

# Brauer-Beitrag.

Offizielles Organ aller organisierten Brauereiarbeiter.

Sämtliche Briefe sind zu adressieren an G. Bauer; — alle Geldsendungen sind zu richten an S. Kagerl; — Versammlungsberichte und alles die Zeitung-Betreffende sind zu richten an F. Krieg, sämtlich in Hannover, Burgstraße 9, 1. Etage.

Erscheint jeden Freitag. — Postzeitungsliste Nr. 1277. Redaktion: F. Krieg, Hannover. Abonnement für Deutschland und Oesterreich-Ungarn 1,50 Mk., für das Ausland 2 Mark pro Quartal. Inserate kostet die sechsgespaltene Petitzeile 20 Pfg.

Vorsitzender des Ausschusses: W. Richter, Berlin, Christenburgerstraße 26. — Vorsitzender der Rechtschutz-Kommission: Seb. Laut, Frankfurt a. M., Quirinstraße 5, 3. Etage. — Vorsitzender der Preis-Kommission: K. Schäfer, Linden-Hannover, Marthastraße 1, 2. Etage.

Nr. 1. Hannover, den 5. Januar 1900. 10. Jahrgang.

## Zur 2. Sitzung!

Die Zahlstellen u. a. ersucht, sofort die Abrechnungen vom 4. Quartal 1899 zwecks Eintheilung der Wahlkreise zur Wahl der Delegierten zum Verbandstage einzusenden. Die Zahlstellen, welche bis zum 15. Januar die Abrechnungen nicht eingesandt haben, können bei der Wahlkreiseinteilung nicht berücksichtigt werden. Der Delegiertentag findet voraussichtlich Ende April statt, und werden die Zahlstellen ersucht, schon in den nächsten Versammlungen Stellung zu den event. Anträgen zu nehmen.

Der Hauptvorstand.  
F. U.: G. Bauer.

## Das vertragsrechtliche Verhältnis der gewerblichen Arbeiter nach dem neuen Bürgerlichen Gesetzbuch.

Mit dem 1. Januar 1900 ist durch Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches das Arbeits-Vertragsverhältnis für das ganze Reich einheitlich geregelt bzw. abgeändert. Vorher richtete sich dieses Verhältnis nach den Bestimmungen der Reichs-Gewerbeordnung und einer Reihe von Landesgesetzen. Die Landesgesetze traten bezügl. des Verhältnisses außer Geltung, während die einschlägigen Bestimmungen der Reichs-Gewerbeordnung teilweise ergänzt, bzw. abgeändert oder aufgehoben wurden. Auch kommen einige Abänderungen der Zivilprozess-Ordnung in Betracht.

Das Bürgerliche Gesetzbuch enthält keine in einem einzelnen Abschnitt abgeschlossenen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag, sondern spricht in verschiedenen Abschnitten von „Dienstvertrag“ und „Dienstverhältnis“. Der Arbeitgeber wird als der „Dienstberechtigte“, der Arbeitnehmer als der „zur Dienstleistung Verpflichtete“ bezeichnet. Es ist hier nicht an „Dienst“ im Sinne der Gewerbeordnung zu denken, sondern es gelten alle die in Frage kommenden Bestimmungen auch für das gewerbliche Arbeitsverhältnis.

Was die Form des Arbeits- oder Dienstvertrages anlangt, so schreibt das Bürgerliche Gesetzbuch eine solche nicht vor. Jede Form genügt, die mündliche Abmachung so gut wie die schriftliche, allerdings unter der Voraussetzung, daß der Vertrag durch Uebereinstimmung des Willens der Vertragschließenden zu Stande kommt.

Bezüglich der Auflösung des Vertrags-Verhältnisses ohne Kündigung sind die in den §§ 123 und 124 der Gewerbeordnung vorgesehenen Bedingungen, unter welchen die Arbeiter ohne Kündigung entlassen werden können oder die Arbeit zu verlassen berechtigt sind, durch das Bürgerliche Gesetzbuch dahin erweitert, daß auch ein vorliegender wichtiger Grund genügt, das Vertragsverhältnis ohne Kündigung zu lösen. Die betreffenden Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches lauten:

§ 626. „Das Dienstverhältnis kann von jedem Theile ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.“

§ 627. „Hat der zur Dienstleistung Verpflichtete, ohne in einem dauernden Dienstverhältnisse mit festen Bezügen zu stehen, Dienste höherer Art zu leisten, die auf Grund besonderen Vertrauens übertragen zu werden pflegen, so ist die Kündigung auch ohne die im § 626 bezeichnete Voraussetzung zulässig.“

Der § 628 bestimmt: wenn der Arbeitgeber aus einem wichtigen Grunde das Vertragsverhältnis ohne Kündigung aufhebt, so kann der Verpflichtete einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Theil der Vergütung verlangen.“

§ 629. „Nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses hat der Dienstberechtigte dem Verpflichteten auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren.“

Für die Arbeiter ist ein Streit sicher ein wichtiger Grund zur Aufgabe der Arbeit ohne Kündigung. Ob die Rechtsprechung sich dieser Meinung der Arbeiter anschließen wird, ist fraglich. Jedenfalls müssen die Arbeiter, welche wegen Eintritts in einen Streit ohne Einhaltung der Kündigungsfrist auf Schadenersatz verklagt werden, sich auf § 628 berufen. Der § 629

ermöglicht es dem Arbeiter, während der Arbeitszeit, auch gegen den Willen des Arbeitgebers, sich eine neue Arbeitsstelle zu suchen.

Was das Vertragsrecht der Ehefrauen und Minderjährigen betrifft, so bedarf die Ehefrau zum Abschluß eines Arbeitsvertrages der Zustimmung des Ehemannes nicht mehr, wie das bisher der Fall war. Nach § 1358 des Bürgerlichen Gesetzbuches kann jedoch der Ehemann vom Vormundschaftsgericht sich ermächtigen lassen, den Vertrag seiner Ehefrau ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufzulösen, „wenn sich ergibt, daß die Thätigkeit der Frau die ehelichen Interessen beeinträchtigt“. Der Ehefrau steht ein gleiches Recht dem Manne gegenüber nicht zu. Gegen die Auflösung des Arbeitsvertrages der Ehefrau seitens des Ehemannes kann dieselbe sich schützen, wenn sie vorher die Zustimmung des Ehemannes zum Vertrage erlangt hat oder die Zustimmung durch das Vormundschaftsgericht ersetzen läßt. Ist die häusliche Gemeinschaft aufgehoben, so steht dem Ehemann das Kündigungsrecht nicht zu.

Minderjährige (Personen über 7 und unter 21 Jahren) können einen Arbeitsvertrag nur mit Ermächtigung ihres gesetzlichen Vertreters (Eltern oder Vormund) abschließen. Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund, so bedarf derselbe, wenn es sich um den Abschluß eines Arbeits- oder Dienstvertrages auf länger als ein Jahr handelt, der Zustimmung der Vormundschaftsbehörde. Ist diese Ermächtigung erteilt, so ist der Minderjährige berechtigt, nach seinem Ermessen (§ 113) Verträge abzuschließen. Die Ermächtigung kann jederzeit zurückgenommen werden. Verlangen die Eltern des Minderjährigen die Ermächtigung, so kann dieser hiergegen nichts ausrichten. Verlangt sie der Vormund, so kann der Minderjährige sich an die Vormundschaftsbehörde wenden und von dieser die Ermächtigung erhalten.

Die allgemeine Ermächtigung kann sich auf Arbeits- und Dienstverträge aller Art erstrecken. Daß auch der Lehrvertrag in die Kategorie dieser Verträge gehört, weil er den Gehilfen zu Dienstleistungen verpflichtet, erscheint unzweifelhaft. Doch ist zu berücksichtigen, daß der § 126b der Gewerbeordnung, wonach gewerbliche Lehrverträge der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters bedürfen, in Geltung bleibt.

Bezüglich der Lohnzahlung, Lohnenthaltung resp. Aufrechnung gegen Lohnforderungen sind verschiedene Änderungen zu Gunsten der Arbeiter getroffen. In Zukunft hat der Arbeiter, welcher zu militärischen Übungen eingezogen wird, zur Kontrollerfassung gehen oder zur Wahrnehmung eines Termins für kurze Zeit die Arbeit verlassen muß oder in Folge von Naturereignissen an der Arbeitsleistung verhindert wird, gesetzlichen Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für diese Zeit — auch wenn es sich um Akkordarbeit handelt, allerdings unter Abzug anderweitiger gesetzlich festgesetzter Zuwendungen. Darüber enthält das Bürgerliche Gesetzbuch folgende Bestimmungen:

§ 616. „Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muß sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.“

Der zu militärischen Übungen Einberufene muß also nach dem Wortlaut des Gesetzes vom Arbeitgeber für die Zeit der Übung seinen Lohn weitererkalten in der Höhe, daß der Lohn mit der gesetzlichen Unterstützung zusammen den Betrag seines vorherigen Lohnes im Dienstverhältnis erreicht. Hierbei wird es darauf ankommen, wie weit die Rechtsprechung den Begriff: „nicht erhebliche Zeit“ ziehen wird. Ferner muß auch nach der im § 616 enthaltenen Bemerkung bezügl. der gesetzlichen Verpflichtung der „Kranken- und Unfallversicherung“ angenommen werden, daß auch bei Krankheit bzw. bei Unfall ohne eigenes Verschulden der Lohn, abzüglich der Kranken- u. Unfallversicherung, weitergezahlt werden muß. Auch hier wird die Rechtsprechung erst Klarheit schaffen müssen, unter welchen Umständen und in welchen Fällen dieses zu

geschehen hat, bzw. was unter „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ verstanden werden soll.

Nach § 115 der Gewerbeordnung hatte der Arbeitgeber die Löhne prinzipiell baar und in Reichsmünze zu bezahlen, es war ihm jedoch gestattet, den Arbeitern Lebensmittel für den Betrag der Anschaffungskosten, Wohnung und Landnutzung gegen die ortsüblichen Mieth- und Pachtpreise, Fenerung, Beleuchtung, regelmäßige Beköstigung, Arzneien und ärztliche Hilfe, sowie Werkzeuge und Stoffe zu den ihnen übertragenen Arbeiten für den Betrag der durchschnittlichen Selbstkosten unter Anrechnung bei der Lohnzahlung zu verabfolgen. Der § 119a der Gewerbeordnung gab ihm gar das Recht, einen Theil des Lohnes einzubehalten. Der § 119a der Gewerbeordnung lautet:

„Lohneinbehaltungen, welche von Gewerbeunternehmern zur Sicherung des Erfolges eines ihnen aus der widerrechtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwachsenen Schadens oder einer für diesen Fall verabredeten Strafe ausbedungen werden, dürfen bei den einzelnen Lohnzahlungen ein Viertel des fälligen Lohnes, im Gesamtbetrage den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes nicht übersteigen.“

Vom 1. Januar 1900 ist nicht nur das letztere Recht, sondern auch die Einrichtung, daß der Betrag für gelieferte Materialien vom Lohne abgezogen werden kann, gefallen. Es kommt jetzt folgende Bestimmung des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Anwendung: § 394. „Soweit eine Forderung der Pfändung nicht unterworfen ist, findet die Aufrechnung gegen die Forderung nicht statt. Gegen die aus Kranken-, Hilfs- oder Sterbelassen, insbesondere aus Knappschaftskassen, aus Kassen der Knappschaftsvereine zu beziehenden Gebühren können jedoch geschuldete Beträge aufgerechnet werden.“

Die Wirkung dieser Gesetzesbestimmung ist nach Arthur Stadthagen folgende:

I. Die Rechtslage ist für diejenigen Arbeiter, die ein 1500 Mark übersteigendes Jahresgehalt aus einer dauernden Anstellung (d. i. einer mindestens einjährigen oder einer von unbestimmter Dauer mit mindestens dreimonatlicher Kündigungsfrist) beziehen, hinsichtlich des 1500 Mark übersteigenden Betrages dieselbe wie vor dem 1. Januar 1900: die §§ 115a bis 119 der Gewerbeordnung finden also auf diese Arbeiter nach wie vor Anwendung.

II. Für alle übrigen Arbeitsverhältnisse kommen die Ausnahmestimmungen der Gewerbeordnung in Fortfall. Für sie gelten folgende Bestimmungen:

1. Die Aufrechnung irgend einer Forderung gegen die Lohnforderung ist unstatthaft. Hat dennoch eine Aufrechnung stattgefunden, so kann der Arbeiter trotzdem den Lohn in Höhe der aufgerechneten Forderung einlagen.

2. Waaren dürfen vom Arbeitgeber nicht kreditirt werden. Sind Waaren dennoch kreditirt, so verliert der Arbeitgeber seinen Anspruch auf Bezahlung der Waaren gegen den Arbeiter.

3. Abreden über die Verwendung von Lohn sind nach § 117 der Gewerbeordnung soweit zulässig, als es sich um die Verwendung des Verdienstes zur Beteilung an Einrichtungen und Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familie handelt. Die Verwendung selbst stellt sich aber als eine Aufrechnung der aus dieser Abrede dem Arbeitgeber erwachsenen Forderung gegen den Lohn dar. Solche Abreden sind mithin vom 1. Januar 1900 ab unzulässig; finden dennoch Aufrechnungen statt, so ist der Arbeiter berechtigt, die dadurch eintretenden Lohnfälligkeiten durch eine Lohnzahlungsklage geltend zu machen.

4. Strafgeelder, sowie auf Grund der im Jahre 1891 beschlossenen ausnahmerechtlichen Bestimmungen der §§ 119a und 134 Absatz 2 der Gewerbeordnung erfolgte Lohneinbehaltungen oder Abreden über Lohnverwirklungen sind vom 1. Januar 1900 ab unzulässig. Auch hierüber wird zweifellos in der Rechtsprechung Streit entbrennen. Die Gewerkschaften und Gewerbegerichtspräsidenten müssen deshalb rechtzeitig auf dem Posten sein.

5. Vom 1. Januar 1900 ab sind Abzüge statthaft nur für: Invaliditätsversicherungsbeiträge, Krankentassenbeiträge und für die im Lohnbeschlagnahme-Gesetz gestatteten Ausnahmen (für Steuern und Alimete).

