

Abonnementspreis für Nichtmitglieder 75 Pf. pro Quartal etc. Bestellt. Man abonniert bei allen Zeitungs-Expeditionen und Postämtern, sowie in der Expedition.

Buchbinder-Zeitung.

Redaktion und Expedition: A. Dietrich, Stuttgart, Hauptstraße 30.

Imtrate pro 40malige Beilage 20 Pf. für Verbandsangehörige 10 Pf. Beilagen sind für den Betrag in Briefmarken beizulegen, andernfalls der Abdruck unterbleibt.

Organ des Verbandes der in Buchbinder-, der Papier- und Ledergalanteriewaaren-Industrie beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen Deutschlands.

Nr. 29.

Stuttgart, Sonnabend den 22. Juli 1893.

9. Jahrgang.

Bekanntmachung des Verbandsvorstandes.

Bei der nun erfolgenden Abrechnung mit der Verbandskasse für die Monate Mai und Juni machen wir darauf aufmerksam, daß die Mitgliedschaften 15 Prozent der Beiträge zur Befreiung örtlicher Ausgaben in Abzug bringen können. Von dem am Ort verbleibenden 15 Prozent der Beiträge ist jedoch auch das Porto für Zusendung der Zeitung an die Mitgliedschaft ihre Beiträge abführenden einzeln stehenden Mitglieder zu zahlen. An die Verbandskasse steuernde einziehende Mitglieder erhalten die Zeitung portofrei vom Verbandskassier geliefert.

Der Verbandsvorstand. J. A. A. Dietrich.

Arbeitsordnung und Koalitionsrecht.

P. R. Seit Einführung der gesetzlich obligatorischen Arbeitsordnungen für alle Gewerbebetriebe, welche durchschnittlich mindestens 20 Arbeiter beschäftigen, ist das Verhältnis zwischen diesen und dem gesetzlich gewährleisteten Koalitionsrecht der Arbeiter schon des Öfteren Gegenstand lebhafter Erörterungen und Konflikte gewesen. Haben doch gerade die kapitalträchtigen Unternehmer die Arbeitsordnungen zu Koalitionsverboten für ihre Arbeiter benutzt und zwar in der Voraussetzung, daß ihr längst gehegter Wunsch, sobald er in der Arbeitsordnung in Form eines Befehls niedergelegt ist, nunmehr die rechtlich bindende Kraft wie jede andere Arbeitsvertragsbedingung oder wie irgend eine gesetzliche Bestimmung für die ihrem Willen unterworfenen Arbeiter besitze. Daher oft genug gelegentlich der Enquete über die Arbeitsordnungen auf das Vorhandensein von solchen Verboten unter Androhung kündigungslöser Entlassung hingewiesen werden mußte. Für die meisten Gewerkschaften mußten diese Koalitionsverbote nachteilig werden, einmal, als viele nicht fähigste Arbeiter sich einschüchtern ließen, denselben den Rücken zu kehren, — andererseits aber die Kämpfe der über diese Beeinträchtigung ihrer Rechte erbitterten Arbeiter, welche für ihre Treue auf die Straße geworfen wurden, auch Opfer an Geld und Krüftigen gefordert haben und dies wiederum zum Schaden der Gewerkschaften, wenn dieselben nicht über die Mittel geboten, um solche Konflikte zu Gunsten der Gemeinwohligen zum Siege durchzuführen, denn lediglich dieser Umstand brachte die oft vernommene Frage in die öffentliche Diskussion: ob die Gewerkschaften der großen Opfer, welche die Arbeiter für sie bringen noch werth seien. Ohne Jögern wurde diese Frage allerorts behagt; — die Arbeiter waren überzeugt von der unabdingbaren Nothwendigkeit des Dafehens gewerblicher, den Widerstand jedes Einzelnen erlösenden Organisationen und sie scheuten selbst weitere Opfer nicht, um dieselben den Waffenkämpfen der Gegenwart entsprechend umzugestalten. So einzig sie aber in Bezug auf die Dafensfrage der Koalition sind, so fehlt doch noch sehr viel, um den nur zu oft mit Erfolg gekrönten Vergewaltigungen seitens der Unternehmer einen wirksamen Damm entgegenzubauen.

Die Arbeitsordnungen, deren Einführung als eine überaus arbeiterfreundliche That verherrlicht ward, sind Ketten für die Arbeiter geworden. So werthvoll es sein mußte, daß eine gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber zur Herausgabe einer die Arbeitsbedingungen enthaltenden Arbeitsordnung besteht, so forderte doch schon die Rechtsgültigkeit derselben eine Wittivirkung der mit letzterer sich einverstanden erklärenden Arbeiter an der Ausgestaltung der einzelnen Vorschriften. Wo diese Wittivirkung versagt blieb, da konnte die Arbeitsordnung nur den Charakter eines Unfals haben, eines Sammelurtheils von Befehlen und Verböten, unter denen die Vertragsfreiheit des Arbeiters auch äußerlich in Stände ging und dem Hausrechte des Unternehmers, gleichbedeutend etwa mit der Autorität des Justizdirektors, weichen. Lediglich zur Aufrechterhaltung des Scheins der Vertragsfreiheit haben die Gesetzgeber einen Erlassungsmodus ausgeföhlet, der den Unternehmern keine nennenswerthen Pflichten, den Arbeitern keine nennenswerthen Rechte zuerkennt, aber welcher nothwendig war, um die Rechtsgültigkeit, welche man im Interesse der Unternehmer den Arbeitsordnungen zu verleihen beabsichtigte, auch nur gewissermaßen rechtfertigen zu können. Man legt

die Arbeitsordnung seinen Leuten vor, gestattet ihnen einige Bemerkungen darüber, welche man nicht zu erfüllen nothwendig hat, läßt sie seitens der Polizeibehörde und des Fabrikinspektors revidiren und hängt sie dann in den Arbeitsräumen aus, — und ein neues Gesetz ist somit rechtskräftig geworden. Den Arbeitern fehlt meist momentan die Macht, durch besondere Mittel der Einwirkung etwaige mißliebige Bestimmungen zu vereiteln; Diejenigen, welche sich der Unterordnung entgegensetzen, werden entlassen, und wenn dann irgend welche Streitigkeiten das Gewerbegericht beschäftigen, so ist die Arbeitsordnung so gut wie der Arbeitsvertrag maßgebend. Schweigen wird stets als bedingungslose Unterwerfung betrachtet, aber auch Proteste helfen wenig gegen den bewußten Unternehmervillen, sofern nicht außerordentliche Maßnahmen der Arbeiter seiner Gewalt trogen und ihn zur Nachgiebigkeit veranlassen.

Da müssen selbstredend Bestimmungen des Arbeitsvertrags und der Arbeitsordnungen, welche Arbeitern das Fernbleiben von gewerblichen Koalitionen oder sozialistischen Bestrebungen aufnöthigen und sie im Gegenfall mit kündigungslöser Entlassung, Konventionalstrafe, Verlegung und dergleichen bedrohen, bedenklich wirken, wenn Arbeitslosigkeit oder Unficherheit bestimmen, auf jede Weise sich eines Arbeitsplatzes versichert zu halten. Verschärfte wird diese Zwangsregel für die Arbeiter in Industrien, wo die Unternehmer zur Durchführung diesbezüglicher Absichten toakt sind und bei der Arbeit Niederlegende überall auf das gleiche Verlangen, Austritt aus der Organisation, läßt, — in den Metall-, Hütten-, Montan-, Textil- und chemischen Industrien x. Hier wird die Bestimmung der Arbeitsordnung zum landesgesetzlichen Koalitionsverbot und daß selbst die Staatsbehörden, wie die Reichstagsverhandlungen bei Gelegenheit der Etablierung geigten, sich nicht scheuen, folgerweise ihre Macht den Arbeitern föhlen zu lassen, ist nur ein Ausposten für die Industriereiche und Einzelunternehmer, es jenen noch zuvor zu thun.

Und doch ist dieser Rechtszustand, der für die Arbeiter auf die Dauer unerträglich wird, ein ungesetzlicher, und es ist dringend nothwendig, den Arbeitern das Maß ihrer gesetzlichen Rechte vollständig zu erklären, dagegen dem Unternehmertum die Grenzen vor Augen zu rücken, welche das Gesetz ihnen gezogen hat.

Der § 152 der Gewerbeordnung für das deutsche Reich (Reichsgesetz vom 21. Juni 1869) bestimmt ausdrücklich:

„Alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gesellen, Stellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Besuche der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittelst Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter, werden aufgehoben.“

Das ist eine gesetzliche Gewährleistung der Arbeitgeberkoalition, aus welcher hervorgeht, daß alle entgegenstehenden Verbote oder Strafbestimmungen einfach annullirt sind, und zwar nicht allein die vorben bestanden, sondern, daß der Paragraph keinerlei zeitliche Beschränkung enthält, auch aller nachfolgenden, so lange § 152 rechtskräftig bleibt. Wo bliebe sonst das Reichsgesetz, wenn jeder Industriereiche sich anmaßen dürfte, es durch Fabrikas in seiner Wirkung aufzuheben. Es ist Reichsgesetz für alle darin bezeichneten Individuen, und jeder Versuch, irgend welche Zahl von Individuen seinem Bereich zu entziehen, ist ungesetzlich. Daraus geht weiter hervor, daß auch die noch entgegenstehenden Bestimmungen der Reichsgesetze einzelner Länder ungesetzlich sind und durch die klare Fassung des § 152 d. G.-O. aufgehoben sind. Einwände, daß es erst eines einheitlichen Reichs-Gewerbegesetzes bedürfe, um solche Bestimmungen außer Kraft zu setzen, sind nicht stichhaltig. Die Gewerbeordnung ist bereits Reichsgesetz und hat ausdrücklich für die im § 152 bezeichneten Vereinigungen eine reichsgesetzliche Regelung getroffen. Da nun nach Art. 2 der Reichsverfassung die Reichsgesetze den Landesgesetzen vorgehen, die Regelung des Vereinswesens aber nach Art. 3, al. 16 der Reichsverfassung zur Kompetenz des Reichs gehört, so sind also gewisse Paragraphen verschiedener Reichsgesetze, soweit sie gewerbliche Koalitionen der im § 152 bezeichneten Art betreffen, ungesetzlich. Nun wird aber gemeinhin angenommen, das Koalitionsverbot solcher Arbeitsordnungen oder Arbeitsverträge bedürfe auf der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Voraussetzung der Ver-

tragsfreiheit beider Theile. Die Voraussetzung der Vertragsfreiheit auf Seiten des Arbeiters ist nun zwar vollendeter Unfals Angesichts der unglücklichen Erwerbsverhältnisse; aber selbst bei dieser Voraussetzung ist jede derartige Vereinbarung rechtlich ungesetzlich, wie jede andere Vertragsklausel, die den gesetzlichen Bestimmungen widerspricht, selbst wenn sie beide Kontrahenten befriedigt. Seit wann gilt denn im Rechtsleben das Prinzip, daß die Vertragsfreiheit über dem Gesetze stehe oder gesetzliche Bestimmungen außer Wirkung setzen dürfe? So gut kein Schuldner, durch Noth veranlaßt, zu einer Verpflichtung gebunden ist, welche das Gesetz aufgehoben, so gut hat kein Arbeiter nothwendig, eine Bedingung des Arbeitsvertrags oder der Arbeitsordnung rechtlich bindend zu erachten, welche ihm die Pflicht des Austritts aus seiner Organisation auferlegt, weil weder er, noch der Arbeitgeber berechtigt sind, darüber Verbote oder Strafbestimmungen zu erlassen. Konventionalstrafen, kündigungslöser Entlassungsandrohungen x. sind also dadurch als nicht zu Recht bestehend zu erkennen. Der Arbeitgeber wird sich aber so leicht nicht gefangen geben, sondern erklären, es fielen ihm gar nicht ein, solche Verbote oder Strafbestimmungen zu erlassen; seine Arbeitsordnung besage nur, daß er Arbeiter, welche Gewerkschaften angehören, nicht beschäftigen und daß letztere durch Arbeitsvertrag oder -Ordnung mit diesfalls kündigungslöser Entlassung einverstanden seien. „Man darf mich doch nicht zwingen, jeden Arbeiter zu beschäftigen, den ich nicht haben will. Wo bliebe denn da mein Hausrecht?“ lautet gewöhnlich der Schluss seiner diesbezüglichen Auseinandersetzungen.

Und doch ist auch dies ungesetzlich für diejenigen Betriebe, welche eine Kündigungsfrist vereinbart haben. § 122 der Gewerbeordnung bestimmt hiervon: „Das Arbeitsverhältnis zwischen den Gesellen und Gehilfen und ihren Arbeitgebern kann, wenn nicht ein Anderes verabredet ist, durch eine jedem Theile freistehende, vierzehn Tage vorher erklärte Aufkündigung gelöst werden. Werden andere Aufkündigungsfristen vereinbart, so müssen sie für beide Theile gleich sein. Vereinbarungen, welche dieser Bestimmung zuwiderlaufen, sind nichtig.“ Daraus geht hervor, daß alle kündigungslöser Entlassungen auf Grund einer das Koalitionsrecht betr. Bestimmung der Arbeitsordnungen in solchen Betrieben, wo Kündigungsfristen bestehen, ungesetzlich und nichtig, also anfechtbar sind. Kompetent für diesfällige Klagen sind die Gewerbegerichte, vor welchen die Forderung einer der betr. Kündigungsfrist entsprechenden Lohnsumme zu stellen ist. Nur dort, wo Kündigungen überhaupt nicht vorgesehen sind, bestehen obige Bestimmungen der Arbeitsordnung zu Recht. Dort hat aber die Existenz solcher Bedingungen weniger Werth, als es dem Arbeiter ja gleichgültig sein kann, ob er wegen Mangel an Arbeit oder wegen seiner Mitgliedschaft zu irgend einer Organisation kündigungslöser entlassen wird. Als letzter Zusatzort, seine Gefelle zum Schaden der Organisation durchzuführen, verbliebe demnach dem Unternehmertum lediglich der § 153 d. G.-O., indem er seine Strafmittel gegen Derselben gebraucht, welche durch Drohung, Erverletzung, körperlichen Zwang oder Berrückterklärung Andere zu bestimmen versuchen, an solchen Organisationen theilzunehmen. Also nicht das Mitglied, sondern der den § 153 verletzende Agitator darf als Angriffspunkt für ihn gelten. Da aber die Verletzung des § 153 ein öffentliches Vergehen ist, so unterliegt die Feststellung des Thatbestandes der richterlichen Aufsehung, nicht der des Arbeitgebers, und wo kein Gericht den Beweis dieser Verletzung erbringen kann, da besteht die kündigungslöser Entlassung zu Unrecht. Diesen Beweis zu erbringen, wird dem Unternehmer selten gelingen. Gewöhnlich begnügt er sich, jeden Agitator auf Grund der Arbeitsordnung kündigungslöser zu entlassen, wodurch jedoch weder der Thatbestand des § 123 noch der des § 153 d. G.-O. gebedt wird.

Auf jeden Fall darf kein Arbeiter kündigungslöser entlassen werden wegen einer Thatsache, welche ihm nicht ebenfalls das kündigungslöser Austrittsrecht garantiert. Alle Vereinbarungen, welche ungleiche Rechte vorsehen, sind ungesetzlich. Man gebe aber dem Arbeiter, den man auf Grund seiner agitatorischen Thätigkeit haussperren will, das Recht, auf Grund seiner Mitgliedschaft sofort ohne Kündigung austreten zu können, und wie sich ausdriicken mit dieser Vereinbarung. Desfalls gerade wurde von den Arbeitern der Fortfall jeder

Kündigung gefordert, wozu die Reichstagsmajorität sich nicht verstehen wollte. Man hat den Arbeitern die Kündigungsfrist aufgezungen, man bestrafte den kündigungslöser Austritt auf Grund des § 124 d. G.-O. Gut, aber die Kündigungsfrist besteht auch für die Arbeitgeber, selbst dann, wenn sie ihnen ungelegt ist, und die Arbeiter haben nicht nöthig, sich einseitige Festsetzung derselben für etwaige Fälle aufdringen zu lassen, da dieselben sowieso nach § 122 nichtig sind.

Welche praktische Konsequenzen ergeben sich aus diesen Erörterungen für die Arbeiter? 1. Koalitionsverbote und diesbezügliche Strafbestimmungen sind nichtig (§ 152 d. G.-O.). 2. Kündigungslose, für diese Fälle vorgesehene Entlassungen sind ungesetzlich, wenn sonst eine Kündigungsfrist besteht (§ 122 d. G.-O.). 3. Maßregelungen auf Grund der Arbeitsordnung wegen agitatorischer Beschäftigung, sozialistischer Bestrebungen x. sind gleichwerthig mit einseitig kündigungslöser Entlassung und daher rechtsungesetzlich (§ 122 d. G.-O.). 4. Entlassung auf Grund des § 123 d. G.-O., mit Bezug auf § 153 d. G.-O., bedarf zu ihrer Rechtsgültigkeit eines gerichtlichen Urtheils; in Ermangelung eines solchen sind sie rechtsungesetzlich. 5. In allen aus vorgenannten Fällen entfallenden Streitigkeiten liegt einseitiger Kontraktbruch des Arbeitgebers vor und es hat daher der Arbeiter seine Klage vor dem Gewerbegericht zu stellen.

Der bisherige Unfals der Gewerbegerichte, diesbezügliche Bestimmungen der Arbeitsordnung als rechtsungesetzlich und bindend zu erachten, steht also bei genauer Vergleichung der gesetzlichen Vorschriften mit letzteren in Widerspruch und wir erachten es daher für unsere Pflicht, auf diesen Widerspruch hinzuweisen, umso mehr, da in den Gewerbegerichten neben den Arbeitgebern auch Arbeiter das Recht sprechen und eiblich verpflichtet sind, welches Recht zu sprechen. Die Arbeiter aber, welche ihr Recht suchen, sind schon um des Rechtes willen verpflichtet, auf den Widerspruch solcher Arbeitsordnungen gegen klare gesetzliche Vorschriften hinzuweisen und die Erörterung der oben klar gestellten Rechtsbestanden zu verlangen. Denn der Arbeiter, der seine winzigen Rechte verleugnet, der hat noch nicht einmal diese verdient.

Weiterhin aber ist unter solchen Umständen die Thatsache auffällig, daß die unteren Verwaltungsbehörden nichts gegen derartige Arbeitsordnungen, in denen solcherlei einseitige Vereinbarungen getroffen sind, einzuwenden hatten, § 134 f d. G.-O. bestimmt:

„Arbeitsordnungen oder Nachträge zu denselben, welche nicht vorgeschrieben sind oder deren Inhalt den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderläuft, sind auf Anordnung der unteren Verwaltungsbehörde durch gesetzliche Arbeitsordnungen zu ersetzen oder den gesetzlichen Vorschriften entsprechend abzuändern.“

Entweder entbehren eine übergroße Anzahl unterer Verwaltungsbehörden der eingehenden Kenntnisse der ihrer Zuständigkeit unterstehenden gesetzlichen Vorschriften — und das wäre ein fataler Unfals, dem im Interesse des Rechts- und Sicherheitsgefühls baldigst ein Ende gemacht werden müßte —, oder es hat sich eine Praxis eingenistet, in solchen Bestimmungen eine Verletzung der gebachten Vorschriften nicht zu erblicken, und das wäre noch fataler, weil die klare Gesetzesfassung mit einer solchen Praxis im Widerspruch steht. In seinem Revisionsbericht des Jahres 1892 erklärt der bairische Gewerbeinspektor von Würzburg bezüglich der Arbeitsordnungen nach Einsichtnahme von circa 900 Arbeitsordnungen u. A.:

„Eine größere Zahl trug den Charakter, daß in denselben fast ausschließlich von den Pflichten der Arbeiter, nicht aber von den ihnen aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Rechten die Rede sei. . . . Andererseits wurden auch in einigen Industriebereichen durchweg, oder in einzelnen Landesbeständen Bestimmungen in die Arbeitsordnung aufgenommen und hartnäckig festgehalten, welche entweder mit anderen ausdrücklichen Vorschriften des Gesetzes im direkten Widerspruch standen, oder welche doch auf Umwegen eine verschiedene Befreiung der gegenseitigen Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses einzuföhren suchten!“

Wie kommt es, daß die charakteristische Erscheinung, „daß in den Arbeitsordnungen eine Erweiterung der gesetzlichen Gründe für die

