

Holzarbeiter = Zeitung.

Zeitschrift für die Interessen aller Holzarbeiter.

Publikationsorgan des Deutschen Holzarbeiter-Verbandes

sowie für Krankenkassen derjenigen Berufe, welche dem Holzarbeiter-Verbande angehören.

Erscheint wöchentlich.
Abonnementspreis M. 1.— pro Quartal.
Zu beziehen durch alle Postanstalten.
Post-Nr.: 3099.

Herausgeber: B. Große in Hamburg.
Verantwortlich für die Redaktion: A. Möste, Hamburg;
für die Expedition und den Anzeigentheil: S. Stubbe, Hamburg.
Redaktion und Expedition: Hamburg-Eimsbüttel, Bismarckstraße 10.

Inserate f. d. vierspalt. Petitzeile od. deren Raum 30 $\frac{1}{2}$,
Bergnügungs-Anzeigen 15 $\frac{1}{2}$, Versammlungs-
Anzeigen und Stellenvermittlungen 10 $\frac{1}{2}$ pro Petitzeile.
Beilagen nach Uebereinkunft.

Die Beseitigung der Akkordarbeit.

u. Ueber die Möglichkeit, die Akkordarbeit zu beseitigen, sowie über die Wege zur Erreichung dieses Zieles herrschen noch große Meinungsdivergenzen und Unklarheit, und wir betrachten es um so eher als unsere Aufgabe, diese Frage von Zeit zu Zeit in die öffentliche Diskussion zu ziehen, als wir uns gestehen müssen, daß sowohl die Gewerkschaften, als auch die allgemeine Arbeiterschaft seit Jahren darin um keinen Schritt vorwärts gekommen sind. Wirklich um keinen Schritt? Nein, denn die Erkenntnis, daß die sogenannte Akkordarbeit, d. h. die Entlohnung der Arbeiter nach der Zahl der gelieferten Arbeitsprodukte, für die Arbeiter wirtschaftlich wie gesundheitlich schädigend wirkt, diese Erkenntnis war schon vor Jahren so allgemein, vielleicht auch so beschränkt, wie gegenwärtig. Es ist leider Thatsache, daß ein großer Theil der Arbeiterschaft, geblendet von dem vermeintlichen Vortheile eines augenblicklichen Mehrverdienstes, dem Akkordsystem huldigt, und jede Gelegenheit, die ein Unternehmer bietet, ergreift, um irgend eine Arbeit auf Akkord zu legen. Es schmeichelt der individuellen Kraft oder Uebung, sich für einen Mehrverdienst behütigen oder durch erhöhte Anstrengung den Verlust der durch etwaige Feiertage, Bummelstunden u. entsteht, ausgleichen zu können. Es sind durchaus nicht bloß indifferente, den Organisationen fernstehende Arbeiter, die dieser Meinung huldigen; gerade in den Gewerkschaften ist ein großer Theil Akkordarbeiter vertreten, die trotz aller Diskussion mehr oder weniger offen das Akkordsystem verteidigen. Das erklärt sich daraus, daß einerseits die Kleinindustrie, welche das Gros der organisierten Arbeiter stellt, von dem Akkordsystem beherrscht ist und in ihr der individuellen Leistungsfähigkeit und Uebung noch ein weites Spielraum zusteht, andererseits, daß es gerade die geübten, leistungsfähigen Arbeiter sind, die sich den Gewerkschaften anschließen und dies auch auf Grund ihres besseren Verdienstes können. Denn so viel der Unternehmer auch den Stücklohn kürzt, den Unterschied zwischen dem geübten und dem ungeübten Arbeiter kann er höchstens dann beseitigen, wenn er durch Maschinen die geübte Arbeitskraft entwerthet. Diejenigen, welche kaum das verdienen, was zur länglichsten Daseinsfristung nöthig ist, bleiben den Gewerkschaften meist fern, während die, welche mehr verdienen, dies ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit zurechnen. Diese stimmen wohl allen Ausführungen über die Schädlichkeit der Akkordarbeit bei, vermögen sich vielleicht auch dazu zu begeistern, selbst über dieselbe ein Verdammungsurtheil auszusprechen, in der Hoffnung, daß der Zeitpunkt der Beseitigung dieses Systems noch recht fern liegen möge. Weit größer ist ihre Sympathie für die Erreichung möglichst hoher Akkordtarife, wie für feste, durch die Organisation verteidigte Tarife überhaupt. Eine feste Position, innerhalb deren sich der Einzelne ohne Rücksicht auf seine Kollegen betätigen kann, ist ihnen das Erwünschteste. Man mag diese Auffassung vielleicht als zu pessimistisch bezeichnen; sie mag auch für das Kleinhandwerk, wie für Branchen, wo es auf qualifizierte Arbeit ankommt, weniger zutreffen, für die Kleinindustrie dagegen ist sie den Thatsachen entsprechend, und sie gilt auch für die Großindustrie insoweit, als durch die Maschinenthätigkeit der persönlichen Leistungsfähigkeit des Einzelnen noch keine Schranken gesetzt sind. Ist erst das Individuum soweit unterdrückt, daß der größten Anstrengung oder Uebung kein entsprechendes Äquivalent an Mehrverdienst gegenübersieht, dann kommt das Erwachen, die Ueberzeugung, daß die Be-

seitigung der Akkordarbeit in der That nothwendig ist. Aus der Sympathie für diese Beseitigung wird eine „Forderung“.

Das ist eben das Uebel, daß die meisten Arbeiter mit der Abschaffung der Akkordarbeit bloß sympathisieren, daß nur der klassenbewusste Theil der Organisation sie als Forderung erhebt, und daß diese Forderung noch lange nicht laut genug den herrschenden Klassen in die Ohren geschrien wird. Brüstet sich doch ein Theil des Unternehmertums, und leider nicht grundlos, damit, daß seine Arbeiter die Akkordarbeit der Zeitlohnbeschäftigung vorzögen, und wie viele Lohnbewegungen auch seit Jahren Gelegenheit gaben, Forderungen zu stellen, so war die Abschaffung des Akkordsystems doch selten im Spiel. Höchstens, wenn es die Einführung galt, wogte der Streit um diese Frage ernstlich, und da ist es wohl selbstverständlich, daß aufgeklärte Arbeiter, welche bisher die Vortheile der Zeitlohnbeschäftigung genossen, sich gegen eine Verschlechterung mit allen Kräften wehrten.

Es hieße allbekannte Thatsachen wiederholen, wollten wir alle die Uebelstände aufzählen, welche das Akkordsystem für die Arbeiter im Gefolge hat. Theoretisch wenigstens sind sie den meisten Arbeitern bekannt. Auf welchem Wege ist nun die Beseitigung zu ermöglichen? Eingefleischte Gegner und sympathische Freunde einer solchen Abschaffung behaupten, das Akkordsystem sei der vollendetste Ausdruck des kapitalistischen Lohnsystems und fielen erst mit dem Sturz des Lohnsystems, bezw. der kapitalistischen Produktion. Diese Meinung entbehrt der genügenden Begründung, denn daß der Kapitalismus nicht untrennbar mit dem Akkordsystem zusammenhängt, sondern auch mit der Zeitlohnbeschäftigung sehr gut auskommt, beweist der Umstand, daß letztere noch immer die Mehrzahl der in der Produktion beschäftigten Arbeiter und die Qualität der Produktion, wenn auch nicht die Quantität derselben umfaßt. Viele Unternehmer lassen nur ausnahmsweise auf Akkord arbeiten, besonders bei vorkommenden Massenartikeln und bei ordinärer Arbeit, sind aber weit entfernt, dieselbe allgemein einzuführen. Die Akkordarbeit schädigt die Qualität des Arbeitsproduktes; Arbeitgeber, welche die Qualität ihrer Produkte zu schätzen wissen, sind also ohnehin der Akkordarbeit abgeneigt.

Ist doch die Verkürzung der Arbeitszeit, resp. der Achtstundentag eine Forderung von weit einschneidender Bedeutung für Gewerbe und Industrie, namentlich in prinzipieller Hinsicht, und Arbeiter, wie gegenwärtig auch Staat und Unternehmertum, müssen anerkennen, daß dieselbe sowohl diskutabel, als auch durchführbar ist. Aber diese Anerkennung hat ihren ganz besonderen Grund, wie wir im Weiteren beweisen werden.

Ist also die Möglichkeit der Beseitigung der Akkordarbeit vorhanden, so handelt es sich nur noch um den Weg, auf dem dieses Ziel erreichbar ist, und um die Macht, die Durchführung nöthigenfalls zu erzwingen. Denn diese Macht muß vorhanden sein, gleichviel, für welchen Weg die Arbeiterklasse sich entscheidet, da es sich um eine kapitalistische Institution handelt, die das Unternehmertum mit Fähigkeit verteidigt. Man verweist uns auf die Gesetzgebung. Es ist richtig, daß die gesetzliche Festlegung eines Verbotes schließlich die beste Garantie bedeutet, natürlich nur dann, wenn die Arbeiter selbst die nöthige Kontrolle für die Durchführung übernehmen. Das Recht der Gesetzgebung, einen solchen Schritt in die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu thun, kann nicht bestritten werden, wenn man sich nicht gerade auf den Standpunkt des

Manchesterthums stellt. Schon jetzt wäre das Verbot der Akkordarbeit für Arbeiter unter 18 Jahren auf dem Wege behördlicher Verfügung erreichbar, wenn die Forderung mit der nöthigen Energie vertreten wird. § 120 c der G.-O. verpflichtet Gewerbeunternehmer, welche Personen unter 18 Jahren beschäftigen, bei der Regelung des Betriebes diejenigen besonderen Rücksichten auf Gesundheit und Sittlichkeit zu nehmen, welche durch das Alter dieser Arbeiter geboten sind. Hierdurch wäre jenes fluchwürdige System der Viertel- und Halbstückarbeit bei jugendlichen Arbeitern, welches dieselben systematisch zu Akkordarbeitern erziehen soll, zu treffen. Wer diese unerhörte Ausbeutung und ihre Folgen kennt, wer ein Gegner der systematischen Verkrüppelung und Verseuchung der Arbeiterklasse ist, der darf nicht theilnahmslos diesem Treiben zuschauen. Auch die Arbeiterinnen unter 18 Jahren haben ein Interesse daran, sobald als möglich den Stücklohn verboten zu wissen. Gerade dem jugendlichen weiblichen Körper ist dieses Ausbeutungssystem doppelt gefährlich, weil hierbei die geschlechtliche Entwicklung und Reife in Betracht kommt. Es ist sodann in Betracht zu ziehen, daß ein Verbot der Akkordarbeit für Personen unter 18 Jahren bei den bürgerlichen Vertretern, wie bei den Regierungen, weit weniger Widerstand findet, als dieselben einestheils bei solchen jugendlichen Personen das vielgerühmte Selbstbestimmungsrecht oder die „Freiheit der Arbeit“ nicht anerkennen, Andere theils auch innerhalb gewisser Grenzen sich gern arbeiterfreundlich zeigen. In der That gehört auch der Muth des bornirtesten Unternehmers dazu, eine solche Ausbeutung der Jugend zu verteidigen und glücklicherweise fehlt den Meisten dieser Muth. Für Alle, welche eine Behandlung dieser Angelegenheit auf dem Wege der Gesetzgebung für unumgänglich halten, wäre das Verbot der Akkordarbeit für jugendliche Personen der erste nothwendige Schritt. Kann sich die Gesetzgebung einer Anerkennung der schädlichen Wirkungen nicht entziehen, so liegt hierin schon eine prinzipielle Verurtheilung dieses Systems überhaupt, und damit ist der Boden gegeben für jede weitere Agitation.

Warum aber die Frage nicht gleich im Ganzen behandeln? Sollte ein allgemeines Verbot der Akkordarbeit nicht ebenso erreichbar sein? Und warum nicht? Weil die Forderung eines allgemeinen Verbotes noch nicht volksthümlich genug ist. Der Schutz der jugendlichen Arbeitskraft ist in jeder Hinsicht eine volksthümliche Forderung, sobald nur die Beweise seiner Nothwendigkeit erbracht werden. Schon die allgemeine Sympathie der Bevölkerung wendet sich der Jugend zu. Anders verhält es sich mit dem Arbeiterschutz im Allgemeinen, der außer der Sozialdemokratie keine sichere Vertretung hat. Lehre doch gerade die Verathung der Gewerbenovelle, wie wenig Aussicht die Forderungen der Arbeiter auf Verwirklichung hatten. Die Einführung der Sonntagsruhe war eine Forderung, für welche man nicht mehr zu demonstrieren brauchte; sie war volksthümlich. Auch die Maximalarbeitszeit für Frauen und Mädchen hatte allgemeine Sympathie für sich; beide Reformen gingen mit knapper Noth durch die Verathung.

Hat die Forderung der Beseitigung der Akkordarbeit denn überhaupt schon eine genügende Vertretung gefunden? Leider müssen wir dies verneinen. In Paris tagte 1889 ein internationaler Arbeiterschutzkongress, dessen Programm in die meisten Sprachen übersetzt ist und alljährlich am 1. Mai von der klassenbewußten Arbeiterschaft aller Kulturstaaten den herrschenden Klassen demonstriert wird. Das Verbot der

Affordarbeit findet darin keine Vertretung. Punkt g des Abs. 1 fordert zwar ein Verbot solcher Industrien und Arbeitsmethoden, die der Gesundheit der Arbeiter besonders schädlich sind; darunter ist aber kaum ein Verbot der Affordarbeit, sondern vielmehr das Verbot gewisser gesundheitsgefährlicher Verrichtungen, technischer Theile des Arbeitsprozesses, gemeint. Warum wird am 1. Mai nicht für die Beseitigung der Affordarbeit demonstriert? Noch kein internationaler Kongress hat bis heute die Pariser Resolution dahingehend erweitert.

Auch das sozialdemokratische Programm enthält Arbeiterschutzzorderungen. Es handelt sich um Forderungen, welche innerhalb der heutigen Gesellschaft durchführbar sind. Die Beseitigung der Affordarbeit findet darin keine Vertretung. Es ist uns auch nicht bekannt, daß diese Forderung neuerdings in das Programm aufgenommen wäre. Die sozialdemokratische Fraktion des vorigen Reichstags legte bei Verathung der Gewerbenovelle einen Arbeiterschutzeigentwurf vor, der die Forderungen der Arbeiter formulirte. Die Beseitigung der Affordarbeit fehlte aber darin. Die Fraktion hatte damals darüber berathen, weil aus ihrer Mitte ein diesbezüglicher Antrag gestellt wurde. Sie kam aber „ohne Schwierigkeiten“, wie es damals hieß, zu dem Entschluß, daß dieser Antrag keine Vertretung finden könne. Und so fand diese Forderung auch bei der Verathung der Gewerbenovelle nicht die geringste Vertretung, auch nicht bei § 120 c der G.-D. Warum nicht? Weil die Arbeiterschaft diese Forderung noch nicht zur Klassenforderung gemacht hat, — ja, weil sie überhaupt in dieser Frage noch uneinig ist. Würden die Arbeiter selbst mehr Nachdruck auf diese Beseitigung legen, so wäre die Fraktion gezwungen, sie zu vertreten. Warum macht man diese Forderung nicht vollständig, wie die des Achtstundentags? Die Maidemonstration hat erreicht, daß die achtsündige Arbeitszeit in öffentlicher Diskussion steht, daß sie sich unaufhaltsam Bahn bricht. Um durch die Gesetzgebung etwas zu erreichen, müssen die Arbeiter ganz energisch demonstrieren. Wodurch demonstrieren sie am besten? Durch die wirtschaftliche Bekämpfung dieses Systems! Auch bei Streiks ist es notwendig, diese Forderung aufzustellen und zu vertreten. Man mag noch so sehr auf den politischen Kampf und auf die Gesetzgebung verweisen, die eine Thatsache läßt sich nicht aus der Welt diskutieren, nämlich, daß die Gesetzgebung immer hinterherhinkt und günstigsten Falls dasjenige gesetzlich sanktionirt, was wirtschaftlich bereits zum großen Theile errungen ist; dies gilt ganz besonders in Sachen des Arbeiterschutzes. Die wenig Hoffnung bleibt da übrig, wenn die Abschaffung der Affordarbeit bisher in keiner Weise politisch vertreten wurde. Auch in staatlichen Verhältnissen werden Arbeiter auf Afford beschäftigt. Eine Resolution des Reichstags, die Regierungen zur Einführung des Zeitlohns zu veranlassen wäre am Platze; es muß sich die Erkenntnis durchdringen, daß die Mehrheit des Volkes dieses Ausbeutungssystem verurtheilt. Davon sind wir noch weit entfernt.

Aber das Ziel ist nicht unerreichbar. Freilich mit Symphonieklängen ist nichts zu erreichen. Die Gewerkschaften sind die wahren Pioniere für die Arbeiterschutzesetzgebung. Sie haben die Aufgabe, Stück um Stück diesem System abzuhacken, bis der entscheidende Schlag geführt werden kann. Vorher haben die Arbeiter nichts zu hoffen. Und sollten die Gewerkschaften vor diesem Kampfe zurückweichen? Sie werden ihn aufnehmen und nach Kräften führen, — ob mit oder ohne Glück, wird die Zeit lehren. Aber sie werden wenigstens sozial erreichen, daß die Abschaffung der Affordarbeit zur Klassenforderung erhoben und politisch vertreten wird. Das erfordert Energie, und die möge bald entfaltet werden.

Fingerzeige.

III

Sehen wir nun auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses, der wohl am meisten ungelösten Frage, wobei am 1. Mai § 122 lautet:

„Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeiter oder Gehülften und dem Arbeitgeber kann, wenn nicht im Arbeitsvertrage ist, auch aus jedem Theile freizubehalten, solange die Tage vorher erklärte Kündigungsgang gültig werden. Bei den meisten Arbeitsverhältnissen kann, so müssen sie für beide Theile gleich sein. Bestimmungen, welche dieser Bestimmung widersprechen, sind nichtig.“

Wie erwähnt schon im ersten Artikel, daß in Arbeits- und Arbeitsordnungen recht oft die Bedingungen für Arbeiter und Arbeitgeber verschieden festgesetzt sind, und die letzteren dann meinen, für die

Arbeiter gelte in diesem Falle die Bestimmung in § 122 nicht.

Das meinte auch eine Frankfurter Firma M.; diese hatte nämlich in ihrer Fabrikordnung bestimmt, daß Arbeiter wie Arbeiterinnen, welche im Laufe des Jahres eintreten, bis Pfingsten des folgenden Jahres in Arbeit bleiben müssen. Als Sicherung zur Einhaltung dieser Bedingungen wurden 10 Prozent des Lohnes einbehalten, außerdem Mk. 50 Konventionalstrafe angelegt, wenn der Arbeiter während dieser Zeit austritt. Die Firma hatte sich jedoch das Recht gewahrt, die Arbeiter jederzeit entlassen zu können. Die Firma, welche auf Einhaltung der in der Fabrikordnung festgesetzten Bestimmung gegen eine Arbeiterin, die nach vierzehntägiger Kündigung die Arbeit verließ, klagte, wurde vom Gewerbegericht selbstverständlich abgewiesen. Die Arbeiterin erhob Widerklage auf Herausgabe und Ausstellung des verweigerten Arbeitsbuches, Entschädigung wegen des ihr durch die Verweigerung zugefügten Schadens, dadurch entstanden, daß sie keine Arbeit annehmen konnte, und schließlich auf Herausgabe der Kaution.

Die Firma M. wurde verurtheilt, sofort das Arbeitsbuch herauszugeben bei Androhung einer Strafe von Mk. 10 täglich, ferner zu einer Entschädigung von Mk. 14 und Herausgabe der Kaution. Als Kostenwerth der Klage wird der Betrag von Mk. 100 angenommen und M. dementprechend in die Kosten verurtheilt.

In allen solchen und ähnlichen Fällen können die Arbeiter regelmäßig die Initiative der Klage ergreifen, sie werden stets im Rechte sein.

Kommen wir nun zu § 123 der Gewerbeordnung. Derselbe weist acht Punkte auf, wonach Gesellen und Gehülften ohne Kündigung entlassen werden können:

§ 123 Abs. 1. Wenn sie bei Abschluß des Arbeitsvertrages dem Arbeitgeber durch Vorzeigen, fälscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einem Irrthum versetzt haben.

Hierzu hat das Gewerbegericht in Mainz ein interessantes Urtheil gefällt. Ein Buchdrucker war plötzlich und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist entlassen worden und fordert nun für 14 Tage Mk. 46 Entschädigung. Der Beklagte wandte ein, daß er den Gehülften mit Recht entlassen habe. In seiner Offizin stelle er grundsätzlich nur Gehülften ein, die nicht dem Unterstützungsverband deutscher Buchdrucker angehören. Dies habe er auch dem Kläger bei seinem Eintritt gesagt, worauf dieser ihm versichert habe, daß er diesem Verbands nicht angehöre. Sept habe sich aber herausgestellt, daß er demselben dennoch als Mitglied angehöre, und sei deshalb die Entlassung erfolgt. Der Kläger gab dies ohne Weiteres zu, bestritt aber, daß dies ein sofortiger Entlassungsgrund sei. Das Urtheil lautete: „Die Ablehnung des Klägers, daß er Mitglied des Unterstützungsvereins sei, könne an sich kein Grund zur sofortigen Entlassung sein, weil die in Abrede gestellte Thatsache als rein äußerlicher Natur auf das Arbeitsverhältnis einen Einfluß nicht ausüben konnte, auch die Thätigkeit und Leistung des Klägers konnte durch seine Mitgliedschaft ebensowenig beeinflusst werden, wie die Ansprüche des Beklagten an die Leistung des Klägers. Selbst dann, wenn die unwahre Angabe des Klägers einen Grund zu sofortiger Entlassung hätte bilden können, so mußte dies im Voraus vereinbart werden und die Einstellung in die Arbeit nur unter dem ausdrücklichen Vorbehalt erfolgen, daß die sofortige Entlassung eintreten werde, sobald sich seine Eigenschaft als Verbandsmitglied herausstelle. Da eine derartige Vereinbarung weder behauptet noch zu beweisen sei, so habe die kündigungslöse Entlassung des Klägers als zu Unrecht erfolgt angesehen werden müssen.“

§ 123 Abs. 2. Wenn sie sich eines Diebstahls, einer Entwendung, einer Unterschlagung, eines Betruges oder eines ähnlichen Lebenswandels schuldig machen.

Ein Arbeiter war ohne Kündigung entlassen worden, weil er Abfälle aus einem Bau mitgenommen hatte. Der Arbeiter war in dem Glauben, daß er dazu berechtigt sei, weil es allgemeiner Brauch sei, Abfallholz mitzunehmen. Mit seiner Entschädigungsklage auf 14 Tage Lohn wurde er vom Berliner Gewerbegericht abgewiesen. Wenn Arbeiter Rohmaterial (Klägel, Holzstücke, Spiritus, Politur usw.) ohne Einwilligung des Arbeitgebers sich aneignen und in ihrem Bogen verwenden, so ist das als Diebstahl anzusehen.

Als Betrug ist nicht immer anzusehen, wenn Arbeitnehmer, im guten Glauben ein Unrecht zu haben, mehr Zeit für verrichtete Arbeit in Anrechnung bringen, als sie eigentlich zu verlangen haben.

Äußerlicher Lebenswandel kann nur erst dann als

sofortiger Entlassungsgrund gelten, wenn dadurch der betreffende Arbeiter an der Ausführung seiner Arbeit verhindert ist, oder wenn seine Mitarbeiter dadurch in gleicher Weise beeinflusst werden.

Zum lässlichen Lebenswandel gehört auch Hang zur Trunkenheit; jedoch in einem Falle, wo nach Meinung eines Arbeitgebers der Arbeiter zu viel geistige Getränke zu sich genommen hat, kann die sofortige Entlassung nicht erfolgen. Das Hamburgische Gewerbegericht entschied, daß dies nur der Fall sein könne, wenn § 123 Abs. 8 in Frage käme, wenn dadurch die Arbeitsfähigkeit ausgeschlossen sei.

§ 123 Abs. 3. Wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder sonst den nach dem Arbeitsvertrage ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern.“

Schon öfter ist geltend gemacht worden, daß, wenn der Arbeitnehmer eine Zeit lang, ja selbst nur eine Stunde von der Arbeit fern bleibt, ohne sich zu entschuldigen, obgleich ihm die Gelegenheit dazu geboten war, es als unbefugtes Verlassen der Arbeit angesehen wurde. So wurde vor Kurzem ein Arbeiter mit seiner Entschädigungsklage abgewiesen. Er hatte nämlich, kurz vor dem er zur Arbeit gehen wollte, heftiges, anhaltendes Nasenbluten bekommen und blieb deshalb zu Hause, er hätte sich, wie das Gericht annahm, durch seine Kinder entschuldigen lassen können. Wie er Mittags zur Arbeit geht, wird er entlassen. Das Gewerbegericht in Leipzig war es, das ihn mit seiner Klage abwies.

Als unbefugtes Verlassen der Arbeit ist nicht anzusehen, wenn Arbeiter während der Frühstückspause die Werkstatt verlassen. In Mainz hatte ein Schlossermeister seinen Gesellen deshalb sofort entlassen. Das Gewerbegericht verurtheilte den Meister wegen Nichtinhaltung der Kündigungsfrist zur Zahlung des vierzehntägigen Lohnes, da der Geselle während der Frühstückspause seine Zeit beliebig verwenden könne und nicht verbunden sei, während derselben in der Werkstatt zu verbleiben.

Eine ausdrückliche Verweigerung der Arbeit als Grund zur Entlassung ist nicht erforderlich, es genügt, wenn, trotz mehrmaliger Aufforderung des Arbeitgebers der Arbeiter die Arbeit auszuführen unterläßt, laut Erkenntnis des Reichsgerichts vom 3. Mai 1881.

Eine beharrliche Weigerung, von welcher der Abs. 3 des § 123 spricht, ist jedoch nicht als genügend festgestellt anzusehen, wenn der Arbeitgeber die Aufforderung nur ein- oder zweimal hat ergehen lassen. Wenn uns ein Urtheil, welches in diesem Sinne gefällt ist, auch einleuchtet, so berührt es uns aber eigenenthümlich, wenn das Gewerbegericht Kammer IV in Berlin die sofortige Entlassung eines Arbeiters gutheißen konnte, der sich weigerte, nach Feierabend zu arbeiten. Für viele Kategorien von Arbeitern ist dies Urtheil insofern von großer Bedeutung, als die übrigen Gewerbegerichte dasselbe durchgehend anerkennen werden, und gerade deshalb nicht unwidersprochen bleiben darf.

In der Verhandlung wurde festgestellt, daß der betreffende Arbeiter einer zweimaligen Aufforderung des Arbeitgebers, „heute solle er bis um 8 Uhr arbeiten,“ nicht Folge gegeben hat, sondern weggegangen ist. Am anderen Morgen wurde er entlassen. Kündigungsausschluß war nicht zwischen den Parteien vereinbart worden, der Kläger wurde abgewiesen.

In der Urtheilsbegründung sprach der Vorsitzende aus, „daß der Arbeitgeber das Recht habe, in seinem Betriebe, wenn nöthig, die Arbeitszeit über das gewöhnliche Maß hinaus zu verlängern. Das sei geschehen. Kläger, der bereits mehrere Wochen Ueberstunden gemacht hatte, sei am Entlassungstage trotz zweimaliger Aufforderung, bis 8 zu arbeiten, um 7 Uhr gegangen. Darin sei eine beharrliche Weigerung, die aufgetragene Arbeit auszuführen, zu erblicken. Kläger ging seines Entschädigungsanspruches verlustig, die Gewerbeordnung zähle bekanntlich zu den Gründen zur sofortigen Entlassung bei bestehender Kündigungsfrist den der beharrlichen Verweigerung der Arbeit.“ In der Begründung wurde auch noch Bezug genommen auf die Thatsache, daß in der Branche des Klägers vor Weihnachten gewöhnlich länger gearbeitet wird; er hätte das wissen müssen.

Daß dem Kläger beim Engagement die Bedingung gestellt wurde, auf Verlangen länger wie bis 7 Uhr arbeiten zu müssen, wurde vom Beklagten nicht behauptet. Nach unserer Meinung kann, wenn allgemein gültige Abmachungen betreffs eventueller Ueberzeitarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fehlen, nur seltensweise eine beharrliche Weigerung der Arbeit darin gesehen werden, wenn Jemand sich an eine mehrmalige Aufforderung zur Ueberzeitarbeit nicht lenkt und nach Schluß der vereinbarten gewöhnlichen Arbeitszeit nach Hause geht. Hatte

