei. Die Einhaltung dieser Vorschriften ist schließlich unter die Strafandrohung des § 146 der Gewerbeordnung gestellt.

In den Kreisen der Arbeitgeber scheint man auf die neuen Vorschriften, deren Tragweite man sich nicht recht klar zu machen vermag, mit nicht geringer Unruhe zu blicken. In dem von dem „Vereine zur Wahrung der wirtschaftlichen Interessen von Handel und Gewerbe“ herausgegebenen Hefte Nr. 23 finden wir in der Einleitung folgendes gesagt:

Bisher war die Gestaltung des Arbeitsvertrages der freien Übereinkunft beider Parteien anheimgegeben, ein Prinzip, welches durch die bisher im Reichsgesetz begründeten Beschränkungen nicht angetastet wurde. Der Arbeiter bot an, was er an Arbeit zu leisten willens war, und stellte den Preis für seine Arbeit, der Arbeitgeber bezeichnete, was er an Arbeit beanspruche und was er dafür zu zahlen bereit sei. Wenn auf dieser Grundlage eine Vereinbarung zu stande kam, wobei jedem Teile vollständige Entschließung gewahrt war, so wurde der Arbeitsvertrag abgeschlossen. Durch das neue Gesetz sollen nun weitere Beschränkungen in der Richtung eingeführt werden, daß der für sein Unternehmen allein verantwortliche

Arbeitgeber nicht mehr berechtigt sein soll, innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzen seine dem Arbeitsvertrage zu Grunde liegenden Bedingungen nach eigenem freiem Ermessen zu stellen, sondern er soll sie der Begutachtung der Arbeiter unterbreiten. Während bisher eine Vereinbarung insofern stattfand, als jeder Teil die von dem andern Teile vollkommen frei gestellten Bedingungen annehmen oder ablehnen konnte, soll jetzt der Arbeitgeber gehalten sein, zunächst über seine von ihm als notwendig erachteten Grundlagen und Bedingungen des Arbeitsvertrages eine Vereinbarung mit den Arbeitern herbeizuführen, worauf dann erst, gewissermaßen als zweiter Akt, die Arbeiter sich zu entscheiden haben, ob sie auf Grund dieser Bedingungen den Arbeitsvertrag schließen wollen oder nicht. Hierin liegt unverkennbar eine Umgestaltung des bisherigen persönlichen Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeiter. Das, was bisher als das selbstverständliche gute Recht des Arbeitgebers betrachtet wurde, wird ihm entzogen und dem Arbeiter zugewendet, indem diesem die Berechtigung zuerkannt wird, über die Bedingungen des Arbeitgebers zu verhandeln, gewissermaßen zu Gericht zu sitzen. Dadurch wird das Verhältnis, das bisher nach erfolgtem Abschluß des Arbeitsvertrages eintrat und als selbstverständlich erachtet wurde, geändert. Der Arbeiter ist nicht mehr der Untergebene des Arbeitgebers, dem er Gehorsam schuldet, dessen Anordnungen er sich zu fügen hat, dessen Strafgewalt er anerkennt hat, alles dies kraft des Arbeitsvertrages, denn es soll ihm das Recht eingeräumt werden, über die Bedingungen zu beraten und doch auch nach seinem Gutdünken Beschlüsse zu fassen, die der Arbeitgeber in seinem eigensten Interesse zu stellen für notwendig erachtet. Kurz, der Arbeiter soll durch dieses ihm gewährte Recht dem Arbeitgeber gegenüber auf die Stufe der Gleichberechtigung gestellt werden, die vor Abschluß des Arbeitsvertrages auch bisher vollkommen vorhanden und anerkannt war, die aber nach Thätigung(?) jenes Vertrages unzulässig und nur als eine Ebung derjenigen Wege zu betrachten ist, auf denen die Sozialdemokratie zur Umgestaltung der gesamten Produktions- und Wirtschaftsverhältnisse in ihrem Sinne zu gelangen hofft.

Es wird dann weiter angeführt, daß sich in England infolge der dortigen Arbeiterorganisationen bereits ein derartiges Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeiter gebildet, aber dort auch zu dem Geiste der Unbotmäßigkeit geführt habe, der alle Kreise der englischen Bevölkerung durchdringe.

Auch Tagesblätter, die die gewerblichen Verhältnisse zum Gegenstand ihrer Betrachtungen machen, haben diesen Punkt mehrfach erörtert. Sie stellen namentlich die Frage, welchen Zweck die Anhörung der Arbeiter über die Arbeitsordnung haben könne, wenn man ihnen doch kein Widerspruchsrecht dagegen gestatte. Auch weisen sie darauf hin, daß regelmäßig bei einer solchen Anhörung der Arbeiter wenigstens ein Teil der neuen Ordnung widersprechen werde und dann ein Konflikt zwischen Fabrikherrn und Arbeitern gegeben sei.

Wir wollen versuchen, einiges zur Aufklärung der Sachlage beizutragen.

Man legt, wie wir glauben, den fraglichen Bestimmungen eine übertriebene Bedeutung bei, wenn man glaubt, daß sich dadurch die ganze Natur des Arbeitsvertrages ändere. Dieser bleibt auch nach den Bestimmungen des Entwurfs auf der unwandelbaren Grundlage der freien Vereinbarung beruhen. Es giebt

eben eine doppelte Art, einen Vertrag zu vereinbaren. Die eine besteht darin, daß der eine Teil dem andern jedesmal besonders die Bedingungen des Vertragsschlusses mitteilt und darnach mit ihm übereinkommt. Wenn aber jemand in der Lage ist, vielfach Verträge derselben Art mit andern abzuschließen, dann thut er wohl, sich im beiderseitigen Interesse einer andern Art des Vertragsschlusses zu bedienen. Diese besteht darin, daß er die Bedingungen, unter denen er Verträge zu schließen bereit ist, öffentlich kundgibt. Dann kann er mit Beziehung hierauf die Verträge in einfachster Form abschließen. Die öffentlich kundgegebenen Bedingungen gelten für jeden einzelnen Vertrag. In dieser Weise schließen z. B. die Eisenbahnverwaltungen alle ihre Transportverträge ab. In den allgemeinen Regulativen, die sie erlassen, sind die Bedingungen, unter denen sie die Beförderung von Personen und Sachen übernehmen, genau bestimmt, und diesen Bedingungen unterwirft sich jeder, der mit ihnen einen Transportvertrag eingeht. Die allgemeinen Bestimmungen bilden die vertragsmäßige Ergänzung jedes einzelnen Vertrages.

Ganz dasselbe soll nun auch die Arbeitsordnung für den Arbeitsvertrag sein. Wer in der Fabrik in Arbeit tritt, geht den Arbeitsvertrag nach Maßgabe der erlassenen Arbeitsordnung ein. Es liegt auf der Hand, daß dadurch der Arbeitsvertrag einen bestimmteren, keines weitem Beweises bedürftenden Inhalt erhält, daß dadurch Willkürlichkeiten gehindert und Streitigkeiten vermieden werden. Insofern ist also die Vorschrift, daß jeder Fabrikherr eine Arbeitsordnung zu erlassen habe, durchaus verständlich und wohlthätig.

Zweckmäßig erscheint auch die Vorschrift, daß die erlassene Arbeitsordnung der Verwaltungsbehörde eingereicht werden soll. Für unzweifelhaft halten wir, daß die Verwaltungsbehörde nur eingreifen darf, wenn die erlassene Arbeitsordnung den gesetzlichen Vorschriften nicht entspricht. Immerhin wird aber auch schon die durch die Einreichung herbeigeführte Öffentlichkeit dahin wirken, daß unangemessene Anordnungen, auch wenn sie nicht gerade den Gesetzen zuwiderlaufen, vermieden werden.

Es versteht sich von selbst, daß der Arbeiter, der auf Grund einer bestehenden Arbeitsordnung in die Arbeit getreten ist, sich keine willkürliche Änderung gefallen zu lassen braucht, so lange sein Arbeitsvertrag dauert. Die Vorschriften, die in § 134 c des Entwurfs enthalten sind, sind nichts weiter als Folgerungen daraus, daß jeder Arbeiter sich nur nach Maßgabe der Arbeitsordnung verpflichtet hat. Namentlich sind auch die Strafen, die auszusprechen der Fabrikherr in der Arbeitsordnung sich vorbehält, nichts andres, als Konventionalstrafen. Wird nun die Arbeitsordnung ohne Zustimmung des Arbeiters geändert, so ist dieser berechtigt, sein Arbeitsverhältnis zu kündigen und nach Ablauf der Kündigungsfrist es zu verlassen, bis dahin aber noch nach der alten Arbeitsordnung fortzuleben. Das ist seine Freiheit und sein Recht, die ihm niemand nehmen oder beschränken kann.

Daraus ergibt sich, daß, wenn ein Fabrikherr eine neue Arbeitsordnung geben will, und wenn er Arbeiter hat, auf deren Verbleiben er Wert legt, er in der Regel wohlthun wird, sich mit seinen Arbeitern im voraus über die zu erlassende Arbeitsordnung zu besprechen, um so das Verbleiben seiner Arbeiter zu sichern. Dadurch wird die Natur des Arbeitsvertrages in keiner Weise geändert. Selbstverständlich kann aber auch — wenigstens nach allgemeinen Grundsätzen — der Arbeitgeber die Arbeitsordnung einseitig aufstellen. Er muß dann nur gewärtigen, daß ihm seine Arbeiter die Arbeit sofort kündigen; und er ist verpflichtet, während der Dauer der Kündigungsfrist ihnen den Arbeitsvertrag nach der alten Arbeitsordnung einzuhalten.

Wenn nun der Entwurf vorschreibt, daß der Fabrikherr vor Erlass einer Arbeitsordnung eine Äußerung seiner Arbeiter darüber einholen soll, so will er offenbar damit den Fabrikherrn in keiner Weise an diese Äußerung binden. Er läßt ihm das Recht, die Arbeitsordnung zu geben, wie er will; es ist nur (in § 134 a, Abs. 4) vorgeschrieben, daß die neue Arbeitsordnung erst nach Ablauf von zwei Wochen nach ihrem Erlass in Geltung treten darf. Die Motive sagen ausdrücklich, daß diese Frist bestimmt sei, den Arbeitern die Möglichkeit zu gewähren, durch Kündigung sich der neuen Arbeitsordnung zu entziehen.

Gleichwohl scheint auch uns jene Vorschrift nicht unbedenklich. Es ist immer mißlich, etwas als Rechtsvorschrift aufzustellen, was doch kein wirkliches Recht geben soll, sich vielmehr seiner innersten Natur nach nur als eine unter Umständen angemessene und verständige Rücksicht empfiehlt. Wo die Verhältnisse so liegen, daß der Fabrikherr es seinem eignen Interesse entsprechend findet, über eine zu erlassende Arbeitsordnung seine Arbeiter zu hören, wird er es von selbst thun, wenn er auch in der Regel wohl nicht alle Arbeiter, sondern nur einige zuverlässige zu Rate ziehen wird. Wo aber die Verhältnisse anders liegen, wo der Fabrikherr eine Änderung der Arbeitsordnung unbedingt nötig findet und es deshalb darauf ankommen lassen will, ob ihm seine Arbeiter kündigen werden, warum will man ihn da zwingen, erst mit seinen Arbeitern darüber zu verhandeln? Es ist ein altes Sprichwort: „Wer viel fragt, wird viel berichtet.“ Unter den Arbeitern einer Fabrik finden sich meistens auch unzufriedene Elemente. Es ist bedenklich, diese zum Reden herauszufordern. Ein Recht, gefragt zu werden, während doch auf die Antwort nichts ankommen soll, ist jedenfalls etwas sehr Ungewöhnliches. Leicht wird sich bei den Arbeitern die Ansicht bilden, daß, wenn sie über die zu erlassende Fabrikordnung gehört werden müssen, sie auch das Recht hätten, dazu „Nein“ zu sagen. Erläßt dann nach einem solchen Nein der Fabrikherr die Ordnung doch, so wird das erst recht böses Blut setzen und wahrlich nicht zur Förderung des sozialen Friedens beitragen. Mancher Arbeiter, der einer ihm nicht ganz bequemen Arbeitsordnung, wenn sie einmal

erlassen wäre, sich gefügt haben würde, wird, wenn sie gegen seinen ausdrücklichen Widerspruch erlassen ist, es für eine Ehrensache halten, sich ihr nicht zu unterwerfen, vielmehr die Arbeit zu kündigen, ihm selbst und dem Fabrikherrn zum Schaden. Vielleicht will man freilich dadurch, daß man den Fabrikherrn zur Vorlage der Arbeitsordnung an seine Arbeiter nötigt, eine Art moralischen Zwanges gegen ihn üben, keine Arbeitsordnung zu erlassen, die seinen Arbeitern nicht genehm ist. Aber hat ein solcher moralischer Zwang wohl eine Berechtigung? Will man den Fabrikherrn, der doch Eigentümer seines Geschäfts ist und bleiben soll, in eine Art konstitutionellen Regenten umwandeln, der für seine Fabrikgesetze erst die Zustimmung seines Arbeiterparlaments einholen muß? Der Entwurf hat wohlweislich vermieden, dem Fabrikherrn die Verpflichtung aufzulegen, sogenannte Arbeiterausschüsse zu schaffen. Alle Gründe, die hierfür bestimmend gewesen sind, führen folgerichtig auch dahin, daß eine Vorschrift, wie die in § 134d enthaltene, nicht gegeben werde.

Überall geht der Entwurf von der Annahme aus, daß eine Arbeitsordnung nur für die schon in Arbeit stehenden Arbeiter erlassen werde. Wie aber, wenn der Fabrikherr eine Arbeitsordnung für die erst von einem bestimmten Tage an eintretenden Arbeiter geben wollte? Über diese gehört zu werden, würde doch kein Arbeiter auch nur den Schein einer Berechtigung haben. Wem die Arbeitsordnung nicht gefällt, der tritt eben nicht in die Arbeit ein. Gerade so wenig wie zukünftige Arbeiter, haben aber auch die gegenwärtigen Arbeiter ein Recht auf eine bestimmte Arbeitsordnung von dem Augenblick an, wo ihr Arbeitsvertrag lösbar ist. Immer bleibt dem Arbeiter nur das Recht, wenn ihm eine Arbeitsordnung nicht gefällt, aus der Arbeit zu scheiden.

Dieses Recht des Arbeiters kann man vielleicht durch den Abs. 4 des § 134a für nicht genügend gewahrt halten. Zunächst ist es ja (nach §§ 110 und 127 der Gewerbeordnung) möglich, daß eine andre als die gesetzlich angeordnete vierzehntägige Frist für die Kündigung vereinbart ist. Es würde aber auch billig sein, wenn dem Arbeiter nach Erlass einer neuen Arbeitsordnung einige Zeit über diese Frist hinaus gewährt würde, um zu erwägen, ob er unter der neuen Ordnung fortarbeiten oder ausscheiden will. Wenn also der § 134d beseitigt wird, so würde es angemessen sein, dem Abs. 4 des § 134a folgende Fassung zu geben:

Die Arbeitsordnungen und Nachträge dürfen erst in Geltung treten, wenn nach ihrem Erlass ein Zeitraum verstrichen ist, der die den Arbeitern für ihren Arbeitsvertrag zustehende Kündigungsfrist um drei Tage übersteigt.

Mit einer solchen Vorschrift würde auf das Recht der Arbeiter jede billige Rücksicht genommen sein.