

Walter Kaskel

Der Akkordlohn

DER AKKORDLOHN

ARBEITSRECHTLICHE SEMINARVORTRÄGE
III

HERAUSGEGEBEN VON

DR. WALTER KASKEL
PROFESSOR AN DER UNIVERSITÄT
BERLIN



Springer-Verlag Berlin Heidelberg GmbH
1927

ALLE RECHTE, INSBESONDERE DAS DER ÜBERSETZUNG
IN FREMDE SPRACHEN, VORBEHALTEN.

ISBN 978-3-662-34955-7
DOI 10.1007/978-3-662-35289-2

ISBN 978-3-662-35289-2 (eBook)

Vorwort.

Um den Arbeitslohn als Mittelpunkt gehen mehr oder minder alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Um die rechtliche Lehre vom Arbeitslohn als Grundstock rankt sich daher mehr oder minder das gesamte Arbeitsrecht. Der Arbeitslohn ist nun entweder Zeitlohn oder Akkordlohn, wobei in der Praxis der Akkordlohn überwiegt. So müßte die Lehre vom Akkordlohn im Mittelpunkt des Arbeitsrechts stehen.

In Wirklichkeit ist der Akkordlohn auch dem arbeitsrechtlich geschulten Juristen ein fast unbekanntes Land: Von der Gesetzgebung so gut wie gar nicht erwähnt, von der Literatur kaum behandelt, von der Rechtsprechung ängstlich gemieden und möglichst auf den Vergleichsweg verwiesen, gleicht die Lehre vom Akkordlohn in der Jurisprudenz den einstigen Landkarten von Afrika, dem „unbekannten und dunklen Erdteil“, dessen gewaltigen Umfang man wohl kannte, dessen Inhalt man aber nur durch einen großen weißen Fleck anzudeuten vermochte.

Es mag manchem vermessen erschienen sein, die Aufgabe der Ausfüllung dieser Lücke einem Universitätsseminar zu übertragen und ihm damit eine juristische Forschungsarbeit von gewaltigem Ausmaß zuzuweisen, und ich selbst habe dem Verlauf nicht ohne Besorgnis entgegengesehen. Nur die einzigartige Zusammensetzung dieses Seminars aus Praktikern und Theoretikern und die mehrjährige Schulung seiner Mitglieder, von denen einzelne dem Seminar seit seiner Gründung, also schon im sechsten Jahr, angehörten, konnte einen solchen Versuch vielleicht rechtfertigen. Indem ich hiermit die gesamten Vorträge des Wintersemesters 1926/27 über den Akkordlohn wiederum der Öffentlichkeit übergebe, möge diese darüber entscheiden, ob und inwieweit der Versuch geglückt ist.

Von vornherein war ich mir darüber klar, daß die mangelnde Beschäftigung der Juristen mit dem Akkordlohn nicht auf der juristisch-dogmatischen Schwierigkeit der Materie, sondern nur auf der Unkenntnis der hier besonders schwierigen und dem Juristen fernliegenden tatsächlichen Vorgänge beruhen konnte. Noch mehr als in früheren Jahren mußte also auf die Beschaffung dieses tatsächlichen Materials, die Sammlung und Sichtung der rechtstatsächlichen Grundlagen, Gewicht gelegt werden. Erst auf diesen Grundlagen konnte der rechtsdogmatische Aufbau aufgeführt werden, während den Abschluß wiederum rechtsvergleichende Vorträge bildeten. Daß ich persönlich in der juristischen Würdigung der tatsächlichen Vorgänge vielfach von den einzelnen Verfassern abweiche, die überall und immer nur die eigene Meinung vertreten, bedarf wohl kaum der Hervorhebung.

So möge auch dieser dritte Band der arbeitsrechtlichen Seminarvorträge eine freundliche Aufnahme finden und werben und wirken für die junge Rechtsdisziplin des Arbeitsrechts als einen immer bedeutsameren Bestandteil der juristischen Wissenschaft und einen immer bedeutsameren Bestandteil des akademischen Rechtsunterrichts.

Berlin, im September 1927.

Walter Kaskel.

Inhaltsverzeichnis.

Erster Teil.

Allgemeine Grundlagen.

	Seite
Der Akkordlohn in seiner geschichtlichen Entwicklung. Von Dr. ARTUR BORMANN-Berlin	1
Die sozialpolitischen Grundlagen des Akkordlohnes (unter besonderer Berücksichtigung der Einstellung der Arbeiter zu dieser Lohnform). Von Dr. EDITH KLAUSNER-Berlin	21
Der Akkordlohn im Tarifvertrag. Von Dipl.-Volkswirt KURD SCHULZ-Berlin	30
Der Akkordlohn in der Praxis. Von Dr. PETER GÖTZE-Berlin	43
Die Lohnberechnung beim Akkordlohn, rechtstatsächliche Grundlagen. Von Dr. KURT MEISSNER-Berlin-Siemensstadt	60
Die Lohnberechnung beim Akkordlohn als Rechtsproblem. Von stud. jur. FRIEDRICH JAHN-Berlin	79
Die Grundformen des Arbeitsvertrages. Von Referendar FRANZ HENNIG-Berlin	82
Das Wesen des Akkordvertrages. Von Referendar FRITZ WOLF-Berlin	91
Akkord und partiarische Lohnabreden. Von Dr. LOUIS THAL-Berlin, früher Universitätsprofessor in Moskau	103
Gesetzliche Regelung des Akkordvertrages. Von Referendar FRITZ GRUBERT-Berlin . .	109
Die gesetzliche Sonderregelung für Betriebsrat und Akkordvertrag. Von Ministerialrat im Preuß. Min. für Handel und Gewerbe Dr. GEORG FLATOW-Berlin	117
Anwendung der gesetzlichen Vorschriften bei Mischformen im Akkordvertrag. Von Rechtsanwalt Dr. HERMANN MEISSINGER-Berlin	119

Zweiter Teil.

Einzelfragen.

Das Direktionsrecht bei Akkordarbeit. Von Dr. LUDWIG GOSSMANN-Berlin	128
Das Direktionsrecht bei Akkordarbeit. Korreferat. Von Referendar E. HELLMUT JACOBY-Berlin	141
Unmöglichkeit und Leistungsverzug beim Akkordvertrag. Von Referendar Dr. HERMANN REINMUTH-Chemnitz	150
Annahmeverzug beim Akkordvertrag. Von Senatspräsident im RVA. Dr. HERMANN DERSCH-Berlin	162
Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit. Von stud. jur. GEORG SCHRÖDER-Berlin	171
Vorschriftswidrige und fehlerhafte Akkordarbeit. Von Dr. ALFRED SCHNEIDER-Berlin, Osram-Werke	179
Akkordlohn bei Minderlieferung, Mißlingen und Untergang des Arbeitsstückes. Von Referendar WILHELM PLEUSS-Berlin	189
Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses; gelten die sonstigen Bestimmungen auch für den Akkordvertrag? Von Referendar ILDEPHONS RICHTER-Berlin	195
Arbeiterschutz bei Akkordarbeit. Von Dipl.-Ing. E. SAUERBREI, Gewerberat im preuß. Min. f. Handel u. Gewerbe, Berlin	200
Die Arbeitszeit und der Urlaub im Akkordvertrag. Von Referendar Dr. GÜNTHER TONN-Berlin	208
Die Beschäftigungspflicht im Akkordvertrag. Von Amts- u. Landrichter Dr. jur. WILLY FRANKE-Berlin	220
Die Zuweisung der Arbeit bei Akkord. Von Dr. FRIEDRICH WEGENER-Berlin, Osram-Werke	229
Der Gruppenakkord. Von Syndikus Dr. OTTO GROTE-Berlin	236
Der Gruppenakkord. Korreferat. Von Referendar HERBERT BACHE-Berlin-Hohen-Neuendorf	245
Praktische Fälle der Kolonne. Von cand. jur. LEOPOLD CLAUSNITZER-Berlin-Malchow . .	258

Dritter Teil.

Ausländisches Recht.

Der Akkordvertrag im französischen Rechtskreis. Von cand. jur. HELMUTH KARTH-Berlin	268
Der Akkordvertrag im russischen Recht. Von cand. jur. GERHARD KRAMER-Spandau	282
Rechtsvergleichende Ausblicke. Von Dr. LOUIS THAL-Berlin, früher Universitätsprofessor in Moskau	293

Erster Teil.

Allgemeine Grundlagen.

Der Akkordlohn in seiner geschichtlichen Entwicklung¹.

VON DR. ARTUR BORMANN-Berlin.

Da sich die Rechtsentwicklung im Anschlusse an die gegebenen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse vollzieht, so kann eine geschichtliche Darstellung des Akkordrechts nur im unmittelbaren Anschluß an die Entwicklung der wirtschaftlichen und sozialen Zustände gegeben werden. Der Umstand, daß wir die Akkordverhältnisse nach ihrer rechtlichen Seite geschichtlich verfolgen wollen, zwingt uns dazu, die Einteilung des Stoffes nach rechtlichen Gesichtspunkten, nach den Epochen der Rechtsentwicklung, vorzunehmen.

Wir unterscheiden daher:

- I. Die Zeit vor dem römischen Recht;
- II. Das römische Recht;
- III. Das germanische und mittelalterliche Recht vor der Rezeption;
- IV. Das deutsche Recht nach der Rezeption bis zum 19. Jahrhundert;
- V. Die neueste Entwicklung.

¹ Literatur: ADNET: Le louage de services, Diss. Paris 1892. — BAUDRY-WAHL: Du contrat de louage. Paris 1898. — BEAUCHET: Droit privé de la république Athénienne IV. Paris 1897. — BERNHARD: Die Entstehung und Entwicklung der Gedingeordnungen im deutschen Bergrecht. Leipzig 1903. — BOECKH: Die Staatshaushaltung der Athener I. 1886. — BRANTS: De la Condition du Travailleur libre dans l'industrie Athénienne, in Revue de l'instruction en Belgique XXVI, p. 100-118. — BRUCKER: Strasburger Zunft- und Polizeiordnungen des 14. und 15. Jahrhunderts. 1889. — BURMEISTER: Alterthümer des Wismarischen Stadtrechtes. Hamburg 1838. — W. ENDEMANN: Die rechtliche Behandlung der Arbeit, in Jahrb. f. Nationalök. u. Stat. 67, S. 688ff. — ENNECERUS: Recht der Schuldverhältnisse. Marburg 1922. — v. GIERKE: Die Wurzeln des Dienstvertrages, in der Festschrift für Brunner. München 1914. — JANNER: Die Bauhütten des deutschen Mittelalters. — Leipzig 1876. — KOHLER-UNGNAD: Hammurabis Gesetz III, IV, V. Leipzig 1909—1911. — KOSCHAKER-UNGNAD: Hammurabis Gesetz VI. Leipzig 1923. — LAPPENBERG: Die ältesten Stadt-, Schiffs- und Landrechte Hamburgs. 1845. — LEWALD: Zum Recht der Personal-Exekution im Recht der Papyri. Leipzig 1910. — LEXER: Endres Tuchers Baumeisterbuch der Stadt Nürnberg. 1464—1475. Stuttgart 1862. — v. LÖESCH: Die Kölner Zunfturkunden I, II. 1907. — LOTMAR: Der Arbeitsvertrag, II. Leipzig 1908. — CHR. MEYER: Das Stadtbuch von Augsburg, insbesondere das Stadtrecht vom Jahre 1276. Augsburg 1872. — MOLITOR: Zur Geschichte des Arbeitsvertrages, in Zeitschr. f. d. ges. Handelsr. 87, S. 371ff. — MOMMSEN: Gesammelte Schriften III. Berlin 1907. — MOMMSEN-BLÜMNER: Der Maximaltarif des Diocletian. Berlin 1893. — NÜBLING: Ulmer Baumwollweberei im Mittelalter. Leipzig 1890. — RANGABÉ: Antiquités helléniques, Athènes I, II, 1842. 1855. — ROTHENBÜCHER: Geschichte des Werkvertrages nach deutschem Recht, Breslau 1906. — RÜDIGER: Die ältesten Hamburger Zunftrollen. 1874. — RÜMELIN: Dienstvertrag und Werkvertrag. Tübingen 1905. — SCHANZ: Zur Geschichte der deutschen Gesellenverbände. Leipzig 1877. — TITZE: Recht der Schuldverhältnisse. Berlin 1923. — WILCKEN: Griechische Ostraka I. Leipzig, Berlin 1899. — ZYCHA: Das Recht des ältesten deutschen Bergbaues bis ins 13. Jahrhundert. Berlin 1899.

I.

Ein Forschen nach dem Vorhandensein und gegebenenfalls nach der Regelung von Akkordverhältnissen im Altertum führt vor allem zur Betrachtung von drei durch ihre frühe kulturelle Entwicklung für uns bedeutsamen Völkern: den Babyloniern (A), Ägyptern (B) und Griechen (C).

A. In Babylonien wie überall in den ältesten Zeiten gab es zwei Möglichkeiten der Nutzbarmachung der menschlichen Arbeitskraft, nämlich entweder mittels eines zwischen dem Träger der Arbeitskraft und dem Berechtigten bestehenden Gewaltverhältnisses (1) oder mittels eines zwischen diesen bestehenden Vertragsverhältnisses (2).

1. Vorherrschend war die Leistung auf Grund eines Gewaltverhältnisses. Ein solches bestand nicht nur zwischen Hausherrn und Sklaven, sondern auch zwischen Hausherrn und Familienangehörigen. Geradeso wie dieser über die Arbeitskraft eines Sklaven wie über jedes gebrauchsfähige Gut gewisse Rechtsgeschäfte abschließen, ihn insbesondere vermieten konnte, konnte er auch seinen eigenen Sohn vermieten.

Für die Berechnung der Mietvergütung kamen wie beim freien Lohnvertrag zwei Möglichkeiten in Frage: die Berechnung nach der Zeit (a) und nach der Leistung (b).

a) Das bei weitem Häufigste war entsprechend der Vermietung auf Zeit auch die Berechnung der Mietvergütung nach der Zeit. Das ist ganz selbstverständlich. Denn da die menschliche Arbeitskraft lediglich als Sache angesehen wurde und für die Sachvermietung die Zugrundelegung des Zeitmoments das Gegebene war, lag zu einer besonderen Behandlung der menschlichen Arbeitskraft kein Anlaß vor.

b) Daneben kam aber auch eine Vermietung für spezielle Arbeiten mit entsprechend festgesetzter Vergütung vor, so insbesondere für Erntearbeiten. Aber diese Vermietung der Arbeitskraft eines Sklaven oder eines Hausangehörigen, bei der die Vergütung nach der Leistung bemessen war, kann noch nicht als Akkordvertrag bezeichnet werden. Denn da wir von dem Dienstvertragsbegriffe ausgingen und die Existenz eines Dienstvertrages als Voraussetzung für die Existenz einer Akkordabrede erkannten, müssen wir diesen Vertrag, der die Vermietung eines Sklaven oder eines Hausangehörigen zum Gegenstand hat, gerade in einen Gegensatz zum Dienstvertrage stellen.

Das könnte bei der Vermietung z. B. des unmündigen Sohnes zweifelhaft erscheinen, indem man hier nach unseren heutigen Anschauungen versucht sein könnte, den Vertrag so zu konstruieren, daß der unmündige Sohn infolge seiner Geschäftsunfähigkeit nicht in der Lage wäre, über seine Arbeitskraft selbst zu verfügen und daß statt seiner der Inhaber der väterlichen Gewalt den Vertrag abschließt.

Aber dann müßte eben der Hausherr für seinen Sohn den Vertrag abschließen. Das war aber nicht der Fall, sondern der Hausherr schloß einfach über die Arbeitskraft seines Sohnes den Vertrag ab. Der Kontrahent war nicht der Hausherr als Vertreter seines Sohnes, sondern als Gewalthaber, und diese Verfügungsgewalt unterschied sich wenig von der Verfügungsgewalt über einen Sklaven. Der Vertrag zwischen Vermieter und Mieter hatte also nicht die Leistung von Arbeit zum Gegenstande, sondern nur die Bereitstellung der Arbeitskraft eines Familienangehörigen oder Sklaven. Es lag also kein Dienstvertrag und daher auch kein Akkordvertrag vor.

2. Aber auch die freie Lohnarbeit spielte in ältesten Zeiten eine gewisse Rolle. Die Form, in der der Vertrag abgeschlossen wurde, war die gleiche wie die bei der Vermietung eines Sklaven, einer Sache. Der Gewalthaber über die Arbeitskraft war in diesem Falle nur der Träger der Arbeitskraft selbst. Infolgedessen vermietete er selber seine Arbeitskraft. Auch hier ist wieder zu unterscheiden zwischen der Berechnung der Vergütung nach der Zeit (a) und der nach der Leistung (b).

a) Vorherrschend blieb immer der Zeitlohnvertrag, und zwar aus leicht begreiflichen Gründen, auf die weiter unten kurz einzugehen sein wird.

b) Die Miete, die wir als Akkord bezeichnen können, kommt in zwei Formen vor: einmal in der regulären Verdingung der Arbeitskraft gegen eine Pauschalvergütung (α) und dann in der Form des sog. Abarbeitungsvertrages (β).

α) Pauschalvergütung läßt sich in vereinzeltten Urkunden nachweisen, in denen sich jemand zu Erntearbeiten schlechthin verdingt, ohne daß dabei von einer Bemessung des Lohnes nach der Zeit die Rede ist. Ebenso finden wir Fälle, daß sich jemand „für den Zug des Königs“ mieten läßt (KOHLER-UNGNAD III, S. 243), d. h. wohl für den Hofdienst oder eine Reise, eine Jagd oder einen Feldzug. Diese Verträge weisen gegen die üblichen Zeitlohnverträge keine Besonderheiten auf.

Das Quellenmaterial ist in dieser Hinsicht außerordentlich dürftig, so daß wir uns mit der Feststellung des vereinzeltten Vorkommens solcher Verträge begnügen müssen.

β) Die andere Form, in der Arbeitsverträge abgeschlossen wurden, die des sog. Abarbeitungsvertrages (vgl. LEWALD, S. 13), bestand darin, daß jemand ein Darlehen aufnahm, gegen das er sich verpflichtete, bei der Einbringung der nächsten Ernte mitzuarbeiten. Es kann allerdings zweifelhaft erscheinen, ob hier die Vermietung der Arbeitskraft das Primäre ist, ob es sich nicht vielmehr überhaupt um reine Schuldknechtschaft handelt. Wahrscheinlich wird beides nebeneinander vorgekommen sein. Auch hier ist das Gewöhnliche die Berechnung der Vergütung für die Arbeitsleistung nach Zeiteinheiten. Es kommt aber auch ganz entsprechend wie in den oben angeführten Fällen die Gegenüberstellung einer bestimmten Arbeitsleistung gegenüber der Darlehensschuld unmittelbar vor. Allerdings wird hier eine Arbeitsleistung für die Abgeltung einer Darlehensschuld geleistet, statt daß umgekehrt, wie man bei Arbeitsverträgen erwartet, eine Vergütung für eine Arbeitsleistung gewährt wird. Aber es erscheint durchaus zweifelhaft, daß es sich bei diesen Arbeiten, die auf Grund einer Darlehensschuld geleistet werden, vorwiegend um Schuldknechtschaft handelt. Besonders ein uns bekannter Fall deutet darauf hin, daß die vorher hingeebene Geldsumme bereits nach der zu erwartenden Arbeitsleistung bemessen und daß die Form des Darlehensvertrages nur eine äußerliche war. Und zwar handelt es sich darum, daß fünf Arbeiter gegen ein bestimmtes Quantum Getreide die Verpflichtung übernommen haben, Bewässerungskanäle auf einem Felde auszuheben (KOHLER-UNGNAD V, Urk. 1175). Die vorherige Hingabe des Getreides bedeutet offenbar den Abschluß des Vertrages, so daß wir es hier mit einem Realvertrage zu tun haben (KOSCHAKER-UNGNAD VI, S. 100). Da es sich hier kaum um eine Gruppe von Werkunternehmern im heutigen Sinne handelt, sondern um regelrecht organisierte Trupps freier landwirtschaftlicher Arbeiter, wie sie auch unserem heutigen Wirtschaftsleben nicht fremd sind, so muß man meines Erachtens die Verträge, die diese Arbeiter insgesamt oder durch ihre Führer abschließen, als die ersten Gruppenakkordverträge ansehen. KOHLER (IV, S. 96) hält allerdings diese Erscheinung, daß ein Vormann gegen vorherige Bezahlung sich zur Stellung von Arbeitern verpflichtet — ob in dieser Form der Vertragsinhalt richtig wiedergegeben ist, kann meines Erachtens zweifelhaft erscheinen —, für eine Form der Arbeitsvermittlung. Das möchte ich aber im Anschluß an KOSCHAKER nicht annehmen, sondern es handelt sich hier meines Erachtens um regelrechte Gruppenakkordverträge, die eine direkte Parallele in den heutigen Verträgen der Lippischen Ziegeleiarbeiter haben.

Über Einzelheiten ist uns naturgemäß wenig überliefert. Die Verträge erschöpfen sich darin, daß sie einen Lohn und die entsprechende Arbeit angeben und dann in der Regel noch eine Konventionalstrafe für Vertragsbruch festsetzen.

B. Wenig veränderte Verhältnisse finden wir vor in Ägypten, wo wir in den Papyri und Ostraka der Ptolemäerzeit, also die drei Jahrhunderte vor Christi Ge-

burt, Nachweisungen darüber haben. Soweit freie Lohnarbeit in Frage kommt, können wir hier wieder das Vorherrschen des Zeitlohns (1) gegenüber dem Akkord (2) beobachten.

1. Wir wissen von freien Arbeitern, die im Zeitlohn beschäftigt wurden in den königlichen Ölfabriken, und die überdies eine Beteiligung am Gewinn hatten. Ebenso wurden in den Steinbrüchen und in der Landwirtschaft freie Arbeiter in der Regel gegen Zeitlohn verwandt.

2. In der Landwirtschaft, zu der man wohl auch die mit der Bewässerung des Landes zusammenhängenden Arbeiten rechnen muß, finden wir wieder auch Verhältnisse, die man als Akkord ansprechen muß. Neben den Fronarbeiten an den Nildämmen, zu denen dort jeder eine bestimmte Zahl Tage im Jahre verpflichtet war, gab es auch zeitweise nicht unerhebliche Meliorations- und Kanalisationsarbeiten, die an Werkunternehmer vergeben wurden. Diese hatten den von ihnen gedungenen Arbeitern den mit der Regierung vertraglich festgesetzten Arbeitslohn zu zahlen. Er richtete sich nach bestimmten Kubikmassen, Naubien, ausgehobener oder fortgeschaffter Erde (WILCKEN, S. 333). Der Arbeitsvertrag, in dem diese Arbeiter zum Unternehmer standen, war also ein reiner Akkordvertrag. Immerhin mag die Bedeutung dieser an moderne Verhältnisse erinnernden Akkordverträge nicht überschätzt werden. Einzelheiten, die uns tiefere Einblicke hier geben könnten, sind uns nicht überliefert.

C. Ebenso dürftig ist das Material, das uns aus Griechenland selbst aus seiner Blütezeit erhalten ist.

Regelmäßig erfolgte auch hier die Entlohnung nach der Zeit. Im Einzelfall ist es vielfach gar nicht möglich festzustellen, ob Tagelohn oder Akkord gemeint ist. Es sind uns Inschriften überliefert, die eine Abrechnung der an die Staatsarbeiter gezahlten Löhne darstellen (z. B. RANGABÉ I, Urk. 56). Hierin werden die Arbeiter bezeichnet, deren Tätigkeit und Lohn. Ob sich aber der Lohn auf die Tätigkeit schlechthin bezieht oder ob er für einen Tag gezahlt wurde, geht nicht daraus hervor. Die größere Wahrscheinlichkeit spricht für das letztere. Zuweilen wird es auch auf dasselbe hinausgekommen sein, z. B. bei den Löhnen für Schauspieler und Musiker. Lohn für eine Vorstellung und Lohn für einen Tag war hier dasselbe.

D. Zusammenfassend kann man für die Zeit ältester Gestaltung eines Arbeitsvertrages sagen, daß der Akkord durchaus etwas Seltenes und der Zeitlohn bei weitem vorherrschend war. Ich glaube, hierfür insbesondere drei Gründe anführen zu können:

1. Die Bedeutung des Akkordes tritt in entscheidendem Maße nur bei der Leistung von körperlicher Arbeit hervor. Diese wurde aber früher in der Regel von Sklaven geleistet, so daß die relativ recht geringe Verbreitung freier Lohnarbeit keine Möglichkeit für die Entwicklung besonderer Lohnformen gab.

2. Der Vertrag über die Vermietung der eigenen Arbeitskraft war entstanden aus der Sachmiete. Diese wurde regelmäßig auf Zeit abgeschlossen und auch nach Zeit vergütet. Dem mußte naturgemäß die erst in der Entwicklung befindliche und an die Sachmiete eng angelehnte Dienstmiete zunächst folgen. Diese Unselbständigkeit in der Behandlung des Arbeitsvertrages, die zum größten Teil auf die alte Anschauung von dem Unwert körperlicher Arbeit zurückzuführen ist, hat ja bis in die neueste Zeit angehalten.

3. Das Gebiet, auf dem heute der Akkordvertrag eine beherrschende Bedeutung erlangt hat, ist die industrielle Stückarbeit. Diese beruht auf einer weitgehenden Arbeitsteilung, die es ermöglicht, dem einzelnen Arbeiter immer nur ein gleichartiges Stück zu fortdauernder Anfertigung zu übertragen. Die Voraussetzungen der Arbeitsteilung, das Vorhandensein industrieller Tätigkeit und die Möglichkeit der Verwertung maschineller Kraft, fehlten aber in den von uns betrachteten Zeiten frühester Entwicklung eines Arbeitsvertrages fast vollständig. Infolgedessen ist hier für die Existenz eines Stücklohnvertrages noch kein Raum.

II.

Von entscheidendem Einfluß auf die gesamte Rechtsentwicklung insbesondere Europas ist das römische Recht gewesen. Ihm gilt daher unser Hauptinteresse.

Die Regelung des Arbeitsvertrages im römischen Recht ist außerordentlich schwach. Suchen wir aus den Arbeitsverhältnissen wieder Akkordverhältnisse herauszuschälen, so müssen wir feststellen, daß die tatsächlichen Verhältnisse relativ viel reicheres Material liefern als die rechtlichen. Infolgedessen betrachten wir zuerst die wirtschaftlichen und sozialen Zustände, soweit sie für die Erforschung von Akkordverhältnissen in Frage kommen (A), und wenden uns dann der Untersuchung der rechtlichen Regelung dieser Verhältnisse zu (B).

A. Stark ausgeprägt ist bei den Römern die Unterscheidung zwischen höherer und niederer Arbeit, den *artes liberales* (1) und den *operae sordidae* (2).

1. Die *artes liberales* wurden nur auf Grund eines Mandats ausgeübt. Auch heute noch ist es vielfach zweifelhaft, ob und wann die Tätigkeit der Angehörigen der freien Berufe dem Dienstvertragsrecht zu unterstellen ist. Diese Unsicherheit in der Behandlung dieser Tätigkeit und die Tatsache, daß die Römer eine solche Tätigkeit nicht als „Arbeit“ werteten, lassen es meines Erachtens gerechtfertigt erscheinen, die Erörterung des Mandatrechts hier auszuschließen und uns auf die Fälle zu beschränken, die auch heute noch im Vergleich zu denen bei der Ausübung der *artes liberales* eine überragende Rolle spielen und uns als die eigentlichen arbeitsrechtlichen Verhältnisse in erster Linie interessieren.

2. Für die Leistung niederer Arbeit kamen drei Klassen in Frage: die Sklaven (a), die Freigelassenen (im Verhältnis zu ihrem Patron) (b) und die Freien (und Freigelassenen im Verhältnis zu anderen Freien) (c).

a) In viel größeren Ausmaßen als bei anderen Völkern herrschte in Rom Sklavenwirtschaft. Der bei weitem größte Teil körperlicher Arbeit, die ja eines freien Mannes unwürdig war, wurde daher von Sklaven geleistet. Für einen Arbeitsvertrag war hier naturgemäß kein Raum.

b) Wurde ein Sklave freigelassen, so war er seinem Patron gleichwohl noch zu Diensten verpflichtet, nicht auf Grund eines zwischen ihnen abgeschlossenen Arbeitsvertrages, sondern als Folge einer Verpflichtung, die der Freigelassene bei der Manumission eingehen mußte, die, wie ENDEMANN (S. 648) sagt, die Auflage darstellt, unter der die Freilassung gewährt wurde. Auch die auf Grund dieser Verpflichtung geleistete Arbeit müssen wir unberücksichtigt lassen.

c) So bleibt denn schließlich nur die Arbeit übrig, die von Freien oder Freigelassenen anderen im frei abgeschlossenen Arbeitsvertrage geleistet wurde. Die Zahl der Freien, die sich zu körperlicher Arbeit „herabwürdigten“, war natürlich sehr gering. Erst im Laufe der Zeit, als durch die Freilassung von Sklaven sich ein ständig wachsender Stand der Liberten entwickelte, die mangels Vermögens auf den Erwerb mit der ihnen gewohnten körperlichen Arbeit angewiesen waren, erst von dieser Zeit ab, der Kaiserzeit, kann man von dem Aufkommen freier Lohnarbeit, die einigermäßen Beachtung verdient, sprechen.

Erst aus dieser Zeit vornehmlich haben wir daher Material zur Verfügung, und zwar hauptsächlich in dem sog. Maximaltarif des Diokletian, der, im Jahre 301 zur Bekämpfung der fortschreitenden Teuerung erlassen, für Waren und Löhne bestimmte Taxen festsetzte. Wir finden hier bei den Arbeitslöhnen sowohl Zeitlohn- (a) wie Akkordpositionen (β).

a) Auf die Anschauung von dem Sachencharakter der Arbeitskraft, die, wie wir sahen, nicht erst römischen Ursprungs ist, ist es zurückzuführen, daß auch bei den Römern die Dienstmiete analog der Sachmiete in der Regel auf Zeit und deswegen auch gegen nach Zeitabschnitten bemessene Vergütung erfolgte.

β) Die meisten Sätze, soweit sie nicht Zeitlohnsätze sind, bestimmen die Vergütung für gewerbliche Tätigkeit. In der Regel wird es sich da allerdings um Werkmiete handeln, so beim Schmied, Schleifer, Polierer, Pergamentmacher, Barbier, Schneider, Walker, Weber, Goldarbeiter.

Bei den übrigen kann es aber zum Teil auch zweifelhaft erscheinen, ob wir es mit einer Vergütung bei Dienstmiete oder bei Werkmiete zu tun haben. Das Corpus juris gibt hier keine erschöpfende Auskunft.

Wir können hier Einheitsakkordsätze (aa) und Stücklohnsätze (bb) feststellen. (MOMMSEN-BLÜMNER, S. 108ff.)

aa) Als Einheitsakkord wird z. B. der Vertrag des Tierarztes, dessen Tätigkeit als niedere Arbeit galt, mit dem Tiereigentümer abgeschlossen. Für die einzelnen Handlungen sind bestimmte Vergütungen festgesetzt, die in capite uno, für die Behandlung jedes einzelnen Stück Viehes, zu entrichten sind.

Ferner beziehen die Angestellten in den Bädern, soweit sie nicht einen Zeitlohn erhalten, noch a labantibus singulis eine Vergütung. Ob darin eine Vergütung für die Verwahrung der Kleider — insofern würde also ein Verwahrungsvertrag vorliegen — inbegriffen ist oder ob dies anderen übertragen wurde, läßt sich nicht feststellen.

Weiterhin erfahren wir von Schreibern, die für je hundert Zeilen Schrift eine bestimmte Vergütung zu beanspruchen haben.

bb) Im Stücklohn wird bezahlt der Ziegelstreicher, der tageweise angenommen wird und neben der Beköstigung für Herstellung von je vier Ziegeln einer bestimmten Größe immer eine bestimmte Summe erhält. Dadurch, daß die Arbeiter selbst die Zutaten zu liefern haben, erscheint der Vertrag nicht als reiner Akkordvertrag, ohne damit aber sein Wesen zu verändern.

Ferner wird der Schafscherer auf Tage angenommen und nach der Zahl der geschorenen Schafe bezahlt.

In ähnlicher Weise werden die Wollenweber nach dem Pfunde der von ihnen verwebten Wolle bezahlt und erhalten außerdem noch Beköstigung im Hause ihres Arbeitgebers.

B. Die rechtliche Regelung dieser Verhältnisse, wie der Arbeitsverhältnisse überhaupt, ist im Corpus juris außerordentlich dürftig. Für die Subsumtion des Akkordvertrages kommt die *locatio conductio operarum* und die *l. c. operis* in Betracht. Über die Zuweisung des Akkordvertrages zu dem einen oder dem anderen Vertragstypus herrscht Streit. Um hier zu einem Urteil zu gelangen, müssen wir zunächst das Wesen der *locatio conductio* kurz kennzeichnen (1), um dann auf den Streit über die Subsumtion des Akkordvertrages unter einen der beiden Typen einzugehen (2).

1. Wie nach römischer Auffassung die Arbeitskraft gleich jeder Sache einem anderen zum Gebrauch überlassen werden kann, so ist auch die Verdingung der Arbeitskraft ein Unterfall der Miete. Die Miete zerfällt in die *locatio conductio rei*, aus der die *l. c. servi* folgte, die *l. c. operarum* und die *l. c. operis*. Die *l. c. rei* scheidet aus unserer Betrachtung aus, unsere Erörterung beschränkt sich auf die *l. c. operarum* (a) und die *l. c. operis* (b).

a) Die *locatio conductio operarum* ist der Vertrag, in dem jemand *operas suas locat*, seine Dienste bei einem andern „unterbringt“. Infolgedessen ist der Arbeitnehmer *locator*, der Arbeitgeber entsprechend *conductor*.

Entstanden ist die *l. c. operarum* wahrscheinlich nach MOMMSEN (S. 139) aus dem Apparitorenvertrage des öffentlichen Rechts, durch den Freie im untergeordneten Staatsdienst als Schreiber, Lictor usw. angestellt wurden.

Gegenstand des Vertrages sind nur Dienste niederer Art: *operae sordidae, quae locari solent*. Denen gegenüber unterfielen die höheren Dienste, wie bereits betont, dem ursprünglich unentgeltlichen *mandatum*, bei dem erst spät unter dem Zwange der Verhältnisse ein klagbarer Anspruch im Wege der *extraordinaria cognitio* gegeben wurde.

b) Die *locatio conductio operis* ist entstanden aus den Mietverträgen, die in frühesten Zeiten von den Zensoren im Namen des Staates mit Privaten abgeschlossen wurden über die öffentlichen Einnahmen, Ländereien, Zölle, Bergwerke usw.

Bei der späteren Verallgemeinerung und Ausdehnung der Vertragsform auf den privaten Rechtsverkehr handelte es sich bloß noch um die Verdingung eines Werkes, d. h. der Herstellung eines Opus, das eine in sich geschlossene Einheit, eine *universitas consummationis* (L. 51, 1 D. 19, 2), bildet, die in der Regel als ihr wesentlichstes Merkmal die Herbeiführung eines Erfolges zum Gegenstande hatte.

Während nun aber bei der Dienstmiete der *locator* Arbeitnehmer, der Arbeitgeber dagegen der *conductor* war, ist umgekehrt bei der Werkverdingung derjenige, der die Herstellung eines opus bei einem anderen „unterbringt“, der Arbeitgeber (Besteller) der *locator* und der Arbeitnehmer (Unternehmer) der *conductor*.

2. In der Frage, wie sich der Akkordvertrag zu den römischen Grundformen, der *l. c. operarum* und der *l. c. operis*, verhält, sind zwei Meinungen festzustellen. Die eine wird von LOTMAR (a) und die andere, die herrschende, von ENNECERUS, TITZE u. a. (b) vertreten.

a) LOTMAR, der als die Grundformen des Arbeitsvertrages den Zeitlohnvertrag und den Akkord bezeichnet, behauptet, daß derselbe Gegensatz zwischen der römischen *l. c. operarum* und *l. c. operis* bestehe (S. 920f). Sein Begriff des Akkordes ist umfassender als der hier zugrunde gelegte und schließt daher diesen in sich. Er unterstellt also nicht nur den von ihm sog. Werkvertragsakkord der *l. c. operis*, sondern auch den Dienstvertragsakkord.

Es soll hier nur auf die prinzipiellen Argumente eingegangen und Einzelheiten sollen erst bei der Darstellung und Verteidigung der herrschenden Lehre gebracht werden.

LOTMAR argumentiert folgendermaßen:

„Die *loc. operarum* wird sowohl durch die Gestalt der Arbeitsleistung als durch die der Entgeltleistung charakterisiert. Das erstere äußert sich in ihrem Namen (*loc. operarum*), während das letztere, der Zeitlohn, sich nicht im Namen kundgibt, aber der Natur der *operae* angepaßt ist“.

Zur Gestalt der Arbeitsleistung bemerkt er, daß es ihrem Wesen entspreche, „daß sie fast nur als Mehrheit, eben in der Form der ‚*operae*‘ vorkommen“.

Diese *operae* „sind durch das wesentliche Merkmal ausgezeichnet, im engsten Verbande mit der Zeit zu stehen, indem ihre Dimension nur die zeitliche ist“. Dies äußert sich vornehmlich darin, daß die *operae* auch die Eigenschaften führen, „die der Zeit zustehen, namentlich ‚*praeteritae*‘ und ‚*diurnae*“.

Sind so die *operae* zeitliche Größen, so wird auch das Entgelt für eine entsprechende Zeit geleistet, d. h. die Natur der *operae* läßt nur einen Zeitlohn zu.

Diesem Ergebnis entspricht es, daß in den Quellen keine *locatio operarum* in der Akkordform vorkommt.

Demgegenüber wird bei der *l. operis* von dem Zeitmoment abstrahiert. Wie die *l. operarum* durch die Zeit begrenzt wird, so findet die *l. operis* „eine natürliche Grenze ihrer Vertragszeit“ in dem Arbeitsergebnis. Aus dieser Gegenüberstellung von Leistung und Entgelt folgt nach LOTMAR, daß die *l. operis* nur in der Akkordform auftritt.

b) Im Gegensatz zu LOTMAR steht die herrschende Lehre auf dem Standpunkt, daß der *l. operarum* der Dienstvertrag und der *l. operis* der Werkvertrag entspricht, d. h. also, daß sowohl bei beiden Vertragstypen der *locatio* Zeitlohn vorkommen, wie auch insbesondere die *l. operarum* in der Akkordform auftreten kann.

Die einzige Stelle in den Quellen, die einen Hinweis auf den Unterschied zwischen der *l. operarum* und der *l. operis* gibt, findet sich L. 51, 1 D. 19, 2. Hier handelt JAVOLENUS davon, daß ein *locator* ein Werk verdungen habe dergestalt, daß der *redemptor* (*conductor*) nach der Anzahl der für die Herstellung benötigten Tage

bezahlt werden solle. Die Frage, ob bei Fehlerhaftigkeit der Leistung aus der Verbindung Klage erhoben werden könne, wird hier bejaht nur für den Fall, daß die Herstellung des opus nicht arbitrio domini erfolgt, also nach dem Ermessen des Herrn, oder, wie wir deutlicher sagen können, unter der Leitung des Arbeitgebers. Damit ist ganz deutlich gesagt, daß die Selbständigkeit für die Unterscheidung von Dienst- und Werkmiete von entscheidender Bedeutung ist. Allerdings ist die Stelle offenbar interpoliert. Wir wissen aber nicht und können auch aus irgendwelchen Anzeichen nicht schließen, was ursprünglich hier gestanden haben mag. Infolgedessen können wir uns nur an den uns überlieferten Text halten und müssen daher das hier ausdrücklich festgestellte Kriterium der Unterordnung als für das römische Recht maßgeblich anerkennen.

Hiergegen wenden sich LOTMAR (α) und (ohne Beziehung auf den Akkordvertrag) RÜMELIN (β).

α) LOTMAR betrachtet diese Stelle als einen Ausnahmefall, „dessen römische Behandlung die normale Akkordnatur der l. operis erst ins rechte Licht setzt. Denn wenn loc. operis mit der Abrede, daß Tagelohn gezahlt werde, ein Fall der gemeinen l. operis wäre, so brauchte nicht erst gefragt zu werden, ob bei Fehlerhaftigkeit vom Besteller geklagt werden könne“. Dieser Zweifel entstehe daraus, „daß die Festsetzung von Tagelohn den Vertrag in Ansehung der Lohnleistung zu einer loc. operarum macht, welcher (da durch die zeitliche Messung vom Erfolg abstrahiert wird) die Vertretung der Fehlerhaftigkeit fremd ist“. Diese merkwürdige Unterscheidung, die LOTMAR zwischen den beiden sich gegenüberstehenden Hauptpflichten eines Vertrages macht, führt ihn zu dem unklaren Ergebnis, daß „hier dem absonderlichen Tatbestande zwar wegen der Gestalt der Arbeitsleistung der Name loc. operis erhalten bleibt, daß er aber deren Rechtsfolgen, nämlich die Vertretung der Mangelhaftigkeit nicht schlechthin, sondern je nach dem Parteiwillen hat, indem durch die Zeitlohnform die loc. operis denaturiert worden ist“.

β) Nach RÜMELIN (S. 42ff.) soll JAVOLENUS an dieser Stelle gar nicht zwischen der loc. operarum und der l. operis haben unterscheiden wollen. Er interpretiert die Stelle so, daß er sagt:

„Wenn der Unternehmer die ganze Herstellung des Werkes, die universitas consummationis in dem Sinne übernimmt, daß ihm die Leitung der ganzen Unternehmung zusteht, was auch bei Bezahlung in singulos dies möglich ist, so hat er dafür einzustehen daß das opus nicht vitiosum ist, und zwar würde er, wenn Dienst- und Werkvertrag hierbei unterschieden werden sollen, bei ersterem für omnis diligentia haften, bei letzterem für den Erfolg weiter, aber nicht in der Weise einstehen müssen, daß der Lokator bei einer Verschuldung des Konduktors ex locato klagen kann. Wird dagegen das Opus unter Leitung des Lokators arbitrio domini ausgeführt und das Versprechen des Lohnes in singulos dies kann auf diese Gestaltung hinweisen, so hat dieser letztere für das Gelingen des Opus einzustehen, und der Konduktor kann wegen des opus vitiosum nicht in Anspruch genommen werden. Wenn jemand im Tagelohn unter Leitung eines anderen bei der Herstellung eines Opus mitwirkt, wenn von einer merces in dies singulos oder in operas singulas gesprochen wird, so ist er streng genommen nicht conductor operis, sondern locator operarum, aber JAVOLENUS nennt ihn trotzdem conductor, weil es in der Stelle auf den Gegensatz der locatio conductio operis und operarum gar nicht ankommt.“

γ) Weder LOTMAR noch RÜMELIN beurteilen und interpretieren meines Erachtens die Stelle richtig:

aa) Vielmehr ist dort zum Ausdruck gebracht, daß der Unternehmer für die Güte der Arbeit einzustehen habe, wenn er trotz der Vereinbarung eines Zeitlohns die Herstellung des Werkes als eines Ganzen übernommen habe. Wenn dagegen der Lohn in operas singulas für ein arbitrio domini herzustellendes Opus festgesetzt wäre, würde der conductor nicht haften. Die Inkorrektheit, die darin liegt, daß die

Parteien in jedem Falle gleichmäßig als *locator* und *conductor* bezeichnet werden, könnte allerdings den Anschein erwecken, als wenn es *JAVOLENUS* hier nicht auf eine Unterscheidung zwischen Dienst- und Werkmiete angekommen wäre. Aber welchen Unterschied hätte er sonst machen wollen? Wenn davon die Rede ist, daß ein *opus arbitrio domini* gegen Bezahlung der *singulae operae* hergestellt werden soll, so schließt meines Erachtens gerade das *arbitrium domini* die Möglichkeit einer Verpflichtung zur Herstellung des *Opus* aus. Daß trotzdem von der Herstellung eines *Opus* die Rede ist, kann daher nicht besagen, daß die Werkherstellung Gegenstand des Vertrages ist, sondern nur, daß *singulae operae* für die Dauer der Herstellung des *Opus* zu leisten sind. Der Gegensatz, den *JAVOLENUS* hier macht, liegt also darin, daß ein *Opus* hergestellt werden kann sowohl durch Verdingung des *Opus* als eines Ganzen, wobei der Modus der Entgeltbemessung unerheblich wäre, als auch durch Leistung von *singulae operae arbitrio domini*, wenn also keine *universitas consummationis* mehr vorliegt. Es handelt sich meines Erachtens sicher um den Unterschied zwischen *l. operarum* und *l. operis*.

bb) Dafür, daß das Merkmal der Selbständigkeit und Unselbständigkeit den Gegensatz zwischen der *l. c. operis* und *l. c. operarum* bezeichnet, lassen sich noch zwei meines Erachtens entscheidende Momente anführen:

1. Die *operae* waren immer nur niedere Dienste, gewissermaßen Arbeitskraft, die in einem Menschen aufgespeichert ist wie mechanische Kraft in einer Maschine, die, um wirksam zu werden, eines anderen, Leitenden, bedarf.

2. Die Gleichstellung der Sach- mit der Dienstmiete bedeutet, daß der *locator* den Gegenstand der Miete aus dem Bereich seiner Gewalt in den Bereich der Gewalt des *conductor* gibt, d. h. also für die Dauer der *locatio conductio* auch die Arbeitskraft der Gewalt des *conductor* unterstellt.

cc) Steht meines Erachtens hiernach fest, daß der Gegensatz zwischen der *l. operarum* und der *l. operis* nicht durch den Gegensatz zwischen Zeitlohn- und Akkordvertrag charakterisiert wird, so bleibt zur Bestärkung dieses Ergebnisses noch zu zeigen, daß sowohl die *l. operis* ($\alpha\alpha$) wie die *l. operarum* ($\beta\beta$) jede in der Zeitlohn- wie in der Akkordform auftreten können.

$\alpha\alpha$) Wenn *JAVOLENUS* sagt: *Locavi opus faciendum ita, ut pro opere redemptori certam mercedem in dies singulos darem*, so wird damit die Möglichkeit einer Zeitentlohnung bei Werkverdingung, wie *ENNECERUS* sagt (S. 424), so „gefliessenlich dargelegt, als hätte er die jetzt von *LOTMAR* aufgestellte Ansicht von vornherein abschneiden wollen“. Wenn *LOTMAR* daher dies Beispiel als Ausnahmefall hinstellt, so tut er das — ohne daß ich damit seine Verdienste schmälern will — meines Erachtens nur zur Rettung seines Systems und beweist damit doch nur selbst, daß eine Unterscheidung nach der Lohnform dem Wesen der Grundformen des Arbeitsvertrages nicht gerecht werden kann, ohne daß ihnen Gewalt angetan wird. Es ist natürlich nicht zu verkennen, daß eine Werkverdingung in der Regel nicht gegen Zeitlohn erfolgt. Wie aber insbesondere unsere heutigen Verhältnisse zeigen, ist die Art der Entgeltbemessung für das Wesen des Werkvertrages keineswegs erheblich.

$\beta\beta$) Für das Vorkommen der Akkordform bei der *l. operarum* finden sich allerdings, wie *LOTMAR* bemerkt, in den Quellen keine Belege. Das beweist aber nichts. Denn die Darstellung der tatsächlichen Verhältnisse (*Edictum Diocletiani*) hat gezeigt, daß es unzweifelhaft als *l. operarum* anzusprechende Arbeitsverträge gegeben hat, bei denen sich die Entlohnung nicht nach der Zeit richtete.

$\gamma\gamma$) Wenn ein solcher Akkordvertrag im *Corpus juris* nicht erwähnt ist, so ist das insbesondere auf zwei Gründe meines Erachtens zurückzuführen:

1. Die *l. operarum* in der Akkordform war offenbar tatsächlich sehr selten, was sich leicht, wie bereits hervorgehoben, aus der Verwandtschaft der Dienstmiete mit der Sachmiete erklären läßt, bei der der Entgelt nach der Zeit das Gebene war.

2. Es handelte sich immer nur um einfache, niedere Arbeiten, die sich unter der unmittelbaren Aufsicht des conductor vollzogen. Hier wird der Fall des Mißlingens so selten gewesen sein, daß speziell darauf gerichtete Fragen kaum akut wurden und deswegen in dem kasuistischen System des römischen Rechts keine Berücksichtigung fanden. Oder das mißlungene Stück wurde eben nicht bezahlt, ohne daß darüber überhaupt weder auf Seiten des Arbeitnehmers noch des Arbeitgebers Zweifel auftauchten. Dann wurde aber der Lohn nicht deshalb nicht bezahlt, weil der Arbeitnehmer für den Erfolg einzustehen hatte, sondern weil der Lohn folgerichtig wegfallen mußte, wenn das Arbeitsergebnis zum Maßstab für die Lohnhöhe gewählt war und dieser Maßstab die Lohnhöhe Null ergab. Denn in dieser Zeit stärkster wirtschaftlicher Überlegenheit des Arbeitgebers wurde kaum wie heutzutage (soweit nichts oder nichts anderes vertraglich ausgemacht war) beim Akkordvertrag nach dem bezahlt, was die Akkordarbeit für den Arbeitnehmer Wert hatte, sondern nach dem, was die Arbeit wirtschaftlichen Wert für den Arbeitgeber hatte.

C. Als Ergebnis unserer Untersuchung des römischen Rechts können wir feststellen, daß es auch hier einen allerdings selten vorkommenden Akkordvertrag gab, der den Regeln der *locatio conductio operarum* unterstand. Im *Corpus juris* läßt er sich nicht nachweisen, wohl aber in den tatsächlichen Verhältnissen. Er kommt in denselben Verhältnissen vor, unter denen die *l. operarum* gegen Zeitlohn üblich ist, und kann der *l. c. operis* deshalb nicht zugerechnet werden, weil ihm das wesentliche Merkmal der *l. c. operis*, die Selbständigkeit des Werkverpflichteten, fehlt.

III.

Aus ganz anderen Verhältnissen als bei den Römern entstand in Deutschland der Arbeitsvertrag und damit der Akkordvertrag. Die Entwicklung, bis sich ein selbständiger freier Lohnvertrag herausgebildet hatte, hat ziemlich lange gedauert (vgl. hier insbesondere GIERKE, Die Wurzeln des Dienstvertrages). Erst nachdem sich das enge Band, das alle auf einem Hof Wohnenden umschloß, gelockert hatte und aus der Eigenwirtschaft eine beschränkte freie Wirtschaft erwuchs, war auch Raum für die Existenz eines freien Lohnvertrages. Dieser trug unverkennbar die Spuren seiner geschichtlichen Entwicklung an sich. Hervorgegangen aus dem germanischen Treudienstvertrage, schuf er im Arbeitsverhältnis ein auf patriarchalischer Grundlage beruhendes Herrschaftsverhältnis, das eher familienrechtlichen als schuldrechtlichen Charakter trug, wie der bis in die neueste Zeit erhaltene Gesindevertrag bezeugt.

Diese Entwicklung mag bis ins 12. Jahrhundert gedauert haben. Von dieser Zeit an können wir also die Arbeitsverträge wieder auf den Modus der Lohnzahlung betrachten und die Akkordverhältnisse ins Auge fassen.

Als Quellen kommen in Frage die wenigen Kodifikationen aus der Zeit vor der Rezeption und hauptsächlich die verschiedenen Stadtrechte, die zahlreichen Zunftordnungen, Bergordnungen und öffentliche und private Urkunden. Die Kodifikationen, insbesondere der Schwabenspiegel und der Sachsenspiegel, scheiden aber wieder aus, da sie Fragen, die sich auf die Entlohnung im Arbeitsverhältnis beziehen, nicht behandeln. Sie beschränken sich auf die Erörterung weniger auf Arbeitsverhältnisse bezüglicher Tatbestände und diese hauptsächlich nach der strafrechtlichen Seite hin. In derselben Richtung bewegen sich größtenteils die Stadtrechte. Auch sie liefern nur geringes Material.

Wir betrachten zunächst die tatsächlichen (A) und dann die rechtlichen Verhältnisse (B).

A. Auch in den mittelalterlichen deutschen Verhältnissen fällt uns sofort wieder auf, daß der Akkord gegenüber dem Zeitlohn eine ganz untergeordnete Rolle spielt. Überblickt man die einzelnen deutschrechtlich nach der Art der Arbeit gesonderten

Gruppen von Arbeitsverträgen, so scheidet eine ganze Reihe schon von Anfang an aus dem Kreise unserer Betrachtungen aus, da bei ihnen nur Zeitlohnverhältnisse vorkommen. Das ist insbesondere beim Gesindevertrag und dem Vertrag mit dem Handlungsgehilfen der Fall, die nur in der Zeitlohnform auftreten.

Akkordverhältnisse können wir nur feststellen in der Schifffahrt (1), im Bergbau (2), im Handwerk (3) und evtl. noch in einem besonderen Falle (4).

1. Auch in der Schifffahrt war der Zeitlohn vorherrschend. Nur zuweilen finden wir, daß ein Heuer „in Bausch und Bogen“ bedungen wird, wie unser heutiges HGB. (§ 549) es ausdrückt.

Im älteren Hamburger Schiffsrecht von 1270 heißt es nämlich in Art. XVII: „So welc man sin schip uerhuret to Utrecht, de scal gheuen iewelkeme schipmanne XII sol. to der uart, se si cort ofte lanc.“

Mit der Feststellung des Vorkommens eines Akkordvertrages in der Schifffahrt müssen wir uns begnügen, da irgendwelche näheren Bestimmungen, die diesen Akkordvertrag vor dem gewöhnlichen Zeitlohnvertrage auszeichnen, nicht gegeben werden.

2. Eine große Bedeutung hat und hatte das Gedinge im Bergbau. So alt wie unsere ältesten Zeugnisse vom Betriebe des Bergbaues sind auch die Nachrichten über das Vorhandensein eines bergbaulichen Akkordvertrages.

Über die Anfänge der Lohnarbeit im Bergbau werden aber von BERNHARD (a) und ZYCHA (b) verschiedene Meinungen vertreten.

a) BERNHARD unterscheidet drei Entwicklungsstufen, den Kostvertrag (α), die Lehnenschaft (β) und den freien Lohnvertrag (γ).

α) Nach ihm ist der bergbauliche Arbeitsvertrag in seiner geschichtlichen Entwicklung auf den von ihm sog. Kostvertrag zurückzuführen. Die zunächst selbst und allein im Bergwerk arbeitenden Gewerken nämlich sahen sich durch den entstehenden Bedarf an größeren Geldmitteln für Errichtung gemeinsamer Anlagen, die insbesondere durch den Übergang vom Grubenbau zum Stollenbau hervorgerufen waren, veranlaßt, auch andere, nur Beitrag zahlende Gewerken in ihre Reihen aufzunehmen. Dieser Vertrag über die Zahlung von Beitrag, der sog. Kost, war der Kostvertrag. Je nachdem, ob eine kost uf tage oder eine kost zu wurffen abgeschlossen war, war der Beitrag der kostzahlenden Gewerken nach bestimmten Zeitabschnitten oder nach Abbau einer bestimmten, durch Stufen markierten Strecke fällig.

β) Neben diesem Kostvertrage entwickelte sich eine andere Vertragsart, die Lehnenschaft. Auf Grund eines solchen Vertrages übernahm der Lehnhäuer einen kleinen Teil des Bergwerks, um ihn nach eigenem Ermessen und im eigenen Interesse abzubauen und als Entgelt nur einen Bruchteil des Ertrages an die Gewerken abzuführen. Auch diese Lehnhäuer kann man nicht als Lohnarbeiter bezeichnen, sondern eher als kleine Unternehmer, wenn sie auch infolge ihrer wirtschaftlichen Lage von den Gewerken durchaus abhängig waren.

γ) Mit der Zeit machte sich das Übergewicht der kapitalstarken und daher unabhängigen, nur Beitrag leistenden Gewerken gegenüber den arbeitenden und den Lehnhäuern in der Weise geltend, daß die Stellung der persönlich Arbeitenden immer mehr gedrückt wurde und diese schließlich nur noch bloße Arbeitnehmer waren. Wie allmählich sich dieser Vorgang vollzog, geht daraus hervor, daß die üblichen Bezeichnungen im Gebrauch blieben und nur ihre Bedeutung wandelten. Jetzt bedeutete die „kost uf tage“ den Arbeitsvertrag gegen Zeitlohn und die „kost zu wurffen“ den alten Gedingvortrag. Schon in der Meißener Bergordnung von 1328 werden die arbeitenden Gewerken und die Lehnhäuer einfach als „Gedinger“ bezeichnet, die „lone odir koist“ empfangen.

Von dieser Zeit an können wir deutlich das Vorhandensein eines Lohnvertrages feststellen.

b) Dieser Auffassung von BERNHARD steht die von ZYCHA gegenüber. Nach ihm gibt es keinen Kostvertrag. Allerdings gab es in der Zeit, in der BERNHARD den Kostvertrag annimmt, neben den selbst arbeitenden Gewerken auch nur Kost zahlende, aber das waren solche Gewerken, die an ihrer Stelle einen anderen arbeiten ließen und diesem Kost zahlten, so daß die Kost uf tage bereits im 12. Jahrhundert den Arbeitsvertrag gegen Zeitlohn und die Kost zu wurffen entsprechend den Gedingvertrag bezeichnete.

c) Nach der Ausdrucksweise der Quellen, die den Zeitpunkt der Fälligkeit des Kostbeitrages als den Zeitpunkt bezeichnen, in dem „die Pfennige verdient seien“, ist man auch geneigt, diese Beiträge als einen für den arbeitenden Gewerken bestimmten Lohn anzusehen, den er von dem Kost zahlenden Gewerken wie der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu fordern hätte. Dem steht aber wieder gegenüber, daß die Quellen von „lone odir kost“ sprechen, den Lohn also von der Kost ausdrücklich unterscheiden.

Auf den Streit hier einzugehen, würde die Aufgabe dieser Abhandlung überschreiten. Trotz der scharfen Kritik, die ZYCHA an BERNHARD übt (Vierteljahresschr. f. Sozial- und Wirtschaftsgeschichte 1908, S. 268ff.), scheint mir doch die Ansicht von BERNHARD mehr Wahrscheinlichkeit für sich zu haben. Im übrigen wird von keinem bestritten, daß es auch im 12. Jahrhundert im Bergbau bereits Lohnarbeit gab, der ZYCHA nur eine größere Bedeutung und Verbreitung beimißt, da es sich ja nach ihm bereits zu jener Zeit statt um den Bernhardschen Kostvertrag um regelrechte Arbeitsverträge handelte.

d) Wirklich ausgeprägt tritt uns der Arbeitsvertrag im Bergbau erst im 14. und 15. Jahrhundert entgegen. Hier können wir auch für die damalige Zeit überraschend weit entwickelte Akkordverträge feststellen.

Die besonderen Bestimmungen, die hier gegeben sind, muten wie moderne Verhältnisse an. So war für den Abschluß des Gedinges die Mitwirkung von Geschworenen obligatorisch, die erst die Stufen zu schlagen hatten, bevor die Arbeit begonnen werden durfte. Nach Beendigung mußten sie erst die Arbeit prüfen, deren Qualität durch den im Akkord liegenden Antrieb zu möglicher Beschleunigung der Arbeit vernachlässigt werden konnte. Erst dann wurde das Gedinge ausgezahlt. Bei größeren Gedingearbeiten waren wöchentliche Abschlagszahlungen in Höhe des herkömmlichen Wochenlohnes vorgeschrieben. Nach Fertigstellung wurde dann die Differenz ausgezahlt. In der Bergordnung von Hangenstein in Mähren von 1542 findet sich sogar bereits eine Bestimmung über eine Minimallohngarantie, indem es dort heißt:

„Wo das Gebirge so hart würde, daß es dem Arbeiter nicht möglich ist, das Gedinge auszuschlagen, so soll er wenigstens den gewöhnlichen Wochenlohn erhalten.“

3. Nächst dem Bergbau richtet sich unser Hauptinteresse auf das mittelalterliche gewerbliche Leben. Obwohl der geschichtlichen Entwicklung nach der Vorgänger unseres heutigen industriellen Lebens, weist es doch gegen dieses grundlegende Unterschiede auf. Das zeigt sich insbesondere auch in der Frage nach dem Vorhandensein und der etwaigen Regelung von Akkordverhältnissen. In den zahlreichen Zunftordnungen, die uns hier als Quellen zur Verfügung stehen, findet sich zwar eine ganze Reihe von Bestimmungen, die sich auf Arbeitsverhältnisse beziehen. Fragen wir aber nach der Form der Entlohnung, so fällt uns sofort auf, daß uns fast überall ausgesprochene Abneigung gegen Akkord- und Stückerarbeit entgegentritt. In erster Linie befürchtete man nämlich eine Verschlechterung der Qualität der Arbeit.

So schreibt BERTHOLD VON REGENSBURG (X. Predigt, PFEIFFER I, S. 147):

„Unde sie sulnt alle samt getriuwe und gewaere sin mit ir amten, sie wirken tagewerk oder fürgrif, wan daz tuout in dem amte vil zimberliute unde steinmetzen. Unde wirkent sie tagewerk, si sulnt niht deste traeger, daz der werke manniges

werde. Ist ez fürgrif, so solt du niht deste balder da von ilen, daz du sin schiere abe kumest unde daz ez uber ein jar oder über zwei darnider valle; du solt es mit triuwen wirken, reht in der wise, als ob ez din selbes waere: so sachest du gerne, wie getriuweliche man dir würlhte.“

Ähnlich heißt es in der Ulmer Barchentschauordnung von 1419 (NÜBLING, S. 11): „und ist das der erste, das dehain karter dehainen sölich karterknecht bi der zale der barchantuch nichtzit karten noch arbeiten sol, sunder sol man solich karterknecht bi iarlone, manodlone und wochenlone dingen, umbe das si den barchantuchen, so si der vilin nicht nach arbeitent, dest rechter tuen und getun mugen.“

Ferner in der Strasburger Armbrusterordnung von 1449 (BRÜCKER, S. 18):

„Es sol ouch kein armbroster meister den knechten fürbasz kein stückwerk me geben zu machen, es were denne daz ein knecht XV verbeinter sülen für em guldin oder XVIII slechter sülen, ouch für ein guldin oder XVIII slosse richten wolt mit slüsseln und mit nusz, ouch für ein guldin, daz mag den ein jeglicher meister den knechten also geben zu machen, obe er wil, und darüber nit.“

Ferner in der Basler und Strasburger Steinmetzordnung von 1563, Art. 27 (JANNER, S. 281):

„Hette auch ein Geselle gewandert und sich Steinwerks gebraucht, ist auch vor in dieser Ordnung; wolt der einen Werkmann dienen umb etliche stück; so sol doch der selbige Werkmeister und Werkman jhre nicht weniger dann ein jar auffnehmen, ungeverlichen.“

Infolgedessen finden sich Akkordverträge nur vereinzelt. Der Zeitlohn ist fast ausschließlich herrschend. Die Arbeitsverträge, die die Mehrzahl aller Arbeitsverhältnisse ausmachen, sind die zwischen Meister und Gesellen, die in der Regel auf ein Jahr abgeschlossen sind.

Unter den wenigen feststellbaren Akkordverhältnissen können wir unterscheiden Arbeitsverträge, die ohne Rücksicht auf die Arbeit auf Zeit abgeschlossen sind, in denen sich die Entlohnung vollständig oder teilweise nach dem Maße der Tätigkeit richtet — den unbeschränkten Einheitsakkord und den unbeschränkten Stücklohnvertrag (a) —, und Arbeitsverträge, die sich in einer bestimmten Leistung erschöpfen — den Einzeleinheitsakkord- und den beschränkten Stücklohnvertrag (b).

a) Akkordsätze finden wir in dem Kölner Amtsbrief der Seidmacherinnen von 1480 für die bei ihnen arbeitenden Spinnerinnen (LOESCH I, S. 173), § 21:

„Ind dengenen, die in umb sijde wirken mit spinnen of snoir zo machen, sijdewinden of schraiden ader anders, den soelen sij iren loen geven ind an gelde, dat zo Coelne genge ind geve is, as neimlichen:

Van eime huivensijden, die van Talanyer ader van anderer sijden, dairboiven treffende, gesponnen were, 14 alb. colschs. u. s. w.“

Ferner wird von ROTHENBÜCHER (S. 14) eine Zunftordnung der Böttcher der fünf Seestädte Hamburg, Lübeck, Wismar, Stralsund und Rostock von 1494 zitiert, in der Entlohnung nach Stückwerk zugelassen sein soll.

Weiter geht aus einem 1400 ergangenen Erkenntnis des Rats von Basel (SCHANZ, S. 165) in einer Streitsache zwischen Müllern und Brotbäckern wegen des Lohnes der Müllerknechte hervor, daß die Müllerknechte von den Brotbäckern, denen sie Korn mahlten, für jedes bestimmte Maß noch eine bestimmte Summe bekamen. Dies ist insofern auffällig, als die Müllerknechte ja von ihren Meistern auf Zeit angestellt waren und von den Kunden ihres Meisters, den Brotbäckern, für ihre Arbeitsleistung noch einen Entgelt bekamen. Offenbar ist dies eine Art Trinkgeld, das nach einer bestimmten Taxe gezahlt wurde.

Eine Parallele hierzu finden wir in einer Augsburger Ratsverordnung über den Salzhandel von 1276 (CHR. MEYER, S. 46).

b) Ebenso lassen sich für den beschränkten Stücklohn- und den Einzeleinheitsakkordvertrag vereinzelte Beispiele feststellen, und zwar vornehmlich bei den gewerblichen Tätigkeiten, die nicht im Hause des Handwerkers ausgeführt wurden.

So gibt es nach einer Strasburger Hausbrotbäckerordnung von 1478 (BRÜCKER, S. 116) für Lohnbäcker bestimmte Tarife, ebenso nach einer Kölner Fleischmarktmeisterrolle von 1410 (LOESCH II, S. 134) für Hausschlächter.

In einer Wismarischen Ratsverordnung von 1343 (BURMEISTER, S. 19) werden für Musiker bestimmte Sätze angegeben.

In einem Kölner Amtsbrief der Barbieri von 1397 (LÖSCH I, S. 9) wird festgesetzt, daß die Höhe des Lohnes der Barbieri für ärztliche Hilfe nach dem Urteil der Meister bemessen werden sollte.

c) Die fortgeschrittene Entwicklung im Bauwesen veranlaßt uns, auch auf diese Verhältnisse kurz einzugehen.

Die großen Bauten im Mittelalter wurden von den Städten meist in eigener Regie ausgeführt. Sie stellten einen Baumeister im Dienstvertrage auf Jahre an und zahlten ihm entsprechend Gehalt nach Zeit. Auch die Handwerker und Arbeiter wurden im Zeitlohn bezahlt. Die Handwerker, die nicht ständig auf dem Bau gebraucht wurden, wie etwa die Glaser, standen ebenfalls in einem Vertragsverhältnis zum Bauunternehmer. Doch erschöpfte sich dies meist darin, daß der Bauherr mit dem Handwerker dahin übereinkam, daß ihm immer die in der Regel mit Materiallieferung verbundenen Arbeiten zugewiesen werden sollten. Es handelte sich hier also um einen Vertrag, den man am besten etwa als einen generellen Vorvertrag für eine unbestimmte Anzahl Werkverträge bezeichnen kann. Akkord ist gerade im Bauwesen wegen der eingangs angeführten Befürchtung minderwertiger Arbeitsleistung überhaupt nicht anzutreffen.

4. Einen eigenartigen Fall stellt der Vertrag mit dem Fürsprechen dar (ROTHENBÜCHER, S. 21 ff.). Vor Gericht war es üblich, sich eines rechtskundigen Fürsprechen zu bedienen. Ursprünglich war jeder Dingpflichtige zur unentgeltlichen Ausübung dieser Tätigkeit verpflichtet. Schon zur Zeit des Sachsenspiegels wurde aber die Entlohnungspflicht eines solchen Fürsprechen anerkannt. In manchen Städten bildete sich der Brauch heraus, von der Stadt aus einen solchen Fürsprechen anzustellen, der den Bürger gegen bestimmtes Entgelt vor Gericht vertreten mußte. Einen solchen Vertrag können wir als Dienstvertrag mit Entlohnung in Akkord auffassen. Das Entgelt, das der Bürger an den Fürsprechen zu entrichten hat, ist für den Bürger lediglich eine Gebühr, die er an einen öffentlichen Beamten zu zahlen hat. Für den Fürsprechen dagegen ist diese Gebühr die Entgeltleistung der Stadt für seine Tätigkeit. Die Stadt zieht nur nicht die Gebühr selbst ein, um sie dann dem Fürsprechen auszuzahlen, sondern läßt von dem Vertretenen direkt an den Fürsprech diese Entgeltleistung bewirken. Die Tatsache, daß der Fürsprech von der Stadt angestellt ist, schließt meines Erachtens die Annahme aus, als handelte es sich hier um dasselbe Verhältnis, das heute etwa zwischen dem Notar und dem Staat besteht. Vielmehr ist dieser besondere Fall meines Erachtens ein eigenartiger Fall eines Akkordvertrages.

B. Eine systematische rechtliche Regelung dieser Verhältnisse gibt es nicht. Überall verstreut in den Zunftordnungen findet sich eine ganze Anzahl Bestimmungen, die zusammen genommen erst ein Bild der damaligen rechtlichen Zustände geben. So lassen sich verschiedene zum Teil entwickelte Vertragstypen erkennen. Die Frage nach dem Vorhandensein eines Akkordvertrages zwingt zur Betrachtung des Dienst- und des Werkvertrages, und zwar ist zunächst der Dienstvertrag allgemein gegen den Werkvertrag abzugrenzen (1) und dann der Dienstvertrag in der Akkordform dem Werkvertrage gegenüberzustellen (2).

1. ROTHENBÜCHER (S. 24) und mit Bezug auf ihn v. GIERKE (S. 49) erkennen einen Unterschied zwischen Dienstvertrag und Werkvertrag im deutschen mittel-

alterlichen Recht an. Dieser besteht zunächst darin, daß bei der Dienstmiete „der Herr die fremde Arbeit zu dem von ihm gewollten Erfolge lenkt, während bei der Werkmiete der Unternehmer selbst für den Erfolg verantwortlich ist“ (a). Weiter unterscheiden sie sich auch „auf Grund äußerer Merkmale, vor allem des Herrschaftsverhältnisses zwischen den Vertragsteilen“ (b).

a) Was das erste Moment, den Gegensatz in der Erfolgshaftung, anlangt, so wird dies Kriterium von MOLITOR (Zeitschr. f. d. ges. Handelsr. 1924, S. 379ff.) abgelehnt, in dem er sich auf eine rein deutsch-rechtliche Entscheidung aus dem Jahre 1215 beruft. Hier war nämlich scheinbar in einem Werkvertrage die Haftung dem Besteller auferlegt worden. Aber dieser Fall kann nicht als beweiskräftig angesehen werden. Denn erstens liegt der ganze Fall nicht so klar, daß unbedingt eine Haftung aus einer Werkverdingung angenommen werden muß (dazu ROTHENBÜCHER, S. 80ff.), und zweitens läßt sich eine Fülle anderer Beispiele anführen, die eine Erfolgshaftung des Unternehmers bei der Werkverdingung einwandfrei dartun (ROTHENBÜCHER, S. 47ff.). Bei einem reinen Dienstvertrage dagegen, wie er beispielsweise in dem Verhältnis zwischen Handwerksmeister und seinen Gesellen gegeben ist, ist davon nie die Rede.

Ob man überhaupt von einem tatbeständlichen Gegensatz in der Erfolgshaftung sprechen kann, scheint mir durchaus zweifelhaft. Meines Erachtens ist der Gegensatz hier so zu formulieren, daß man sagt: Beim Werkvertrage ist der Unternehmer Herr der Arbeitsausführung, beim Dienstvertrage ist der Dienstgläubiger Herr der Arbeitsausführung. In beiden Fällen haftet dieser für die Arbeit. Daher trägt beim Dienstvertrage der Arbeitnehmer nicht die Gefahr, weil er nicht Herr der Arbeitsausführung ist, d. h. also weil er dem Arbeitgeber untergeordnet ist. Infolgedessen stellt der Gegensatz in der Erfolgshaftung kein eigenes Kriterium dar, sondern beruht unmittelbar auf dem Vorhandensein oder Nichtvorhandensein eines Unterordnungsverhältnisses.

b) Daß die Unterordnung des Arbeitnehmers bei der Dienstmiete für das deutsche mittelalterliche Recht charakteristisch sei, bestreitet MOLITOR (a. a. O.) ebenfalls, ohne es jedoch näher und anders als damit zu begründen, daß er sagt, daß das Moment der Unterordnung unter die Weisungen des Arbeitgebers seinen Ursprung im römischen Recht habe und dem deutschen Recht unbekannt sei. Demgegenüber muß betont werden, daß man meines Erachtens das Moment der Unterordnung für das deutsche mittelalterliche Recht nicht ablehnen kann, wofern man nur die Entstehung des deutschrechtlichen Dienstvertrages aus dem Treudienstvertrage anerkennt, wie MOLITOR es tut. Denn ein wesentliches Merkmal des Treudienstvertrages, das ihm einen gewissen familienrechtlichen Zug gab, zeigte sich ja darin, daß das Verhältnis zwischen Dienstherrn und Dienstleistendem dem zwischen Hofherrn und Hofzugehörigen gleich und damit von Anfang an eine ungleiche Stellung der Parteien schuf. Das Moment der Unterordnung war im römischen Recht wie im deutschen mittelalterlichen Recht vorhanden, nur war der Ursprung infolge der Verschiedenheit römischer und germanischer Anschauung ein ganz anderer. Die Dienstmiete bei den Römern begründete ein ganz unpersönliches Verhältnis, eine Obligation, die dem Dienstgläubiger ein Herrschaftsrecht gab, das einem dinglichen nicht unähnlich war; die deutschrechtliche Dienstmiete dagegen schuf ein persönliches Verhältnis, eine Obligation, die dem Dienstgläubiger ein Herrschaftsrecht mit familienrechtsähnlicher Note gab.

Ein solches Verhältnis fehlt völlig im Werkvertrag. Denn da handelt es sich ja um rein schuldrechtliche Beziehungen. Der Werkvertrag begründet, wie v. GIERKE sagt (Deutsches Privatrecht III, S. 596), nur ein Austauschverhältnis, wie es ebenso etwa beim Kauf vorliegt, während der Dienstvertrag ein Organisationsverhältnis schafft. Der Gegensatz zwischen dem deutschrechtlichen Dienstvertrage und dem Werkvertrage scheint mir also viel schärfer zu sein als der Gegensatz zwischen der römischen *locatio operis* und *loc. operarum*.

Die Verschiedenheit der beiden Tatbestände im deutschen mittelalterlichen Recht trat also deutlich in die Erscheinung.

2. Es fragt sich weiter, welche Stellung der Dienstvertrag in der Akkordform dem Werkvertrage gegenüber einnimmt.

a) Das mittelalterliche Recht unterscheidet zwischen „fürgrif“ (Akkord) (ROTHENBÜCHER, S. 12) und „tagewerk“. Dieser Gegensatz ist nicht derselbe, den wir zwischen Akkord- und Zeitlohnvertrag, d. h. zwischen dem Dienstvertrag in der Akkord- und in der Zeitlohnform machen. Wenn in der Strasburger Steinmetzordnung von 1563 (JANNER, S. 273, Art. 3) davon die Rede ist, man solle ein Bauwerk „also lassen bliben in Tagelon und kein verdinget Werk daraus nit machen“, so wird hier nicht an den Unterschied von Dienst- und Werkvertrag gedacht. Es handelt sich hier in beiden Fällen um einen Werkvertrag, bei dem der Zeitlohn dem Leistungslohn vorzuziehen sein soll. „fürgrif“ ist also nur eine Form des Werkvertrages und läßt sich als Bezeichnung für einen Dienstvertrag in der Akkordform meines Wissens nicht nachweisen. Liegt ein Dienstvertrag vor, in dem nicht nach Zeit entlohnt wird, so finden wir nur immer der Arbeit ein bestimmtes Entgelt gegenübergestellt.

b) Auch die Bezeichnung „stuckewerk“ wird wohl nur für die Übernahme selbständiger Arbeit gebraucht, wie aus dem Kölner Amtsbrief der Beutelmacher von 1397 hervorgeht, in dem es in § 8 heißt (LOESCH I, S. 11):

„sowilch knecht of mait an disme ampte stuckewerk machen wulden ind neit langer dienen, die solen mallich zwene gl. dem ampte geven ind damede ir ampt untfangen.“

„Stuckewerk machen“ wird hier in einen Gegensatz zum „dienen“ gestellt und damit als Werkleistung im Gegensatz zur Dienstleistung charakterisiert; kein Dienstvertrag in der Akkordform, sondern ein reiner Werkvertrag wird damit bezeichnet.

c) Wie das deutsche mittelalterliche Recht keine eigenen Begriffe, die unserem heutigen Dienstvertrag und Werkvertrag entsprechen, aufgestellt und doch die beiden Tatbestände deutlich getrennt hat, so sind wir für die Abgrenzung des Akkordvertrages vom Werkvertrage auch auf die Anwendung des für den Gegensatz zwischen dem allgemeinen Dienstvertrage und dem Werkvertrage gefundenen Prinzips angewiesen und können in den Quellen keine Stelle nachweisen, die diesen Gegensatz ausdrücklich feststellte. Demnach unterscheidet sich der Akkordvertrag vom Werkvertrag durch die Unterordnung des Arbeitnehmers unter die Weisungen des Arbeitgebers (α), was insbesondere bei der Frage der „Erfolgshaftung“ in die Erscheinung tritt (β).

α) Auch beim mittelalterlichen Akkordvertrage beruht das Unterordnungsverhältnis darauf, daß der Arbeitnehmer im Gegensatz zum Werkvertragsunternehmer nicht Herr der Arbeitsausführung ist. Im allgemeinen wird damit eine genügend genaue Unterscheidung möglich sein. Natürlich kann im Einzelfall mitunter die Entscheidung unsicher sein. „Der durch die typischen Gebilde bestimmte Gegensatz“ jedoch bleibt bestehen (GIERKE, S. 49).

β) Danach bestimmt sich auch die Frage der Regelung der Erfolgshaftung. Diese macht in der Wirklichkeit gar nicht so viele Schwierigkeiten, wie es in der Theorie scheint. Denn die Akkordarbeit war, wie die Darstellung der tatsächlichen Verhältnisse zeigte, wenig verbreitet, zum Teil sogar verboten und kam eigentlich nur in solchen Verhältnissen vor, in denen ein Mißlingen praktisch kaum zu befürchten war. Das entspricht ganz dem, was wir bei der Erörterung des römischen Rechts gesehen haben. Auch unser mittelalterliches Recht stellte nur dann rechtliche Normen auf, wenn irgendeine Frage erst einmal strittig geworden war. Können wir hierfür keine Anzeichen nachweisen, so kann uns das nur wieder zu der Feststellung führen, daß die Frage des Mißlingens einer Akkordarbeit in unserem mittel-

alterlichen Recht nie akut wurde und daß, wenn tatsächlich einmal ein Stück mißlang, dies bei Verschulden des Arbeitnehmers nicht, wohl aber bei zufälligem Mißlingen wird bezahlt worden sein, da ja, anders als bei den Römern, der Grundsatz galt, daß jede Arbeit ihres Lohnes wert sei. Diese Anschauung tritt, wie bereits hervorgehoben, insbesondere beim Bergbau in die Erscheinung, indem dort für ein zufällig weniger ergiebiges Gedinge ein Minimallohn garantiert war.

C. So kommen wir für das deutsche mittelalterliche Recht zu dem Ergebnis, daß ein Dienstvertrag in der Akkordform sich in vereinzeltten Fällen zwar tatsächlich feststellen läßt, daß er aber keinerlei rechtliche Behandlung erfahren hat, weil für das Vorhandensein nennenswerter Akkordarbeit, wie sich erst in später Entwicklung zeigen wird, damals noch die Voraussetzungen gänzlich fehlten.

IV.

Die Entwicklung nach der Rezeption zerfällt, wenn man vom geltenden Recht absieht, in zwei Teile, indem nämlich zunächst die stadtrechtlichen (den landesrechtlichen vorgehenden) uneinheitlichen Regelungen fortbestanden (A), um erst mit dem Ausgange des 18. Jahrhunderts einer landesrechtlichen (die stadtrechtliche ausschließenden) Regelung Platz zu machen (B).

A. Noch nach der Rezeption blieben die tatsächlichen wie die rechtlichen Verhältnisse dieselben. Denn arbeitsrechtliche Bestimmungen, die sich ja vornehmlich in den Zunft- usw. Ordnungen fanden, gehörten ihrem Geltungsbereich nach zu den Stadtrechten, und diese wurden durch die nach römischen Vorbilde neu geschaffenen Landesrechte nicht berührt. Daher war es ganz unerheblich, wenn die Landesrechte einige Bestimmungen der *locatio conductio* aufnahmen. Diese waren ja denn auch regelmäßig sehr kurz gehalten, so z. B. im Bayrischen Landrecht von 1606.

Selbst eine der größten Kodifikationen, wie der *Codex Maximilianus Bavaricus* von 1756, behandelte nur in kurzen Worten mit der Sachmiete zusammen die Dienstmiete. Die Werkmiete wird überhaupt nicht erwähnt, wenn sie nicht vielleicht dadurch zum Ausdruck gebracht sein soll, daß der Lohn „regulariter in *locatione operarum* nach ausgerichtetem Dienst und verfertigter Arbeit bezahlt“ werden solle und nur bei längerer oder mit größeren Kosten verbundener Arbeit der Lohn „à proportion des unter Handen genommenen Werkes, oder auszurichtenden Dienst“ fällig sei, mithin die Werkmiete nur als ein Unterfall der Dienstmiete aufgefaßt ist. Doch sind die Bestimmungen zu dürftig, als daß es möglich wäre, irgendwelche auf Akkordverhältnisse im besonderen bezügliche Normen festzustellen.

B. Eine entscheidende Wendung des Akkordrechts tritt erst mit dem Ende des 18. Jahrhunderts ein, indem die rechtliche Behandlung sich wieder von dem Einfluß des römischen Rechts freimacht (1) und indem gleichzeitig ein Umschwung in den wirtschaftlichen Verhältnissen einsetzt (2). Der steigenden Bedeutung des Akkordvertrages vermag aber die Gesetzgebung noch in keiner Weise gerecht zu werden; insbesondere ist auch die Gleichzeitigkeit des Umschwungs in der rechtlichen wie in der tatsächlichen Entwicklung nicht darauf zurückzuführen, daß etwa die Gesetzgebung der neuen wirtschaftlichen Entwicklung Rechnung trug. Vielmehr muß dies Zusammentreffen als ein zufälliges bezeichnet werden.

1. Bahnbrechend war das Preußische Allgemeine Landrecht (a), das als Unterfall des Dienstvertrages den Zeitlohn- wie den Akkordvertrag im Gegensatz zum Werkvertrag behandelte. Demgegenüber bedeuten die nachfolgenden größeren Kodifikationen, der *Code civil* (b), das Österreichische Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (c) und das Sächsische Bürgerliche Gesetzbuch (d), keinen Fortschritt in der Entwicklung des Akkordrechts.

a) Das Preußische Allgemeine Landrecht von 1794 hat den Arbeitsvertrag von der Sachmiete innerlich und äußerlich getrennt und ihn in dem Abschnitt „Von

Verträgen, wodurch Sachen gegen Handlungen, oder Handlungen gegen Handlungen versprochen werden“, behandelt. Hier ist zum ersten Male deutlich der Dienstvertrag in der Akkordform und der Werkvertrag unterschieden.

Es heißt in Teil I, Titel 11, Abschnitt 8, § 905:

„Wenn die Zeit, wie lange der Vertrag dauern soll, weder in sich, noch in Beziehung auf die Vollendung einer gewissen Arbeit bestimmt ist, so ist bey gemeinen Handarbeitern der Vertrag nur auf einen Tag für geschlossen zu achten, und es kann also jeder Teil mit dem Verlauf jedes Tages wieder abgehen.

§ 906. Ein Gleiches findet statt, wenn auch die Bezahlung der Arbeit nicht nach dem Tagelohn, sondern nach Klaftern, Ruthen, oder einem anderen Maße bedungen worden; sobald nur erhellt, daß nicht das Werk selbst verdungen, sondern die Bestimmung des Maßes bloß der näheren Bezeichnung wegen beigefügt worden ist.

§ 907. Ist aber der Arbeiter auf eine in sich oder durch Bezug auf die Vollendung eines gewissen Werkes bestimmte Zeit gedungen worden, so kann er vor Ablauf dieser Zeit, in der Regel nur alsdann, wenn er untüchtig befunden wird oder sonst seiner Pflicht kein Genüge geleistet hat, entlassen werden.“

Diese Bestimmungen, die zunächst für „die Verträge zwischen Herrschaften und gemietetem Gesinde ingleichen mit gedungenen gemeinen Handwerkern und Tagelöhnern“ getroffen sind (§ 894), werden in § 920 auch auf die Verträge mit Werkmeistern und Künstlern für anwendbar erklärt. Und bei diesen letzten wird wieder unterschieden, ob sie bloß „zu einer Arbeit gedungen“ sind oder ihnen „ein ganzes Werk in Pausch und Bogen angedungen worden“ ist (§ 925). Der Gegensatz äußert sich darin, daß in dem einen Fall nur „ein mäßiges Verschulden“, im anderen Falle der „Erfolg“ zu vertreten ist. Obgleich es nicht ausdrücklich ausgesprochen ist, wird doch der tatbeständliche Unterschied in der Unterordnung des Arbeitnehmers beim Dienstvertrag gegenüber der Selbständigkeit des Werkmeisters zu suchen sein, zumal der Dienstvertrag ja nur für Gesinde und gemeine Handwerker und für Werkmeister nur dann galt, wenn sie sich durch den Abschluß solcher Verträge mit den gemeinen Handwerkern auf eine Stufe stellten, und zumal die freien Berufe nach dem Vorbilde des römischen Rechts dem Dienstvertragsrecht entzogen waren und den Vorschriften über das Mandat, dem „Vollmachtsauftrag“, unterstanden.

Im Gegensatz zu unserem heutigen bürgerlichen Recht, das die Tatsache, daß die Entlohnung beim Dienstvertrage nicht immer nach Zeitabschnitten bemessen zu sein braucht, nur erwähnt, ist im Allgemeinen Landrecht dieser Dienstvertrag in der Akkordform durchaus gleichmäßig mit dem Dienstvertrage in der Zeitlohnform behandelt. Die Rechtssätze, die für den Zeitlohnvertrag gelten, gelten kraft ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung immer auch für den Akkordvertrag.

Die wesentlichen Bestimmungen sind die, daß bei zufälliger Unmöglichkeit der Arbeitsleistung jeder Teil vom Vertrage zurücktreten und der Arbeiter für das bereits Geleistete kontraktmäßige Vergütung fordern kann, daß bei Unterbrechung der Arbeit durch Schuld des Arbeiters der Dingende vom Vertrage zurücktreten kann und dem Arbeiter das bereits Geleistete nur soweit zu vergüten braucht, als dadurch der Vorteil des Dingenden schon befördert ist.

b) In derselben Linie bewegt sich der Code civil von 1804, der im westlichen Teil von Deutschland galt. Zwar behandelt er äußerlich Sach-, Dienst- und Werkmiete zusammen, doch ist eine Verwandtschaft innerlich nicht mehr begründet. Auch wird hier unterschieden, ob sich der Arbeiter à temps oder pour une entreprise déterminée verdungen hat. Diese louage des gens de travail, qui s'engagent au service de quelqu'un (nämlich les domestiques et ouvriers) unterscheidet sich von der louage des entrepreneurs d'ouvrage par suite de devis ou marchés durch das Merkmal der Unterordnung (BAUDRY-WAHL II, S. 85). Wird hier zwar der Dienstvertrag auf Zeit und für eine bestimmte Arbeitsunternehmung oder was wenigstens hier damit gleichbedeutend ist, der Dienstvertrag gegen Zeitlohn und gegen Akkord-

lohn unterschieden und in Gegensatz zur Werkmiete gestellt, so sind doch die einzelnen Vorschriften wieder so dürftig, daß wir uns mit der Feststellung begnügen müssen, daß der Dienstvertrag in der Akkordform im Code civil wenigstens erwähnt ist. (Vgl. die Referate über ausländisches Recht.)

c) Gänzlich aufgegeben hat die Unterscheidung zwischen Dienst- und Werkvertrag und damit auch zwischen Akkord- und Werkvertrag das Österreichische Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch von 1811 in der Weise, daß es die Fälle, in denen sich „jemand zur Dienstleistung oder Verfertigung eines Werkes“ verpflichtet, unter den Begriff des Lohnvertrages zusammenfaßt. Trotzdem bleiben die verschiedenen Typen immer noch erkennbar. Ähnlich wie im Code civil ist von Arbeitern die Rede, die „auf eine bestimmte Zeit oder bis zur Vollendung eines gewissen Werkes bestellt worden sind“, und die Anerkennung eines Werkvertrages scheint mir aus § 1157 zu folgen, indem es dort heißt:

„Wenn durch einen bloßen Zufall der zur Verfertigung eines Werkes vorbereitete Stoff oder das Werk selbst ganz oder zum Teil zugrunde geht, so trägt der Eigentümer des Stoffes oder des Werkes den Schaden.“

Steht das Eigentum an dem Stoff dem Arbeitnehmer selbst zu, so kann man annehmen, daß es sich um einen Werkvertrag handelt; steht es dem Arbeitgeber zu, so wird man einen Akkordvertrag annehmen können. Gewöhnlich wird diese Unterscheidung zu demselben Ergebnis führen wie die danach, wer Herr der Arbeitsausführung ist.

Das Neue, das das Österreichische ABGB. bringt, ist die Einbeziehung der Verträge mit „Rechtsfreunden, Ärzten und Wundärzten, Faktoren, Provisoren, Künstlern, Lieferanten und anderen Personen, welche sich für ihre Bemühungen einen Gehalt, eine Bestallung oder sonst eine Belohnung ausdrücklich oder stillschweigend ausbedungen haben“ (§ 1163).

d) Gänzlich anders liegen die Verhältnisse nach den Vorschriften des Sächsischen Bürgerlichen Gesetzbuches von 1863. Hier wird der Verdingungsvertrag, der „die Ausführung eines Werkes, die Herstellung einer Sache oder Vollbringung eines Unternehmens“ zum Gegenstande hat, schlechthin für einen Unterfall des Dienstvertrages erklärt. Der Unterschied liegt darin, daß beim Verdingungsvertrag der Wille des Bestellers „nicht auf die Benutzung einer fremden Arbeitskraft, sondern auf die Herstellung einer Sache usw. als das fertige Produkt der von dem Unternehmer zu diesem Behufe aufzuwendenden oder zu beschaffenden Arbeitskräfte gerichtet“ sei (Komm. z. Sächs. BGB. von KADEN-SCHÉELE-HOFFMANN, § 1229, Anm. 6.). Wird der Inhalt des Akkordvertrages, wie es z. B. in Frankreich der Fall war, dahingehend angenommen, daß der Arbeiter mit der Übernahme eines Akkordes sich zur Herstellung einer Sache und nicht bloß zu einer Dienstleistung verpflichtet, so muß man hier den Akkordvertrag mit dem Werkvertrag gleichsetzen. Welche Stellung aber der Akkordvertrag tatsächlich einnehmen soll, geht nicht daraus hervor. Auch § 1234,

„Ist keine Zeit bestimmt, so ist anzunehmen, daß der Dienstvertrag auf so lange geschlossen sei, als die Gegenleistung versprochen ist, und, in Ermangelung eines solchen Versprechens, der Zweck des Dienstes erfordert“, gibt keinen Aufschluß.

2. Gleichzeitig mit dem Umschwunge, den das Preußische Allgemeine Landrecht mit seiner ausführlichen Behandlung und seiner ausdrücklichen Anerkennung eines Akkordvertrages einleitet, tritt auch die Entwicklung der wirtschaftlichen Verhältnisse in neue Bahnen ein, die für die Bedeutung des Akkordvertrages entscheidend sind. Aus dem Gewerbebetriebe nämlich wird, durch die großen Fortschritte der Technik, insbesondere die Erfindung der Dampfmaschine ermöglicht, der Fabrikbetrieb. Mit der Verbesserung des Fabrikbetriebes Hand in Hand geht eine fortschreitende Arbeitsteilung, und damit sind, wie schon früher hervorgehoben wurde,

die besonderen Voraussetzungen einer Anwendung der Akkordarbeit geschaffen: die industrielle Stückerarbeit wird jetzt in wachsendem Umfange eingeführt und nimmt auch heute noch unter den Akkordverhältnissen einen breiten Raum ein.

Die Akkordarbeit sollte die Arbeitsintensität steigern, keinesfalls aber sollte sie dem Arbeitnehmer eine Erfolgshaftung auferlegen. Die Akkordabrede bezeichnete also nur eine besondere Vereinbarung über die Lohnbemessung, ohne daß damit etwas an den rechtlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers geändert werden sollte. Diese Auffassung, deren Richtigkeit wohl heute nicht mehr bestritten wird, wird im Gesetz nicht zum Ausdruck gebracht, so daß überhaupt erst dadurch ein Streit über das Wesen des Akkordvertrages entstehen konnte.

V.

Die neueste Entwicklung des Akkordrechts umfaßt einmal die zur Zeit herrschenden Akkordverhältnisse (A) und dann die Bestrebungen, die für eine Neugestaltung des gesamten Arbeitsvertragsrechts im Gange sind und insbesondere in dem Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes (B) ihren Niederschlag gefunden haben.

A. Die zur Zeit herrschenden Akkordverhältnisse werden bestimmt durch die geringe Anzahl gesetzlicher Vorschriften, durch um so ausgiebigere tarifvertragliche Regelungen und schließlich durch die technische Entwicklung der Akkordmethoden.

Alle diese Fragen werden noch Gegenstand besonderer Referate bilden. Ich kann es mir deswegen versagen, hier darauf einzugehen.

B. Ebenso wird in den folgenden Referaten noch öfter Gelegenheit sein, auf die Bestimmungen des Entwurfs eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes zurückzukommen.

VI.

Fassen wir das Ergebnis unserer Untersuchung zusammen, so müssen wir feststellen, daß man von einer eigenen Entwicklung des Akkordvertrages kaum sprechen kann. Das ist auch nicht weiter verwunderlich. Denn entwicklungsfähig ist das Wesen des Dienstvertrages. Die Akkordabrede dagegen ist nur die Vereinbarung über die Entgeltbemessung nach der Leistung (im weiteren Sinne) im Gegensatz zu der nach der Zeit. Zeitlohn und Leistungslohn sind die beiden Grundmöglichkeiten, nach denen sich die Vergütung im Dienstverhältnis richten kann. Das heißt: zu allen Zeiten wurde entweder nach der Zeit oder nach der Leistung bezahlt. Infolgedessen hat die Untersuchung nur das Vorkommen einer Leistungsvergütung im Dienstverhältnis und die der wirtschaftlichen Bedeutung der Akkordarbeit entsprechende, äußerst schwache rechtliche Regelung des Akkordvertrages in den einzelnen Epochen dargetan.

Es hat sich ferner ergeben, daß der Akkordvertrag erst mit dem Übergang vom handwerklichen zum industriellen Betriebe, im wesentlichen also erst vom Anfang des 19. Jahrhunderts an, begonnen hat, wirtschaftlich und in der Folge auch rechtlich eine Rolle zu spielen. Infolgedessen stehen wir erst am Anfange einer Entwicklung.

Die Akkordarbeit hat in dem gewaltigen wirtschaftlichen Aufschwunge bis zum Weltkriege eine immer größere Bedeutung gewonnen, so daß neben den Wirtschaftstheoretikern auch die Vertreter der Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, insbesondere die hier in erster Linie interessierten Gewerbegerichte, zu den Fragen des Akkordrechts wiederholt Stellung nahmen. Auch nach dem Kriege hat die Akkordarbeit jetzt wieder einen starken Aufschwung genommen. In vielen Tarifverträgen ist sie bis ins einzelne geregelt und in dem Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes eingehend behandelt. Die Fragen des Akkordrechts bilden darum ein durchaus aktuelles Problem.

Die sozialpolitischen Grundlagen des Akkordlohnes unter besonderer Berücksichtigung der Einstellung der Arbeiter zu dieser Lohnform.

Von Dr. EDITH KLAUSNER-Berlin.

Die gesellschaftlichen Grundlagen einer Entlohnungsmethode untersuchen, heißt die Kräfte aufzeigen, die dazu geführt haben, daß diese Methode überhaupt gefunden wurde, daß sie von bestimmten Gruppen bevorzugt, von anderen Gruppen nur mit Widerstreben angenommen und selbst da, wo sie theoretisch bekämpft, praktisch gutgeheißen wurde.

Sowohl die Zeit- wie die Stücklohnform gehen auf Zeitberechnung zurück. Beim Zeitlohn mißt sich die Arbeit an ihrer unmittelbaren Zeitdauer, beim Stücklohn am Produkt, das in bestimmter Zeitdauer hergestellt wird. Der Stücklohn setzt ein Sollen, das heißt eine bestimmte Leistung, in Beziehung zum Zeitablauf. Er ist also, wie MARX das ausdrückt, nur eine modifizierte Form des Zeitlohnes.

Die staatswissenschaftlichen Theoretiker haben sich ausgiebig mit dem Lohnproblem als solchem, verhältnismäßig wenig aber mit der Lohnform beschäftigt. ADAM SMITH weist zwar allgemein darauf hin, daß die Gefahr der Überarbeitung mit dem Stücklohn für den Arbeiter gegeben sei, aber weder bei ihm noch bei seinen Nachfolgern findet sich ein tieferes Eingehen auf die Lohnform.

Allgemein sind für die Höhe des Lohnes drei Faktoren als maßgebend hingestellt worden: Die klassische Nationalökonomie sieht die Lohnhöhe als bestimmt durch Naturgesetze der Volkswirtschaft, die außerhalb menschlicher Willkür stehen, deren Bruch sich am Lohnempfänger rächt. Den Kirchenvätern und Sozialethikern ist die Lohnhöhe ein Problem der Gerechtigkeit. Die dritte Betrachtungsweise sieht den Lohn als Ergebnis eines Machtkampfes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an.

Die Lohnform wird jedenfalls immer das Ergebnis eines Machtkampfes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein, nur modifiziert durch den Einfluß, den der Staat als Hoheitsperson auf ihre Gestaltung nimmt.

Betrachten wir unter I. die Stellung der Unternehmergruppe, unter II. die der Arbeitnehmer, unter III. die des Staates als Arbeitgeber, unter IV. die des Staates als Hoheitsperson zur Akkordentlohnung.

I. In der vorausgehenden Abhandlung ist gezeigt, wieviel Jahrhunderte zurück die Wurzeln des heute mit der Benennung „Akkordlohn“ bezeichneten Systems der Arbeitsvergütung zu verfolgen sind.

Aber diese Ansätze von Werk- und Gedingelöhnung blieben auf einzelne Arbeitsgebiete beschränkt, und erst die Ausdehnung der modernen Industrie führte zu einer allgemeineren Einführung des Stücklohnsystems und zu den Kämpfen gegen diese Lohnform.

In der englischen Industrie hat sich dieses System vom Ende des 18. Jahrhunderts ab ausgebreitet. Die stetigen Neuerfindungen verlangten vom Arbeitgeber eine raschere Ausnutzung seiner Maschinen, dazu bot der Akkordlohn eine Handhabe. Das Akkordlohnsystem jener Tage, das herrschaftliche Akkordsystem, wird dadurch charakterisiert, daß der Meister, eine Art Zwischenunternehmer, für eine bestimmte Lieferung bezahlt wurde, er seinerseits aber die Arbeiter im Zeitlohn bezahlte. Dabei preßte er in der gegebenen Zeit ein möglichst großes Quantum Leistung aus ihnen heraus. Die Schnelligkeit, der Fleiß der Arbeiter war seine Verdienstquelle. Auch in Deutschland ist diese Art des sogenannten herrschaftlichen Akkordmeistersystems jahrzehntelang geübt worden, und Überreste davon sind noch nicht gänzlich ver-

schwunden. Einzelakkorde fanden in den Fabriken erst Eingang, als eine größere Anzahl von Arbeitern mit Maschinen umzugehen verstand und als die Kinderarbeit gesetzlich eingeschränkt worden war. Wenn auch von Arbeitnehmerseite die Erfahrung konstatiert wurde, daß der Einzelakkord, der zu rücksichtslosem Egoismus führe, eine unversiegbare Quelle gegenseitigen Haders bilde, wenn auch zahlreiche, durch den Akkord veranlaßte Streiks die Industrie lähmten, so ließen sich die Arbeitgeber die Ausbreitung des Akkordlohnes immer weiter angelegen sein. Sie sahen in der systematischen Rationalisierung des Kostenelementes „Lohn“ die Zukunft der Großunternehmung, und ihre Lohnpolitik ging dahin, möglichst alle produktive Arbeit im Akkord ausführen zu lassen.

Der Unternehmer hat das allergößte Interesse daran, die Arbeit möglichst schnell fertigstellen zu lassen. Allein die Kosten für den Quadratmeter Mietsraum, für das tote Kapital, sind ein ständiger Anreiz zu rascherem Umsatz.

In den Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs und in denen der Depression wechselt die Stellung des Arbeitgebers zu dem Akkordlohn. Wird in der guten Konjunktur doch sogar die Arbeit, die mit Rücksicht auf die Qualität nur im Zeitlohn hergestellt wurde, auch im Akkord gefertigt, da dem Arbeitgeber oft nur daran gelegen ist, in möglichster Schnelligkeit — gleichgültig, ob die Qualität der Ausführung für eine längere Zeitdauer genüge — die Periode der Preissteigerung auszunützen. So ist es auch dazu gekommen, daß eine Arbeiterbewegung für die Beibehaltung der Akkordarbeit einsetzte. In Flensburg hatte die Konkurrenz der Bauunternehmer untereinander den Wunsch erregt, möglichst billige Bauausführungen anbieten zu können. Hiergegen stand aber ein alter Akkordtarif. Die Unternehmer wollten nun den Zeitlohn einführen; hiergegen erhoben sich die Arbeiter; in dem vier Monate dauernden Streik gelang es den Unternehmern, die Lohnarbeit durchzusetzen. Es bestätigt sich hier der Satz von MARX, daß, wo bestimmter Stücklohn sich seit langem traditionell befestigt hat und seine Herabsetzung daher besondere Schwierigkeiten bietet, auch der Meister ausnahmsweise zu seiner gewaltsamen Verwandlung in Zeitlohn greift.

In der Regel aber ist es der Arbeitgeber, der die Stücklöhnung wünscht; hängt doch die ganze Rentabilität eines Großbetriebes von der richtigen Kalkulation der einzelnen Produkte ab. Das Verhältnis zwischen Lohnaufwand und Arbeitsleistung ist für den Betriebsleiter maßgebende Größe, er will in der aus dem Arbeitsvertrage verfügbaren Zeit das Möglichste aus dem Arbeiter herausholen. Jede Arbeitskraft kostet nicht nur Lohn, Betriebskapital, sondern auch fixes Anlagekapital, und so ist jede Leistungseinheit mit einem Bruchteil der Kosten des Anlagekapitals belastet. Je größer nun der Divisor ist, desto kleiner die Kosteneinheit, die auf das Produkt entfällt.

Die einseitige Annahme, daß die Festsetzung des Lohnquantums allein ausschlaggebend für das Lohn- wie für das Kostenergebnis sei, kann wohl als überwunden bezeichnet werden. Die Arbeiter einer Berliner Metallfabrik verdienten ganz besonders viel, obwohl dieses Werk nach dem Ortstarif gemessen die schlechtesten Akkordsätze zahlte. Das für die Arbeiter günstige Ergebnis kam daher, daß die technischen Einrichtungen dieser Fabrik derartig mustergültig waren, daß auch bei geringeren Akkordsätzen die Arbeiter besser gestellt waren als in den scheinbar höhere Löhne zahlenden Konkurrenzfirmen.

Zwei Schranken hat die Akkordvorliebe des Arbeitgebers: erstens die Qualitätsgrenze, — sie ist keine absolute und kann in manchen Industriezweigen in der Hochkonjunktur ausgeschaltet werden —, und zweitens die automatisch arbeitende Maschine. Wo die erste Grenze zu finden ist, das kann nur jeder Betrieb von Fall zu Fall entscheiden. Die zweite Schranke richtet sich auf, wenn der Arbeiter keinen Einfluß auf den Gang der Maschine, auf ihre Beschleunigung hat; hier fällt das Interesse des

Arbeitgebers an der Bezahlung nach dem Ergebnis fort. Es hat den Anschein, als ob der Akkordlohn in nicht allzu langer Zeit für die Großindustrie, wenn auch nicht abgelöst, so doch stark eingeschränkt werden soll. Eine Arbeitsmethode, die ihn überflüssig macht, wird auch in Deutschland immer weiter eingeführt werden, und ihr gilt die Aufmerksamkeit der Arbeitnehmerschaft: die Fließarbeit oder das laufende Band.

II. Wer aber in der Arbeitskraft die einzige Erwerbsgrundlage für sich und die Seinen zu sichern hat, muß seine wesentlichste Ökonomie und seinen aufmerksamsten Eigentumsschutz auf diese Arbeitskraft richten. Er tut es, indem er ihrer vorzeitigen Abnutzung widerstrebt (Wilbrandt, Arbeiterfrage). Abgesehen von diesem bleibenden Grund, sich gegen eine Lohnform zu stellen, die den eigenen Interessen widerspricht, kann man drei große Zeitabschnitte in der Stellungnahme der Arbeiter zum Akkordlohn unterscheiden. Der erste Zeitraum ist der bis zum Kriegsausbruch, der zweite wird durch die Kriegswirtschaft in seiner Veränderung erklärt. Eine erneute Umkehr bringt die Revolution mit sich. Theoretisch waren die Arbeiterführer und mit wenigen Ausnahmen auch die Arbeitervereinigungen dem Akkord feindlich gesinnt.

1. LOUIS BLANC hat den Satz aufgestellt, daß bei einer richtigen Organisation der Arbeit der Tüchtige aus eigenem Antrieb mehr leisten werde, auch wenn er keinen höheren Lohn erhalte als die übrigen. Auch der Vater berücksichtige bei der Verteilung der Nahrungsmittel an seine Kinder nicht die Verschiedenheit der Dienste, die sie leisteten. Also Bedarfslohn, nicht Ertragslohn. Als 1848 BLANC Regierungsmitglied wurde, verlangten die Arbeiter Abschaffung des Zwischenmeistertums und der Akkordarbeit. Die erste Forderung wurde erfüllt, die Beseitigung der Akkordarbeit wurde mit folgender Begründung abgelehnt: Es sei zweifellos, daß die Ungleichheit der Löhne das unserer Erziehung, unseren Gewohnheiten, unseren Sitten, der Gesamtheit der allgemein verbreiteten Ideen angemessenste System ist. Die Arbeiter, wenn sie nicht durch irgendein Band gekettet sind, gleich bezahlen, hieße eine Belohnung auf die Trägheit setzen und jede individuelle Tätigkeit ertöten.

MARX bekämpft den Akkord; er weist nach, daß die Stücklöhnung die Tendenz hat, mit der Erhebung individueller Arbeitslöhne über das Durchschnittsniveau das Niveau selbst zu senken. Sie ruft die Konkurrenz der Arbeiter gegeneinander hervor.

Der Stücklohn werde in demselben Verhältnis heruntersetzt, wie die Zahl der während derselben Zeit produzierten Stücke wächst, also die auf dasselbe Stück verwandte Arbeitszeit abnimmt. Außerdem nehme in der Akkordarbeit der Arbeiter sich heute selbst die Arbeit für morgen weg.

Noch der 1891 in Brüssel abgehaltene soziale Kongreß erklärte den Akkordlohn für das fluchwürdigste System intensiver Ausbeutung; es sei die Pflicht aller Arbeitnehmerorganisationen, es mit allen Mitteln zu bekämpfen. Verteidigt wird die Akkordlöhnung von SIDNEY WEBB vom Tarifstandpunkt aus, weil eine erfolgreiche kollektive, das heißt allgemein gültige Lohnabmachung, die gleichen Lohn für gleiche Arbeit festsetzt, ohne sie nicht möglich sei. Bei Zeitlöhnung werde nur die normale Bezahlung, nicht der normale Arbeitsaufwand festgesetzt. Ein Arbeiter kann für den allgemein vereinbarten Stundenlohn das Doppelte leisten, was sein Kollege als Normalleistung betrachte.

Allen theoretischen Verurteilungen zum Trotz breitete sich die Akkordarbeit immer weiter aus. In Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs war an eine Akkordbekämpfung nicht zu denken, weil viele Arbeiter durchaus die Vorteile der Hochkonjunktur voll ausnutzen wollten. In Zeiten wirtschaftlichen Niedergangs war wiederum die Wahrscheinlichkeit, grundsätzliche Forderungen durchzusetzen, zu gering, als daß die Gewerkschaftsführer versucht hätten, ihre Akkordgegnerschaft durch Streiks zu betätigen.

Die Schädigungen des Akkordlohnes sollten durch tarifliche Bestimmungen eingeeignet werden, der Akkorddruck — das Hinunterschrauben des einzelnen Akkordsatzes bei Erreichung eines unerwartet hohen Stundenverdienstes — ausgeschaltet werden. Darüber, ob überhaupt eine Akkordgrenze (Grenze der Verdiensthöhe) festgesetzt werden sollte, herrschte unter den verschiedenen Arbeiterorganisationen ebensowenig Einigkeit wie über die Höhe dieser Grenze.

Das große 1896 abgeschlossene Tarifwerk der Buchdrucker zeigte schon 1200 einzelne Akkordpositionen. Die Arbeiten, die eine erhöhte Gefahr mit sich brachten, wurden vom Akkordsystem ausgeschlossen. Eine Akkordgrenze war aufgehoben; der Akkorddruck ausgeschlossen, die Meisterwillkür stark eingeeignet, wenn auch nicht vollkommen ausgeschaltet.

In der Lederverarbeitung war die Akkordarbeit schon vor dem Kriege relativ beliebt. Die Auffassung, daß im Akkord der Arbeiter über seine Zeit freier verfügt, kehrte hier immer wieder; pausiert er, so ist es sein Verlust und kann nicht als Faulheit gerügt werden. Die Arbeiterin insbesondere kann persönlicher Ermüdung ungezwungener nachgehen; sie scheut sich weniger, sich Freizeit zum Aufsuchen des Arztes geben zu lassen. Auch das Bewußtsein, durch Fleiß und Geschicklichkeit den Lohn beeinflußt zu haben, hebt das Selbstgefühl. Wenn bei Störungen im Betrieb gegen Zeitlohn gearbeitet werden sollte, zogen es die Arbeiter häufig vor, nach Hause zu gehen und erst nach behobener Störung die Arbeit im Akkord wieder aufzunehmen. Daß Geist und Körper straffer als in der Lohnarbeit angespannt waren, wurde auch von den Lederarbeitern trotz der Vorliebe zu dieser Lohnform durchweg behauptet. Die Akkordrechnung wurde in Mittelbetrieben nicht diktatorisch vom Meister gegeben; es wurde vielfach der Durchschnitt der Ergebnisse eines schnellen und eines langsamen Arbeiters als Akkordlohn festgesetzt.

In der Scheibentöpferei war es üblich, den Akkordlohn nicht pro Stück, sondern pro Brett zu berechnen. Hier klagten die Arbeiter häufig, daß Unternehmer, sobald ein bestimmter Lohn festgesetzt war, die Bretter immer länger und länger werden ließen. Die Abneigung dieser Arbeitnehmer gegen den Akkordlohn ist daher begreiflich.

Aus der Werkzeugmacherei, in der vor dem Krieg bereits ein großer Teil aller produktiven Arbeiten im Akkord ausgeführt wurden, stammt folgende Klage über eine häufige Akkordschiebung: Wenn ein Arbeiter mit dem Akkord nicht zurecht kommt, so stellt ihm sein Meister nachträglich eine Bescheinigung über eine Reparaturanfertigung aus und gibt dafür einen Lohn an, der ungefähr dem Manko, das der Arbeiter hatte, entsprach. Die Reparatur brauchte der Arbeiter natürlich nicht auszuführen. Läuft eine gleiche Bestellung nun zum zweitenmal ein und weigert sich ein anderer Arbeiter, die Arbeit zu dem niedrigen Lohn zu übernehmen, so weist ihm der Meister mit Hilfe des alten Akkordzettels nach, daß die Arbeit bereits zu dem Akkordpreise hergestellt ist. Von jenem andern Schein erfährt er natürlich nichts. Er ist so zur Übernahme des Auftrags für den niedrigen Lohn verpflichtet, da es Brauch ist, bei Wiederholungen den alten Akkordlohn auf keinen Fall zu erhöhen. Der erste Arbeiter ist bei dem Verfahren nicht im Nachteil, umso mehr aber die späteren.

Die Klagen, daß auf das Material gewartet werden muß, kommen immer wieder. Z. B. bei Zeichnungen, die umkonstruiert sind, hat der Arbeiter zu warten, bis der Meister die Zeichnung verstanden hat. Beschwerden darüber, daß der Kalkulator die Arbeiten falsch berechnet, d. h. zu ungünstig für den Arbeiter, sind ebenso häufig wie die, daß der Meister die Akkorde ungerecht verteilt; und so sind Streiks mit dem Ziel, die Akkordberechnung vom Meister ins Kalkulationsbureau zu verlegen, ebenso vorgekommen wie Streiks mit der Forderung, den Kalkulatoren die Akkordfestsetzung zu entziehen und sie in die Hände der Meister zu legen.

Bei der Herstellung von elektrischen Apparaten, Telephonen, auch bei Armaturen und elektrischen Meßinstrumenten und Beleuchtungskörpern hat der Akkord eine

immer größere Rolle gespielt. Meistens werden die Festsetzungen im Zusammenwirken von Ingenieur und Meister getroffen. Wo der theoretisch geschulte Kalkulator allein die Preise festsetzte, war das Mißtrauen gegen diese Festsetzung noch größer. Beschweren sich die Arbeiter über einen ihnen ungerecht erscheinenden Akkord, so war die häufige Folge, daß der betreffende Artikel in einen anderen Saal abwanderte und dann der die Beschwerde führenden Arbeiterschaft die Kontrolle entzogen wurde. Die einzelnen Akkordsätze wurden umkalkuliert, wenn die Akkordgrenze, die selten ein Drittel bis zwei Fünftel des Lohnes übersteigen durfte, erreicht war. Besonders erbitternd wirkte auf die Arbeiterschaft, daß die Meister an der Akkordherabsetzung materiell interessiert wurden. Das Mißtrauen gegen den Meister wurde dadurch erheblich verstärkt.

Bei der weniger straff organisierten Arbeiterschaft der Nahrungs- und Genußmittelindustrie waren die Arbeitsbedingungen im Akkord viel schwerer als in der Metallindustrie. Hier waren die Akkordsätze so niedrig festgesetzt, daß die Arbeiterinnen (es sind viel mehr Frauen als Männer beschäftigt) nur bei größter Schnelligkeit einen leidlichen Verdienst erzielen konnten. In einer großen Breslauer Zigarettenfabrik, die die erdenklichsten sozialen Einrichtungen getroffen hatte, konnte ich feststellen, daß die 22jährigen Arbeiterinnen bereits erheblich im Verdienst hinter den 18—20jährigen zurückblieben, die 30jährigen aber sich mit den jugendlichen Mädchen überhaupt nicht mehr vergleichen konnten. Die gesundheitliche Schädigung wirkt hier bei Akkordarbeit noch stärker, weil durch die Anspannung die Arbeiterin sich tiefer über ihr Arbeitsobjekt beugt, den Staub der meist pulverförmigen Nährmittel, den Tabakstaub unmittelbar einatmet. Hier wurde die Akkordarbeit als bittere Notwendigkeit empfunden, die nur durch den Mangel an Organisation nicht überwunden werden konnte. Der Akkorddruck war hart, Akkordgrenze das Eineinhalb- bis Zweifache des äußerst niedrigen Lohnes. In argentinischen Zigarettenfabriken fand ich keine Akkordgrenze. Da traf es sich denn auch, daß 20jährige Arbeiterinnen mehr verdienten als im Tagelohn arbeitende Familienväter im gleichen Betrieb.

In der Wäschennäherei, Oberhemdenfabrikation, Kragennäherei wurde die Akkordarbeit immer als eine gottgewollte Abhängigkeit hingenommen; niemand glaubte, daß eine andere Lohnform möglich sei. Die Lohnsätze waren denkbar niedrig festgelegt, dagegen war eine Akkordgrenze nicht vorhanden, und von einem erheblichen Akkorddruck ist nichts verspürt worden. Allerdings kommt die Klage der Arbeiterinnen immer wieder, daß sich der Verdienst nicht nach der wirklichen Arbeitsleistung richtet, sondern nach der Rentabilität des Stücks. Für Arbeiterhemden, deren grobes, hartes Material sich schwer nähen läßt, wurde bedeutend weniger als für feine Sporthemden bezahlt, deren weicher Stoff leicht und angenehm durch die Maschine läuft. Auch beschwerten sich die Arbeiterinnen darüber, daß Fleiß, guter Wille, Geschicklichkeit nicht allein für das Arbeitsergebnis entscheidend sei; eine Hand, die leicht warm wird, beeinflußt das Arbeitsergebnis ausschlaggebend.

Im Ausland, wo ich die dortigen Zweigbetriebe der gleichen deutschen Fabriken besucht habe, sah ich, daß die Arbeiterinnen bei höheren Stücklöhnen weniger verdienen als in Berlin, obgleich die Einrichtungen des Betriebs die gleichen waren. Das Streben der deutschen Akkordarbeiterin geht dahin, soviel als möglich zu verdienen, nicht nur soviel als nötig. Eine Rücksichtnahme auf die Gesundheit vor Eintreten einer erheblichen Gesundheitsschädigung ist selten zu beobachten.

In der Trikotagennäherei wurde der Stundenlohn so niedrig festgesetzt, daß der Akkordlohn bevorzugt werden mußte. Bezeichnend ist hier, daß die Akkordgrenze mit dem dreifachen Stundenlohn erst erreicht war.

Die Arbeit in der Konfektion ist in den Zentren Berlin, Breslau, Rheinland stark auf Heimarbeit basiert, für die eine andere Lohnform noch nicht gefunden ist. Wenn vorher bei den Lederarbeiterinnen gesagt worden ist, daß sie ihre

eigenen Angelegenheiten bei der Akkordarbeit weniger vernachlässigen, so muß das von der Heimarbeiterin ausdrücklich geleugnet werden. Sie arbeitet im Haus, um ihre Kinder zu versorgen, und doch sind — von Ausnahmen abgesehen — kaum Arbeiterkinder schlechter versorgt und Liebe entwöhnter als die Kinder der von der Arbeit gänzlich absorbierten Heimarbeiterin. Die Klage über die Heimlichkeit der Akkordberechnung in der Heimarbeit spielt in der Literatur eine größere Rolle als in der Praxis.

2. Bei Kriegsausbruch änderte sich vorerst nicht viel in der Akkordberechnung in der nicht dem Kriegsbedarf dienenden Industrie; ja sie blieb bis in das Jahr 1917 herein ziemlich unverändert. Anders bei der Munitionserzeugung. Hier war plötzlich die Schranke geöffnet; die Akkorde durften ins Unbegrenzte steigen, und diese, den Arbeitern selbst unwirklich erscheinenden Summen brachten sie auf den Gedanken, daß ihr früherer Lohn eben ein betrügerisch niedriger gewesen sei, daß aber der Unternehmer ihn unterschlagen habe. Nur sehr vereinzelt fühlten Arbeiter instinktiv, daß in diesen Stimulanzlöhnen eine Art Bestechung ihres Wollens wirken sollte, und plötzlich fand eine erdrückende Mehrzahl der Arbeiter in der Akkordarbeit die gerechte Lohnform; ja, es entstand ein solcher Andrang zur Akkordarbeit, daß Zeitlohnarbeit im Arbeitsnachweis schwer zu besetzen war. Der Frankfurter und Kölner Arbeitsnachweis haben dieselbe Erfahrung wie der Berliner gemacht. Es war ja auch in Lohnarbeit dieselbe Hetze wie im Akkord; in der Revision mußte alles, was die Akkordarbeiterin geschafft hatte, nachgeprüft werden. Ebenso bot in den für den Heeresdienst arbeitenden chemischen Fabriken der hohe Akkordverdienst den einzigen Anreiz, die gefährliche, gesundheituntergrabende Arbeit anzunehmen.

In der Lederverarbeitung sowohl bei den gelernten Sattlern, die nicht ins Feld gekommen waren, wie bei den ungelerten Arbeiterinnen, die die Zweinadeltechnik erst erlernten, war die Akkordarbeit ganz allgemein beliebt. Die Akkordverdienste für ungelerte Arbeiterinnen von 100—105 M. in der Woche waren schon im ersten Kriegsjahr keine Seltenheit. Die ungewöhnliche Verdienstmöglichkeit verlockte dazu, alle Körperkraft, alle geistige Anspannung einzusetzen.

In der Konfektion wirkte die Heeresnäharbeit ähnlich. In vielen Betrieben mußte die Arbeit, die früher von gelernten Männern verrichtet wurde, vielfach zerlegt werden, damit ungelerte Frauen sie bewältigen konnten. Das bot die Möglichkeit, das Akkordsystem auszudehnen. Die mit jedem Kriegsjahr wachsende Lebensmittelteuerung war ein ständiger Antreiber, im Akkord zu arbeiten und die Arbeitszeit zu verlängern.

Auf den Schiffswerften, im Flugzeugbau — überall, wo für die Front gearbeitet wurde — gaben hohe Akkordsätze den Antrieb, das Mögliche an Leistung aus der durch Entbehrungen geschwächten Arbeitskraft herauszuholen, die Not unterdrückte jeden Widerstand gegen die Lohnungsart.

3. Nach der Revolution ein plötzlicher Umschlag! Den Arbeitern sagte ein unklares Gefühl, daß der Akkordlohn eine Bestechung der Kräftigen zuungunsten der Schwachen sei; ein Verrat am Sozialismus. Die Kriegerschlaftung kam dazu; man war nicht mehr gewillt, das Letzte aus sich herauszupressen.

Eine neue Form des Gruppenakkords, der Saalakkord, wurde viel besprochen und für einen Ausgleich zwischen Lohn und Akkord gehalten. Beim Saalakkord wird eine Stücklohnbasis festgesetzt, und alle im Saal gefertigten Stücke stellen den Gesamtlohn der im Saal beschäftigten Arbeiter dar. Dabei ist es nicht absolut notwendig, daß der Lohn der einzelnen mittels einfacher Division der Arbeiterzahl durch das Gesamtlohnergebnis festgestellt wird. Differenzierungen sind wohl möglich, doch bleibt die prozentuale Interessiertheit aller am Gesamtergebnis bestehen. Man hoffte, das Faulenzen durch die Erziehung der Arbeiter untereinander zu überwinden; man erwartete, daß auf diese Weise der Stärkere dem Schwachen helfen, der Geschickte dem weniger Begabten bessere Handgriffe beibringen

werde, kurz, daß das Solidaritätsgefühl die Produktivität stärke. Der Saalakkord hat sich nicht eingeführt, die Solidarität hat noch nicht eine solche Höhe erreicht, um sich dem Eigennutz gegenüber durchzusetzen.

Zu dieser Zeit trat auch das Verlangen nach dem Einheitslohn auf. Er wurde vielfach eingeführt, aber die Arbeiter selbst durchbrachen ihn, und aufs neue begannen der Weg der Akkord-Sanktionierung durch Tarifverträge. Doch es ist nicht mehr einseitiger Unternehmerwille, der die Akkordfestsetzung trifft: Arbeiter-, Betriebsrat und Organisation stellen zusammen mit dem Unternehmer die Akkordposition fest. Daß eine tarifliche Lohnfestlegung für eine Nachbarindustrie zum Anlaß wird, Akkordarbeit zu bevorzugen, zeige folgendes Beispiel: In der Luxuspapierindustrie kam 1920 ein Tarif zustande ungefähr auf der Grundlage von zwei Drittel der Buchbinderlohnhöhe. Arbeitete nun eine Luxuspapierarbeiterin neben einer Buchbinderkollegin, deren Wochenlohn etwa 33 vH höher war, so war das für die Luxuspapierarbeiterin ein Anreiz zu versuchen, durch Akkordarbeit die Höhe des Buchbinderlohnes zu erreichen.

In der Holzverarbeitung, deren Arbeiterschaft seit 25 Jahren eine kräftige Organisation hat, war die Unfallgefahr an den Maschinen durch die Akkordarbeit erhöht worden; deshalb hat der Tarif der Holzarbeiter festgesetzt, daß an Holzbearbeitungsmaschinen Akkordarbeit unzulässig ist, mit Ausnahme der ungefährlichen Maschinen. Welche Maschinen als ungefährlich gelten sollen, ist im Zweifelsfalle durch die Vertragsinstanzen festzustellen. Die Holzarbeiter waren es, die selbst eine Akkordgrenze verlangt haben. Die Organisation hat zwar diesem Wunsche nicht direkt tariflichen Ausdruck geben wollen, aber sie hat den Durchschnittsakkordverdienst auf 115 vH des Lohnes angesetzt.

In der Konfektion waren, beeinflußt durch die hohen Verdienste in der Heeresnäherie, schon während des Krieges die Akkordsätze erheblich gestiegen; nach der Revolution erfolgten auch tarifliche Festlegungen. Sie haben dem wirtschaftlichen Druck der Nachinflationszeit nicht standgehalten, und tariflose Willkür herrscht zur Zeit der Depression auf diesem Arbeitsgebiet und läßt jeden Schutz bei Akkordfestsetzungen vermissen.

Übereinstimmend wird von den Arbeitern verschiedenster Berufe ausgesagt, die Unfallerrhöhung durch Akkordarbeit sei nicht zu leugnen, die Solidaritätsschädigung fraglos vorhanden. Der im Akkord flott Verdienende, wenn er nicht gewerkschaftlich stramm erzogen ist, ist wenig geneigt, für den Schwachen die Kastanien aus dem Feuer zu holen. Ja, sein rasches Arbeiten ist zum Teil der Grund geringen Verdienstes des Schwächeren. Der ungleiche Akkordverdienst ist für den Arbeiter wirtschaftlich nicht so voll ausnutzbar wie der stetigere des festen Wochenlohnes. Ein besonders hoher Verdienst ist ein starker Anreiz zu besonderen Ausgaben. Wenn teilweise angeführt wird, daß die Zeit beim Akkordarbeiten rascher vergeht, so ist dagegenzuhalten, daß das Denken des Akkordarbeiters gebunden ist durch die ständig das Bewußtsein beherrschende Zahl.

In der Depression zeigt sich die Akkordentlohnung für Arbeiter ungünstiger als die Stundenlohnfestsetzung, die durch den TV. auf längere Dauer gesichert ist. Die Akkordtarife werden nicht in der Lohnhöhe geändert, wohl aber in der Zeitdauer, was denselben Effekt hat, nur weniger angreifbar ist.

Die Intensitätsanspannung, das Nervenaufreibende wird ziemlich gleichmäßig beklagt, aber am bittersten empfunden wird das durch den Akkord veranlaßte nutzlose Entlassen. Nutzlos in dem Sinn, daß man sich meistens nicht die Mühe nimmt zu prüfen, ob der Arbeiter, dem ein Handgriff nicht liegt, eine andere im Betriebe vorkommende Arbeit nicht gut und flink verrichten könnte.

Die Stoppuhrfestsetzungen werden von den Arbeitern als verlogen empfunden, da Ermüdungsmessungen so gut wie gar nicht vorgenommen werden. Aber abgesehen davon, daß die Arbeiter frisch sind, wenn die Stoppuhrmessungen wie

gewöhnlich in den ersten Morgenstunden vorgenommen werden, laufen sich die Maschinen auch mit der Zeit heiß; Transporteur und Vorgelege wirken, wenn sie warm geworden sind, verlangsamen auf den Gang der Maschine ein. Der Akkordsatz für das einzelne Teil wird oft nicht gesondert errechnet, sondern beim Laborieren wird das ganze Stück hintereinander hergestellt, und der Teilakkord wird nachträglich durch Division festgesetzt. Daß dabei Unstimmigkeiten herauskommen können, liegt auf der Hand. Die Ermüdung von Arbeitern, das langsame Laufen der Maschinen wird in einigen Tarifen dadurch in die Akkordberechnung hineinkalkuliert, daß der Stundenberechnung nur 50 Minuten zugrunde gelegt werden.

Wo eine Akkordgegnerschaft nicht nur theoretisch durch die Organisation groß gezogen ist, ist sie von zwei Gefühlsmomenten getragen, die hauptsächlich beachtet werden müssen. Das eine ist, daß in der Akkordarbeit ein Mangel an Achtung, ein Nichtvoraussetzen von Fleiß und Gewissenhaftigkeit herausgefunden wird; das andere, daß man nicht zusehen will, daß die eigene Kraft vorzeitig schwindet, die jüngere die reifere überflügelt, wie Vierzigjährige schon als mindertauglich angesehen werden, weil ihr Arbeitsergebnis sich mit dem der Zwanzigjährigen nicht mehr messen läßt. Im Jahr 1909 und 1910 von mir aufgestellte Tabellen (Arbeitsmarkt Oktober 1910) über die Beziehungen von Akkordverdienst und Lebensalter Berliner Metallarbeiterinnen zeigen übereinstimmend den Verdienstgipfel im 26. Lebensjahr und vom 35. Jahr ab ein Herabsinken des Verdienstes unter das der Achtzehnjährigen.

III. Der Staat als Arbeitgeber hatte versucht, seine besondere Fürsorge für den schwächeren Arbeitsvertragskontrahenten dadurch zur Geltung zu bringen, daß er die in der Industrie üblichen Lohnformen zugunsten der Arbeitnehmer modifizierte. (Der Gedingelohn in den staatlichen Bergwerken setzt nur eine andere betriebsgeschichtlich überlieferte Benennung an Stelle der sonst gebräuchlichen Bezeichnung.)

Aber von den Dienstaltersstufen abgesehen weist der Staatsbetrieb keinen Weg, die Entlohnungsmethode anders anzufassen, als es die industriellen Unternehmungen tun. Allerdings hatte der Staat andere weitergehende Sicherungen gegen den Akkorddruck eingesetzt. Überschreitet der Verdienst der Staatsarbeiter in den Eisenbahnbetrieben den Höchstsatz, so erfolgt eine Herabsetzung des Stücklohnsatzes insoweit, daß der voraussichtliche Verdienst über die Mitte zwischen Normal- und Höchstsatz gelegt wird. Die Herabsetzung kann erfolgen, wenn die Überschreitung in zwei, sie muß erfolgen, wenn die Überschreitung in drei Lohnabrechnungen auftritt. Der Stücklohnsatz ist neu zu ermitteln, wenn bei Massenanfertigungen die überwiegende Mehrzahl der Verdienste über dem Höchstlohnsatz oder dicht daran liegt, bzw. wenn sie darunter liegt. Wenn ausnahmsweise ganz besondere Kraftanstrengungen verlangt werden, dürfen die Höchstsätze unbeschränkt überschritten werden.

Jetzt waltet in den nicht mehr reinen Staatsbetrieben die Stoppuhr wie in der Privatindustrie, ja, sie hat sich in den Eisenbahnwerkstätten noch rigorosier gezeit als dort. Zum Beispiel wird morgens den Arbeitern eine Abbauordnung verlesen: unser Betrieb leistet zu wenig, es sollen soundso viele abgebaut werden. Die von der Mitteilung bedrängten Arbeiter holen das Erdenklichste an Schnelligkeit aus sich heraus, und indessen arbeitet die ohne ihr Wissen angestellte Stoppuhr und registriert diese Angstleistung als Normalleistung, nach der die Lohnhöhe neu bestimmt wird. Die Akkordzuschläge für ältere Arbeiter sind fortgefallen, mit 24 Jahren ist der Höchstlohn erreicht.

IV. In der handwerklichen Zeit war die Stückberechnung mehr eine Werklohnung als ein Akkordlohn in unserem Sinn. Die Ordner des öffentlichen Lebens waren bestrebt, die Löhnung auf einem bestimmten, möglichst tiefen Niveau zu halten. Nicht den Meistern zu Liebe noch den Gesellen zu Leide ergingen die Satzungen; die Konsumenten, die Mitbewohner der Stadt, sollten vor hohen Warenpreisen geschützt werden.

Eine Lohnsatzung für Webarbeit in Speyer aus dem Jahre 1336 regelte den Stücklohn, den die Tucher den Webermeistern zu zahlen hatten, setzte aber gleichzeitig den Anteil des Lohnes fest, der von jedem „gesetzten“ Stücklohn auf den Knecht entfiel, so daß der Weberknecht kaum erheblich abhängiger gewesen zu sein scheint als der Webermeister.

Diese Kategorie von Lohnsatzungen, in denen sowohl die Werklöhne der Meister wie die anderer gewerblicher Arbeiter gemeinsam geregelt wurden, die offenbar in erster Reihe zur Sicherstellung der Konsumenten erlassen waren, wurde allmählich immer seltener. Eine Akkordlohnbestimmung aus dem 15. Jahrhundert, die ihr modernes Seitenstück im englischen Fabrikgesetz von 1895 gefunden hat, findet sich zuerst in der Schneeberger Ordnung von 1479; von da aus nahm sie ihren Weg in fast alle deutschen Bergordnungen. Sie besagte, daß „Geschworene“ bei Beginn jeder Akkordarbeit das Gebiet, auf dessen Abbau sich die Akkordvereinbarung bezog, durch „Stuffen“ (Marken) abgrenzen sollten. Nach Fertigstellung der Arbeit hatten dieselben Geschworenen den Umfang der Arbeitsleistung zu ermessen. Also eine autoritative Festsetzung des Akkordlohnsatzes.

Aber diese Ansätze der behördlichen Regelung von Akkord oder Gedingelöhnung blieben auf wenige Gebiete beschränkt. Das Verbot des Wagennullens im preußischen Berggesetz ist beispielshalber eine solche vereinzelte Maßnahme, um Ungerechtigkeiten in der Akkordentlohnung auszuschalten.

Im ganzen hat sich der Staat als Hoheitsperson in diesem modernen Kampf zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer inaktiv verhalten. Seine eingangs kurz berührten Eingriffe waren rein fiskalischer Natur. Sie erfolgten zu einer Zeit, als ein Gegensatz zwischen Arbeiterschaft und Arbeitgebern noch nicht erkannt war. Der Schutz der wirtschaftlich Schwachen geschah, soweit er überhaupt erfolgte, nur in Vermengung mit absolutistisch-obrigkeitlichen Gesichtspunkten. Jedem das Seine, bedeutete: jeder Obrigkeit Anteil am Erzeugnis. Im 19. Jahrhundert sieht sich der Staat vor andere Aufgaben gestellt. Er hat gesehen, daß die Freiheit nicht genügt, um die Wohlfahrt aller zu fördern; daß vielmehr gesellschaftliche Gruppen, die von der Freiheit zu handeln über andere Gruppen emporgehoben wurden, sie benutzten, um die von ihnen Abhängigen zu unterdrücken. Wo der Staat heute eingreift, tut er es auf Grund des wirtschaftlichen Gemeinwohls um der Gerechtigkeit willen. Das Verbot des Wagennullens im preußischen Berggesetz ist z. B. eine solche vereinzelte Maßnahme, um Ungerechtigkeiten in der Akkordentlohnung auszuschalten.

Für die Entlohnungsmethoden aber gibt es, wie später gezeigt werden wird, wenige staatliche Gebote und Verbote, und doch hat der Staat ein grundlegendes Interesse an der Lohnform. Ich kann OERTMANN nicht zustimmen, der in seinem Arbeitslohn sagt: „Der Akkord bietet den unschätzbaren, bei der wesentlich egoistischen Veranlagung der wirtschaftenden Menschen nicht zu ersetzenden Vorteil, der größeren Leistung auch den größeren Entgelt zuzuwenden, und damit das naturwüchsige Eigeninteresse in den Dienst des Gemeininteresses zu stellen. Im ganzen wird die unbewußte Weisheit der wirtschaftlichen Entwicklung schon das richtige System herausfinden, man möge sie nicht durch täppische Experimente beeinflussen.“ Mit den täppischen Experimenten ist nicht sehr verschwenderisch umgegangen worden. Es ist zuzugeben, daß durch die Gesetzgebung allein sich wenig erreichen läßt, weil sie niemals konstruktiv ist. Über die Rolle einer Polizeimacht kann sie kaum hinausgehen, und man soll es deshalb unterlassen, von ihr zu verlangen, wozu sie vorläufig nicht imstande ist, nämlich denen zu helfen, die nicht auch sich selbst zu helfen bereit und willens sind. Aber die Gesetzgebung kann das, was in der Allgemeinheit als nützlich oder schädlich anerkannt ist, durch Gebote oder Verbote fördern oder einengen, wie sie es bei uns im Verbot des Trucksystems gezeigt hat.

In Deutschland ist die Gesetzgebung den Weg gegangen, die Selbsthilfe zu schützen. Durch die Tarif-VO. sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach ihrem wirtschaftlichen Kräfteverhältnis an der Gesetzgebung über die Lohnformen beteiligt, durch das Betriebsrätegesetz an der Auswirkung der Entlöhnungsmethoden im Einzelbetrieb. Ob der Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes weitergehende Bestimmungen über die Lohnform bringen wird, liegt noch in der Zukunft.

Es fragt sich, ob das, was der Staat bis heute gegen die Auswüchse des Akkordlohnsystems getan hat, genügt. Hat er insbesondere sein Augenmerk darauf gerichtet, daß nicht, um der Verschwendung einiger Sekunden im Arbeitsprozeß vorzubeugen, die besten Lebensjahre seiner Arbeitenden vernichtet werden? Die Gewerbeinspektion weist immer wieder darauf hin, daß die beste Unfallverhütung durch ein Verbot der Akkordarbeit an gefährlichen Maschinen gegeben ist. (Das vorsichtige Arbeiten, die Anwendung von Sicherheitsvorrichtungen sind oft zeitraubend, und der Akkordarbeiter ist daher stets in Versuchung, die zeitraubenden Sicherheitsmaßregeln außer acht zu lassen.)

Der Zweck aller neuen Arbeitsmethoden, mögen sie aufgebaut sein auf Zeit- oder Stücklohn, ist doch der, aus der menschlichen Arbeitskraft in gegebener Zeit einen größeren Ertrag herauszuholen. Das ist nur bis zu einer gewissen Grenze ohne größere Anstrengung denkbar. Die Betriebswissenschaft ist in der Lage, für jeden Tag die Abnutzungseinheit einer Maschine festzustellen, und solche Feststellungen werden vielfach getroffen. Noch unterläßt man es jedoch, die wirtschaftliche Ermüdung der menschlichen Arbeitskraft und ihre optimale Grenze anders als im Hinblick auf das Produkt zu errechnen. Es ist menschlich und wirtschaftlich beschämend, daß man noch nicht dazu gelangt ist, mit Rücksicht auf die Produzierenden jene Grenze festzustellen. Die Sozialpolitik aber hat es mit der Aufgabe der Erhaltung der Arbeitskraft der Produzierenden nicht ernst genug genommen, wenn sie der vorzeitigen Abnutzung der Arbeitskraft durch zu genaue Ausnutzung der Maschinen nichts in den Weg stellt.

LOTMAR sagt in seinem „Arbeitsvertrag“, Leipzig 1902, S. 8: „Insofern nach der heute herrschenden Rechts- und Moraltheorie den Menschen der Mensch höher und näher steht als die Sache, muß er die Hingabe der Person, die zur Arbeit gehört, höher achten als die Sachleistung . . ., und die Rechtsordnung als Produkt und Werkzeug der menschlichen Gesellschaft muß sich dieser Gradation anpassen; für sie muß daher die Arbeit die vornehmste obligatorische Leistung und der Arbeitsvertrag, der diese gegen Entgelt verspricht, der subtilste Gegenstand der Regelung im Vertragsrecht sein.“ Er sollte es sein, aber die Forderung, die LOTMAR vor 25 Jahren aufgestellt hat, ist auch heute erst in geringem Umfange erfüllt; für den Gegenstand unserer Untersuchung aber ist diese Regelung eine besonders dürftige.

Der Akkordlohn im Tarifvertrag.

Von Dipl.-Volkswirt KURD SCHULZ-Berlin.

Der TV. als eine wichtige Quelle des Arbeitsrechts liefert uns eine Fülle von Material für die rechtstatsächlichen Grundlagen des Akkordlohnes. In 37 vH aller TVe, die am 1. 1. 1925 in Kraft standen, waren Bestimmungen über den Akkordlohn enthalten. Meine Arbeit erhebt keinen Anspruch darauf, das in ihnen enthaltene Material erschöpft zu haben; indessen hoffe ich die wesentlichen Punkte so vollständig herausgehoben zu haben, wie mir dies bei der mir zur Verfügung stehenden Zeit nur irgend möglich war.

Die im Text in Klammern stehenden Ziffern geben die Nummer des TVs wieder, der im Anhang zitiert ist.

Eine umfangreiche Literatur zu meiner Arbeit ist nicht nachzuweisen. In Frage kommen die Sammlungen der TVE im Tarif-Archiv der Reichsarbeitsverwaltung. Die einzige Quelle ist dann der ausgezeichnete Artikel „Akkordarbeit im Tarifvertrag“, der mir eine große Hilfe war. Er findet sich in Nr. 18 des Reichsarbeitsblattes von 1922. Benutzt habe ich außerdem noch das „Arbeitsrecht“ von KASKEL (Jul. Springer, Berlin 1925, 2. Auflage) und schließlich besonders für den letzten Abschnitt HANNA KATZ, „Lücken im Arbeitsvertrage“ (Bensheimer, Mannheim 1922).

1. Die Verteilung in den Gewerbegruppen.

Nach dem Stande der Tarifstatistik vom 1. 1. 1925 war in 2654 TVn Akkordlohn vorgesehen, relativ ausgedrückt in 37 vH aller an diesem Tage in Kraft stehenden Verträge. Akkordlohn empfangen 7335000 Personen oder 62 vH aller in diesen TVn beschäftigten Personen. Gegenüber dem Stande vom 31. 12. 1922 erscheint die Relativzahl für die TVE um 3 vH gestiegen, die für die beschäftigten Personen ist aber um 7 vH gesunken und zeigt damit, daß die scheinbare Steigerung nur ein Ausdruck der Konzentrationsbewegung ist, die sich im Tarifwesen beim Abschluß der TVE immer stärker bemerkbar macht. Da in der Statistik jetzt infolge Kürzung der Erhebungsformulare nur festgestellt wird, inwieweit überhaupt Akkordlohn vorgesehen ist, und nicht mehr, wie früher, die Entlohnungsformen und die Lohngewährleistungen bei Stücklohn, muß im Verlauf der Arbeit zumeist auf die absoluten Zahlen zurückgegriffen werden, die allerdings kein so übersichtliches und einprägsames Bild geben, wie es wünschenswert wäre.

Der Akkordlohn kann nicht überall Anwendung finden, und der Zeitlohn kann nicht überall Anwendung finden. Der Unterschied zwischen diesen beiden großen Formen der Entlohnung liegt in der Gestaltung des Arbeitsprozesses begründet. Beim Zeitlohn bemißt sich die Lohnhöhe nach der Dauer, beim Akkordlohn nach dem Ergebnis der geleisteten Arbeit. Einmal wird also die Lohnhöhe bestimmt nach der Zahl der gearbeiteten Stunden, ein andermal hingegen, beim Akkord, nach der Zahl der fertiggestellten Stücke, nach dem Gewicht, dem Maß oder der Leistung.

Je nach dem Maße, in dem beide Formen der Entlohnung in den einzelnen Gewerben angewendet werden, unterscheidet man nun drei große Gruppen. In der ersten Gruppe herrscht der Akkordlohn bei weitem vor (A), in der zweiten dagegen der Zeitlohn (B), während in der dritten Gruppe beide Lohnformen mehr oder weniger gleichmäßig zur Anwendung gelangen (C).

A. Das Vorherrschen der Akkordarbeit ist besonders stark in den Gewerben, die der Art ihrer Arbeit nach den Akkord bevorzugen müssen. Folgt man dabei der Industrie-Gruppierung der Betriebsstatistik, so ist vornehmlich die Industrie der Steine und Erden zu erwähnen, die nicht nur die Akkordarbeit für zulässig erklärt, sondern oft betont, daß die Arbeiten, die sich zur Ausführung im Akkord eignen, auch möglichst im Akkord ausgeführt werden sollen. Ganz ähnlich ist es in der Glasindustrie. Hier schreibt sogar der Reichstarif für die Tafelglasindustrie ausdrücklich vor, daß die „Herstellung und Bearbeitung aller Glaswaren im Akkord erfolgt“. In weitgehendem Umfang finden wir eine Verpflichtung zur Akkordarbeit in den Tarifverträgen der Metallindustrie und auch in denen der Landwirtschaft. In der Metallindustrie ist seit etwa 1918 eine bedeutsame Wandlung vorgegangen. Das scharfe Verbot der Akkordarbeit und die einfache Feststellung, daß „Akkordarbeit

nicht mehr geleistet wird“, sind beide einer günstigeren Einstellung in Ansehung des Akkordes gewichen. Die Abkehr von der Akkordarbeit, der „Mord“arbeit, ist natürlich auch in den anderen Gewerbegruppen bemerkbar gewesen, nur eben nicht in dem gleich starken Maße wie gerade in der Metallindustrie. Vorherrschend ist der Akkord weiterhin in der Textil- und in der Holzindustrie; nahezu ausschließlich finden wir ihn im Tabakgewerbe, in dem die Zeitlöhne, sofern sie hier überhaupt vorkommen, einen ganz untergeordneten Charakter tragen. In der Konfektionsindustrie endlich spielt der Akkordlohn gleichfalls durchaus die maßgebende Rolle, in einem TV. der Strohhutindustrie wird er sogar als die „grundlegende Lohnform“ bezeichnet.

An der Spitze dieser ersten Gruppe, in der der Akkord vorherrscht, steht, zahlenmäßig betrachtet, die Metallindustrie. Von den 7335000 Personen, die überhaupt Stücklohnarbeit leisten, sind allein 2548000 in der großen Gewerbegruppe „Metallverarbeitung und Industrie der Maschinen“ beschäftigt, dann folgt die Landwirtschaft mit 1193000 Personen. Die dritte Stelle nimmt das Spinnstoffgewerbe mit 913000 ein, die vierte der Bergbau mit 488000. Dann folgen das Bekleidungs- gewerbe mit 340000, das Holz- und Schnitzstoffgewerbe mit 303000 Personen und die Industrie der Steine und Erden mit 285000. Den Schluß bildet das Genußmittelgewerbe; hier sind im Tabak- und im Braugewerbe 162000 Personen tätig.

B. Das Vorherrschen des Zeitlohnes, unsere zweite Gruppe bei der Verteilung der Akkordarbeit in den einzelnen Gewerben, ist hauptsächlich festzustellen in all den TVn, bei denen sich die Vertragspartei der Arbeitnehmer vornehmlich aus Angestellten zusammensetzt. Zu nennen sind hier die Tarife der Gemeinde- und Kommunalbehörden, weiter das Installations- und Verkehrsgewerbe, das Nahrungsmittelgewerbe und endlich das Baugewerbe.

An der Spitze der zweiten Gruppe steht zahlenmäßig das Nahrungsmittelgewerbe (Bäckerei, Konditorei, Müllerei) mit 95000 Personen, die im Akkord arbeiten, dann das Baugewerbe mit 80000 und das Verkehrsgewerbe mit nur 12000 Personen. Die zahlenmäßige Beteiligung der anderen Gewerbe an der Akkordarbeit ist noch geringer und kann daher außerhalb der Darstellung bleiben.

C. Die dritte Gruppe, in der beide Lohnformen mehr oder weniger gleichmäßig zur Anwendung gelangen, ist vielleicht die stärkste. Hervorzuheben ist hier die chemische und die Papierindustrie; das Vervielfältigungsgewerbe gibt ebenfalls, vor allem im Buchdruckertarif, für beide Lohnformen eingehende Vorschriften. Auch in der Zucker-, in der Öl- und Seifenindustrie und in den Wäschereien und Färbereien ist die Arbeit ziemlich gleichmäßig verteilt. Einen besonderen Unterschied macht der Reichstarif für die chemische Industrie (1), der gefährliche und ungefährliche Arbeiten trennt und für die gefährlichen die Zustimmung der Arbeitervertretung fordert, wenn diese Arbeiten im Akkord ausgeführt werden sollen. Im allgemeinen wird bei TVn dieser dritten Gruppe meist bemerkt, daß die Arbeiten in beiden Lohnformen ausgeführt werden können oder daß die Akkordarbeit zulässig sei.

An der Spitze der dritten Gruppe steht zahlenmäßig die chemische Industrie. In ihr arbeiten 270000 Personen im Akkord. Dann folgt das Papiergewerbe mit 161000 Personen und schließlich das Vervielfältigungsgewerbe mit 121000 Personen. Alle anderen Gewerbe erreichen die Hunderttausend nicht, das Handelsgewerbe zählt nur 52000 Personen und das Reinigungsgewerbe gar nur 5000, denn die eigentlichen Reinigungsarbeiten werden vorwiegend im Zeitlohn vorgenommen.

Bei der Verteilung der Akkordarbeit in allen drei dargestellten Gruppen ist durchgängig eine Rückkehr zum Akkordgedanken festzustellen. Man geht wohl nicht fehl, wenn man die Ursachen hierfür in der Intensivierung der Wirtschaft sucht, die natürlich die Pflicht zum Akkord stärker betonen muß, durch den ja gleichfalls ein intensiveres Arbeiten bewirkt werden soll.

2. Recht und Pflicht zum Akkord.

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, Akkordarbeit zu leisten, wird vielfach in den TVn zu besonderem Ausdruck gebracht. Zumeist heißt es negativ: „Arbeit im Akkord darf nicht verweigert werden“ (2); indes findet sich auch die positive Wendung, daß „Akkordarbeit geleistet werden muß“ (3). Einen Mittelweg schlagen die TVe ein, die nur bei Eignung der Arbeit zur Ausführung im Stücklohn eine Pflicht des Arbeitnehmers anerkennen, oder die, die erst eine Einigung mit der Vertretung der Belegschaft verlangen. Hier heißt es also: „Akkordarbeit ist nur nach Rücksprache mit der Arbeitervertretung auf Verlangen zu leisten“ (4); und bei der Akkordeignung: „Arbeiten, die sich nach Art und Zahl zur Ausführung im Akkord eignen und für welche die notwendigen Betriebseinrichtungen vorhanden sind, sind im Akkord herzustellen. Für Holzarbeiter aller Grade ist Akkordarbeit einzuführen“ (5). Dieser ausgesprochenen Verpflichtung gegenüber finden sich nun selbstverständlich auch solche Verträge, die vom gegenteiligen Standpunkte aus scharf betonen, daß ein „Zwang zum Akkord nicht besteht“ (6) oder „nicht ausgeübt werden darf“ (7). Kommen Differenzen vor derart, daß der Arbeiter es ablehnt, seiner tariflichen Pflicht gemäß Akkordarbeit zu leisten, so darf er einerseits nicht etwa deswegen entlassen werden, erhält natürlich andererseits nur den reinen Grundlohn oder den Stundenlohn der in Frage kommenden Klasse (2).

Der Pflicht zum Akkord steht gegenüber das Recht auf Akkord; der Arbeitnehmer kann solche Arbeit verlangen, wenn und weil diese ihm Gelegenheit gibt, einen höheren Verdienst zu erzielen. Das findet allerdings in den Verträgen nicht allzu häufig besondere, positive, Erwähnung, es steht nur etwa da: „Akkordarbeit wird beibehalten“ (8) oder: „Die Arbeit darf im Stück- oder Zeitlohn hergestellt werden“ (9). Wir sehen aber das Recht des Arbeiters auf Akkord bestätigt beim Wechsel von Akkord- zu Zeitlohn. Das kann einmal geschehen, wenn aus Besonderem der Arbeitgeber zur Zeitlohnarbeit übergeht, dann erhalten zumeist die „Akkordarbeiter, die vorübergehend im Stundenlohn arbeiten, für diese Zeit einen Lohn, der mindestens den Einstellohn + 15 vH beträgt“ (10), d. h. einen Lohn, der über dem normalen Stundenlohn liegt. Geht zum anderen der Unternehmer zur Zeitlohnarbeit über, weil akkordfähige Arbeit im Augenblick nicht vorhanden ist, so wird die Zwischenzeit im einfachen Stundenlohn entgolten (5), nur dann nicht, wenn der Arbeitnehmer rechtzeitige Meldung davon unterlassen hat, daß das Material ausgegangen oder die Arbeit fertig geworden ist. Bei solchem Wechsel von Akkord- zu Zeitlohn liegt die Bestimmung der Dauer bei der Betriebsleitung; dem „Meister steht die Entscheidung zu, wann und wie lange im Stundenlohn gearbeitet wird“ (11); arbeitet indes ein Akkordarbeiter längere Zeit im Zeitlohn, so erhält er zu dem Grundlohn einen angemessenen Zuschlag (2).

3. Die Lohnberechnung.

Der Akkordlohn soll dem Arbeiter bei intensiver Arbeit einen höheren Verdienst ermöglichen. Die Lohnberechnung interessiert demgemäß die Arbeitnehmer ganz besonders, und das Streben ihrer Organisationen geht naturgemäß dahin, einen immer stärkeren Einfluß darauf zu gewinnen. Das kommt in den Tarifen deutlich zum Ausdruck.

Um ein klareres Bild zu bekommen, sollen in diesem Abschnitt zunächst die allgemeinen Grundsätze der Lohnberechnung behandelt werden.

Bei der Lohnberechnung ist zu unterscheiden zwischen der Akkordbasis und den Akkordsystemen. Die Grundlage der Berechnung, auf welcher sich der Akkordlohn aufbaut, ist die Akkordbasis (A). Die Art und Weise der Berechnung, in welcher sie vorgenommen wird, vermitteln die Akkordsysteme (B).

A. Grundlage der Berechnung.

Die Akkordbasis muß nach drei Seiten hin bestimmt werden: erstens nach der Leistung des Arbeitnehmers (a), zweitens nach der Höhe der Vergütung des Arbeitgebers (b) und drittens nach den Verhältnissen, unter denen die Arbeit geleistet werden muß (c). Zuerst wird also untersucht, welche Arbeitsleistung in den TVn der Akkordbasis zugrunde gelegt wird.

a) Vor dem Kriege war für die Akkordlohnberechnung vielfach die Leistung des besten und tüchtigsten Arbeiters maßgebend (13). In den TVn, die nach dem Kriege abgeschlossen worden sind, wird der Akkordbasis vor allem die Leistung des Durchschnittsarbeiters zugrunde gelegt, die Leistung eines Normalarbeiters, oder wie es die einzelnen Tarife ausdrücken: „normaler Arbeiter“, „normalleistungsfähiger Arbeiter“, „Arbeiter mittlerer Leistungsfähigkeit“. Dem Sinne nach sind diese Ausdrücke vollständig gleich. Der Begriff des Durchschnittsarbeiters wird in den TVn nur selten definiert. Ein Tarif der Metallindustrie sagt: „Ein Durchschnittsarbeiter ist ein Arbeiter, der mit seinen Leistungen in der Mitte der Leistungen seiner Tarifgruppe liegt“ (14). Häufiger ist schon die Erklärung, daß die Berechnung der Akkordbasis erfolgt „nach der von einem Arbeiter normaler Leistungsfähigkeit bei normalem Fleiß für die Arbeit aufzuwendenden Zeit“ (8). Es gehört zum Typus dieses Arbeiters, wenn außerdem berücksichtigt wird, daß eben dieser Arbeiter als Facharbeiter möglichst schon einige Zeit tätig sein soll, damit er den vorgesehenen Verdienst ohne sonderliche Überanstrengung zu erreichen vermag.

b) Die Akkordbasis muß nach drei Seiten hin bestimmt werden: erstens, wie eben dargelegt, nach der Leistung des Arbeitnehmers, und jetzt zweitens nach der Höhe der Vergütung, die der Arbeitgeber für diese Leistung zahlt. Die Vergütung teilt sich in die eigentliche Basis und die zu ihr hinzutretenden Zuschläge. Die eigentliche Basis wird zumeist in Beziehung gebracht zum Zeitlohn, und zwar meist zum durchschnittlichen Zeitlohn. Es ist also „der jeweilige tarifliche Stundenlohn die Akkordbasis“ (15), welche wiederum für verschiedene Klassen auch in verschiedener Höhe festgesetzt wird, für gelernte volljährige Arbeiter höher als für ungelernete volljährige, und ganz entsprechend für Arbeiterinnen. Bei einer durchschnittlichen Arbeitsleistung muß auch der durchschnittliche Akkordlohn erreicht werden, denn der Arbeiter darf sich „bei Akkorden nicht schlechter stellen als beim tariflichen Zeitlohn“ (16), sondern soll ja einen Mehrverdienst erzielen. Die Akkordsätze werden also im allgemeinen derart angesetzt, daß der Arbeiter einen bestimmten Prozentsatz über den Zeitlohn, Einstellohn oder Stundenlohn verdienen kann. Die Höhe dieses Satzes ist natürlich unterschiedlich, vielleicht kann man 25—30 vH als mittlere Linie annehmen, denn bald soll er „mindestens 20 vH“, bald „20—30 vH“ und bald wieder „30—35 vH“ betragen (17, 18, 19), doch finden sich auch höhere Sätze. Als obere Grenze habe ich 50 vH (20) gefunden, als untere 10 vH (21).

Diese Zuschläge treten zu der Akkordbasis hinzu, die — wie schon angedeutet — der durchschnittliche Zeitlohn zu sein pflegt. Sehr viel weniger häufig ist ein Mindestlohn Akkordbasis, den man in der Etui- und Kartonnagenindustrie vorfindet (22). Auch der Einstellohn ist als Mindestlohn anzusehen. Etwas häufiger wird der Höchstlohn zur Akkordbasis gewählt.

c) Die Akkordbasis muß nach drei Seiten hin bestimmt werden: erstens nach der Leistung des Arbeitnehmers, zweitens nach der Höhe der Vergütung und jetzt

drittens nach den Verhältnissen, unter denen die Akkordarbeit geleistet werden muß. Das Unternehmen, in dem der Arbeiter Arbeit leistet, soll so organisiert sein, daß er in seiner Tätigkeit möglichst keine Unterbrechung erfährt, daß also kein Lohnausfall eintreten kann. Einerseits wird es nun dem Arbeiter zur Pflicht gemacht, alle Betriebseinrichtungen auszunutzen und alle Arbeiten fleißig, pünktlich und gewissenhaft nach den Angaben des Arbeitnehmers vorzunehmen (23). Andererseits werden normale Arbeitsbedingungen verlangt, doch ist der Arbeitnehmer wieder „verpflichtet, jede Behinderung sofort zu melden, insbesondere aber rechtzeitig Meldung zu machen, wenn das Material zur Weiterarbeit auszugehen droht“ (10). Damit ist die Grundlage der Akkordlohnberechnung auch nach der dritten Seite hin bestimmt.

B. Art und Weise der Berechnung.

Auf der Grundlage der Akkordbasis bauen sich nun die verschiedenen Berechnungssysteme auf. Nach der Art und Weise, in welcher die Berechnung erfolgt, unterscheidet man zwischen dem Stückakkord (a), dem Gewichtsakkord (b), dem Maßakkord (c), dem Pauschalakkord (d) und dem Zeitakkord (e). Der Zeitakkord ist indes den andern nicht eigentlich nebengeordnet, sondern nimmt, wie wir noch sehen werden, eine Sonderstellung ein.

a) Beim Stückakkord werden die Lohnsätze auf das einzeln ausgearbeitete Stück abgestellt. Für jedes Stück, für jedes Teilstück oder für jede Arbeit, für jede Teilarbeit wird ein bestimmter Preis festgesetzt, und diese Sätze werden dem Tarif in einer besonderen Akkordliste beigelegt. Rechnet man in der Industrie der Steine und Erden oft wörtlich nach dem Stück, so versteht man das in anderen Gewerben auch übertragen. So wird die Anfertigung von Handschuhen nach der Größe berechnet und beim Baugewerbe das Röhrenlegen nach der Länge der Röhren.

b) Beim Gewichtsakkord gibt das Gewicht des Gegenstandes der Arbeit den Maßstab ab. Er findet in der Hauptsache Anwendung beim Transport von Materialien, indem etwa für das Abkarren von Kohlen pro Zentner ein bestimmter Akkordsatz festgelegt wird. Sehr wesentlich ist der Gewichtsakkord beim Tabakgewerbe; hier werden die Sätze nach dem Gewicht der angefertigten Waren, also etwa pro Pfund Zigarren, festgesetzt.

c) Beim Maßakkord bilden die Größenverhältnisse die Grundlage. Transportiert man Material, so rechnet man nach Kubikmetern des Behälters. Das Packen des Zuckers wird pro Paket oder pro Sack berechnet. Bei Abmessungen rechnet man pro laufenden Meter, beim Ausheben von Gräben nach der Tiefe.

d) Beim Pauschalakkord gibt eine gewisse Arbeitshandlung den Maßstab ab. Wir finden ihn hauptsächlich in der Industrie der Steine und Erden und im Straßenbaugewerbe. Bei den Straßenwärtern wird das Schlamm- und Staubabziehen und das In-Haufen-bringen je nach dem, ob das Abziehen mit der Hand oder mit der Maschine vorgenommen wird, pro Station berechnet. Station ist der dem Straßenwärter zugeteilte Bezirk (24). In der Glasindustrie sind für das Unterbringen der Häfen in den Temperofen Pauschalsummen festgesetzt (25).

e) Anders liegen die Dinge bei dem Zeitakkord. Hier setzt man keine Preise fest für bestimmte Stück- oder Gewichtseinheiten, sondern hier wird die Zeit ermittelt, die ein Arbeiter braucht, um einen bestimmten Gegenstand herzustellen oder eine bestimmte Arbeitshandlung zu vollenden. Die Multiplikation mit dem Akkordstundenlohn ergibt dann in einfacher Weise den Stückpreis. Das System des Zeitakkords ist in den letzten Jahren stark in den Vordergrund getreten, und es läßt sich nicht leugnen, daß es manche Vorzüge gegenüber den andern aufweist. Die Festsetzung der Zeit, in der der Gegenstand herzustellen ist, veranlaßt

den Arbeiter zu rationellem Arbeiten, und bleibt er unter der ermittelten Zeit, so hat er einen Mehrverdienst erzielt. Tritt das Gegenteil ein, so entsteht allerdings die Frage, ob die ermittelte Durchschnittszeit richtig errechnet worden ist.

Hieraus erhellt schon, daß es von außerordentlicher Wichtigkeit ist, wie die Durchschnittszeiten festgestellt werden. Die Schwierigkeiten dabei sind groß, und so beschränken sich viele Tve darauf, nur zu sagen, daß „die Akkorde auf Grund der früheren Erfahrungen bei der betr. Akkordarbeit festzusetzen seien“ und verstärken das durch den Zusatz: „im Einvernehmen mit der Arbeitervertretung“ (4). Fehlen frühere Erfahrungen, ist die Akkordarbeit neu, so hilft man sich häufig damit, daß man einen Arbeiter die neue Arbeit im Zeitlohn unter der Kontrolle einer Kommission ausführen läßt und danach den Zeitakkord festsetzt (10). Einiges über die Zeitfeststellung wird noch in dem Abschnitt über Akkordstreitigkeiten gesagt werden.

4. Besondere Lohnberechnung.

Eine besondere Lohnberechnung in den TVn findet statt bei minderleistungsfähigen Arbeitern, nämlich den Frauen und Jugendlichen (A), beim Gruppenakkord (B), in der Heimarbeit (C) und endlich in der Landwirtschaft (D). Die Besonderheit der Berechnung liegt aber nicht darin, daß hier etwa ein anderes grundsätzliches Verfahren eingeschlagen wird, sondern in der bald höheren, bald niederen Bemessung der Zuschläge zur Akkordbasis. Eine Ausnahme macht nur in der Landwirtschaft die Frage des Ansatzes der eigentlichen Akkordbasis.

A. Unter minderleistungsfähigen Arbeitern versteht man vor allem die weiblichen Arbeitnehmer. Nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Leistung“ erhalten sie oft „genau dieselbe Bezahlung wie die männlichen Arbeitnehmer“ (26), meist werden sie jedoch nach niedrigeren Sätzen entlohnt (27). In der Mitte bleibt eine Bestimmung, daß „für Minderleistungsfähige die Entlohnung der freien Vereinbarung unterliegt“ (28). Wenn Arbeiterinnen „ständig die gleiche Arbeit verrichten, so erhalten sie dafür den gleichen Akkordsatz“ (10). Ebenso werden die Kriegsbeschädigten, die Jugendlichen und die Lehrlinge behandelt. Für sie gelten fast durchgängig die allgemeingültigen Akkordsätze. Führen „ältere und jüngere Arbeiter denselben Akkord aus, so soll der Stücklohn bei gleicher Leistung für ältere und jüngere Arbeiter gleich sein und nach der höheren Altersstufe berechnet werden“. Bei „regelmäßiger Zuweisung bestimmter Akkorde an jüngere Altersstufen“ sind dagegen die Stücklöhne „nach der Akkordbasis der betr. Stufe zu berechnen“ (10), d. h. es werden sog. „Jugendakkorde“ aufgestellt.

B. Komplizierter ist die Berechnung bei dem Gruppenakkord. Sind am Gruppenakkord Arbeiter verschiedener Altersstufen beteiligt, so ist die „Abstufung der Verdienste nach dem Alter von Fall zu Fall zu regeln“. Sind nicht nur verschiedene Altersstufen beteiligt, sondern werden auch noch „in geschlossenen Gruppen, welche die gleiche Arbeit im Akkord verrichten, angelernte und gelernte Arbeiter beschäftigt, so werden die Akkordsätze nach dem Durchschnitt der Einstelllöhne der in Betracht kommenden Arbeiter festgestellt“ (10). Die Verteilung des gemeinsam verdienten Lohnes erfolgt entweder nach der Leistung des einzelnen Arbeiters oder gleichmäßig an alle Beteiligte. Der Leiter der Gruppe kann eine besondere Vergütung erhalten, die vor der Verteilung vom Gesamtlohn abgezogen wird.

C. In der Heimarbeit ist der Akkordlohn die Regel. Hier findet insofern eine besondere Lohnberechnung statt, als die Heimarbeiter für das zeitraubende Holen und Bringen der Arbeit einen besonderen Zuschlag zum Arbeitslohn erhalten. Diesen Zuschlag von etwa 10 vH (29) lehnen andere Tarife ab und zahlen „grundsätzlich denselben Stücklohn wie an im Betrieb Beschäftigte“ (30). Der Nähfaden wird

zuweilen unentgeltlich geliefert (31), und die Anfertigung von Maß- und Luxussachen unterliegt der freien Vereinbarung (32).

D. In der Landwirtschaft ergibt sich bei der Berechnung der Akkorde eine besondere Schwierigkeit. Werden die Akkordsätze nach dem Barlohn in Gestalt eines Zuschlags gegeben, so kommt der ständige Arbeiter dem fremden Wanderarbeiter gegenüber zu kurz, da dieser nur Barlohn erhält, er aber neben diesem ein Deputat. Man legt daher der Lohnberechnung meist den Gesamtlohn zugrunde: „Die Deputate stellen einen Teil der Entlohnung dar und sind auf den Zeit- oder Stücklohn in Anrechnung zu bringen“ (33). In der Landwirtschaft finden wir auch ein besonderes Akkordsystem, den Flächenakkord, bei dem die Lohnsätze abgestellt werden auf die Größe der bearbeiteten Fläche, welche bald in Ar, bald in Morgen berechnet wird. Es kommt vor, daß „bei Akkordarbeiten der Lohn in Raten gezahlt wird. Die letzte Rate ist nach Fertigstellung jeder Arbeit innerhalb von zehn Tagen zu begleichen“ (23). Auf die besondere Stellung der Landwirtschaft deutet die Bestimmung, daß es dem „Arbeitgeber freisteht, nach Maßgabe der wirtschaftlichen und meteorologischen Verhältnisse einzelne Akkordarbeiten ausfallen zu lassen, evtl. durch Tagelohn oder Pflugarbeit zu ersetzen“ (23).

5. Streitigkeiten.

Die Fälle, in denen der Arbeitnehmer mit der Art der Lohnberechnung nicht zufrieden ist, führen naturgemäß zu Akkordstreitigkeiten. Hier erscheint dem Arbeiter der neue Akkord zu niedrig angesetzt, dort glaubt er mit dem alten Akkord nicht mehr auskommen zu können — in jedem Falle wird zuerst eine sofortige Verständigung der widerstreitenden Parteien versucht, ehe man die gesetzliche Betriebsvertretung hinzuzieht, für die sich hier ein ergiebiger Tätigkeitsfeld bietet (34). Ist bei den Verhandlungen eine Verständigung nicht zu erzielen, so wird „die strittige Arbeit mit dem Durchschnittsverdienst des betr. Arbeiters bezahlt“, wenn es sich um neu festzusetzende Akkorde handelt; werden dagegen „bestehende Akkorde vom Arbeiter abgelehnt, so wird die betr. Arbeit mit dem Normallohn bezahlt“ (35). Der Tarif der Bergischen Metallindustrie geht in der Regelung der Streitigkeiten noch etwas weiter: „Gelingt die Verständigung nicht, so kann der Arbeitgeber durch objektive, mittels neuzeitlicher Methoden aufgenommenen Zeitstudien die Unterlagen für eine gerechte Akkordfestsetzung schaffen lassen. Ist trotzdem eine Einigung nicht möglich, so entscheidet auf Antrag der tarifliche Schlichtungsausschuß auf Grund obiger Unterlagen, deren Richtigkeit beiderseits durch Fachberater nachgeprüft werden kann“ (36). Bis zur Entscheidung des Ausschusses wird der angebotene Akkordlohn gezahlt, und ergeht diese Entscheidung nicht innerhalb einer Woche, so erhält der Arbeiter vorläufig seinen bisherigen Durchschnittsakkordverdienst.

Andere Tarife sehen von einer Mitwirkung der Betriebsvertretung ab und ersetzen sie im Streitfalle durch eine Spezialvertretung. Entstehen also über die Festsetzung von Akkordpreisen „Streitigkeiten insofern, als zwischen Arbeitnehmer und Betriebsleitung eine Einigung nicht zu erzielen ist, so ist zum Zwecke der Verständigung eine Werkstattkommission von höchstens drei Facharbeitern — von welchen einer dem Arbeiterrat angehört — oder der Betriebsobmann zuzuziehen. Wenn auch hierbei keine Verständigung erzielt wird, so wird die Arbeit vom Meister oder von gleichwertigen Arbeitern mittlerer Leistungsfähigkeit probeweise im Lohn hergestellt und unter Zugrundelegung der so ermittelten Arbeitszeiten der Akkordpreis festgesetzt. Für diese Versuchsarbeiten werden den ausführenden Arbeitern ihre durchschnittlichen Akkordverdienste vergütet“ (10).

6. Akkordänderung.

Eine besondere Quelle von Streitigkeiten war früher die willkürliche Herabsetzung der Akkordsätze, die der Arbeitgeber angesichts der fehlenden Organisation der Arbeitnehmer fast immer erfolgreich vornehmen konnte, wenn er den Lohn für zu hoch befand. Eine solche einseitige Akkordänderung ist heute nicht mehr gut möglich. Die große Mehrzahl der Tarifverträge bestimmt ausdrücklich, daß „festgesetzte Akkordpreise nur herabgesetzt werden dürfen, wenn dies durch Änderung der Arbeitsmethode, technische Verbesserungen oder wesentliche Stückzahländerung von gleichzeitig anzufertigenden Teilen begründet ist oder wenn ein offener Fehler in der Kalkulation vorliegt“ (30). Das letztere wird insbesondere der Fall sein, wenn die Mehrzahl der Arbeiter, die gleiche Akkorde ausführen, oder ein Arbeiter bei ein und demselben Akkord — durchschnittliche Leistung zugrunde gelegt — dauernd den vorgesehenen Prozentsatz über dem Einstellohn nicht erreicht (10). Es liegt alsdann ein Irrtum in der Bemessung des Akkordwertes vor. Ein solcher Irrtum kann aber auch eine Nachprüfung zugunsten des Arbeitgebers notwendig machen, wenn nämlich bei der Festsetzung des Akkordwertes mit der Arbeitskraft zurückgehalten wurde. Auch andere Fälle sind denkbar. Stellt sich heraus, daß „der Verkaufspreis eines Gegenstandes die Höhe der bisherigen Akkordwerte nicht mehr trägt oder erweisen sich die Gestehungskosten von Einzelteilen als zu hoch, so können die Akkordwerte im Einzelfalle durch Vereinbarung mit der Betriebsvertretung neu geregelt werden. Kommt hierbei eine Einigung nicht zustande, so ist unter Hinzuziehung von Organisationsvertretern zu verhandeln. Das Vorliegen eines Grundes zur Akkordänderung ist von dem Teile darzutun, der die Änderung wünscht. „Die Höhe des Verdienstes einzelner Arbeiter“ bildet natürlich „keinen Grund zur Herabsetzung von Akkordwerten“ (38). Eine Besonderheit bildet die Bestimmung, daß eine Akkordänderung stattfinden muß, wenn „der tatsächliche Durchschnittsverdienst der vollwertigen Arbeiter einer bestimmten Gattung im Durchschnitt der jeweils vier letzten Wochen höher ist als der Zeitlohn des Abkommens plus 25 vH. Hier muß er herabgesetzt werden bis auf plus 17½ vH“ (39). Im allgemeinen ist jedoch die Regel, daß „eine Begrenzung der Stücklohnverdienste nach oben nicht stattfindet“ (40) und demgemäß eine Akkordänderung aus diesem Grunde entfällt.

7. Sicherung des Akkordverdienstes.

Eine Sicherung des Akkordverdienstes kommt in doppelter Weise in Frage. Einmal wird dem Arbeitnehmer ein Lohnminimum garantiert (A), ein andermal kann sich der Arbeiter selbst sichern (B), indem er die Akkorde überprüft (a), Anspruch macht auf Vergütung unverschuldeter Versäumnisse (b) und auf bezahlten Urlaub (c) und schließlich, indem er auf die Lieferung guter Werkzeuge und guten Materials (d) sieht.

A. Mindestlohngarantie.

Da sich der Akkordarbeiter nicht schlechter stehen soll als der Zeitlohnarbeiter, bei unzureichender Lohnberechnung und Herabsetzung der Akkorde diese Möglichkeit aber immerhin vorliegt, wird ihm in vielen Fällen der jeweilige Zeitlohn als Mindestlohn garantiert. Liegt allerdings die geringere Leistung in der Person des Arbeiters, so wird zu meist weder der vereinbarte Stundenlohn noch der vorgesehene Mehrverdienst gewährleistet (40). Formulierungen, wie: „Der einzelne Akkordarbeiter kann nach seinen Leistungen einen höheren oder geringeren Lohn als den vorgesehenen Akkorddurchschnitt erzielen“, deuten dagegen an, daß eine Mindestlohngarantie hier abgelehnt wird.

B. Verdienstsicherung.

Auf der anderen Seite hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, für die Sicherung seines Verdienstes zu sorgen.

a) Ehe der Akkord als geschlossen gilt, hat der Arbeitnehmer vielfach einen Akkordzettel ausgehändigt zu bekommen und zu unterschreiben. Diese Zettel, oder auch Bücher, enthalten die Art der Arbeit, die Zahl der Stücke und den hierfür je Stück festgesetzten Preis. Der Arbeiter hat also die Möglichkeit, die Kalkulation zu überprüfen, und kann sehen, ob er wohl unter diesen Bedingungen einen angemessenen Lohn erzielen wird (42). Manche Tarife schreiben das Aushängen einer Akkordpreisliste vor. Hier liegt allerdings die Gefahr nahe, daß die hohen Akkorde nur auf der Liste stehen. Dem Arbeitnehmer muß allerdings nicht nur „Gelegenheit gegeben sein, vor Beginn der Arbeit die für seine Arbeit angesetzten Akkordsätze einzusehen“ (10), sondern es ist ihm meist auch „über alle Fragen der Akkordberechnung die gewünschte Aufklärung zu erteilen“ (35). Werden Akkordzettel ausgegeben und erhält der Arbeitnehmer „trotz Mahnungen bei neuen oder abgeänderten Akkorden den Zettel nicht rechtzeitig, so wird die Arbeit mit seinem Durchschnittsverdienst bezahlt“ (35).

b) Die Sicherung des Verdienstes bei Arbeitsversäumnissen von kürzerer Dauer, die bei der Entlohnung im Akkord zweifelhaft erscheint, ist in den Tarifen häufig recht genau geregelt. Da, wo der § 616 BGB. Geltung haben soll, werden die einzelnen Fälle — eigene Krankheit, Geburten und Sterbefälle in der Familie — besonders aufgezählt (43).

c) Auch die Frage der Gewährung eines bezahlten Urlaubs ist bei Akkordarbeit zu lösen. Der Arbeitnehmer erhält entweder für diese Zeit den tariflichen Stundenlohn oder seinen Durchschnittsverdienst. Das letztere ist die häufigere Regelung: „Die Vergütung beim Urlaub wird bei dem Akkordarbeiter berechnet nach seinem Durchschnittsverdienst in den letzten vier Wochen, mindestens aber in der Höhe der Akkordbasis, welche seine Stufe am Tage des Urlaubsantritts hatte. Keinesfalls darf jedoch die Urlaubsvergütung den regulären Verdienst übersteigen, den der Arbeiter in der Zeit des Urlaubs hätte erreichen können. Zu der Vergütung treten die bei Urlaubsantritt bestehenden Zulagen“ (10). In der Landwirtschaft haben „Dienstboten, denen auch an Sonn- und Feiertagen die tägliche Fütterung und Pflege der Tiere obliegt, Anspruch auf vier Tage Urlaub unter Fortzahlung des Lohns“ (44). Zuschläge für Sonntagsarbeit, für Nacharbeit und Überstunden bei Akkordarbeit werden auch oft garantiert, ebenso Orts- und Landzulagen, Fahrgeld und Wegezeit (45).

d) Von großer Wichtigkeit in Ansehung der Lohnsicherung ist auch die Qualität von Werkzeug und Material. „Als Vorbedingung für alle Akkordarbeiten gilt, daß gutes Material und gutes Werkzeug nebst den erforderlichen Zeichnungen so zeitig und vollständig geliefert werden, daß ein flottes Arbeiten von Anfang an möglich ist“ (45). Wenn also ein „ständiger Akkordarbeiter durch schlechte Beschaffenheit des Materials den üblichen Akkordverdienst nicht erreichen kann, er aber ein anerkannter Durchschnittsarbeiter ist, so ist ihm der tarifliche Zeitlohn plus 10 vH zu zahlen“ (38).

Mangelt es überhaupt an Material, so hat der Arbeiter das unverzüglich seinen Vorgesetzten zu melden, ebenso wenn es an Werkzeug fehlt oder Betriebsstörungen vorliegen (36). Kann die Arbeit infolgedessen oder auch „aus sonstiger, vom Arbeitgeber zu vertretenden Ursache nicht fortgeführt werden, so ist dem Arbeiter andere, im Stundenlohn auszuführende Arbeit zuzuweisen. Die Wartezeit darf auf den Akkord nicht angerechnet werden“ (46). „Bedient ein Arbeiter mehrere Maschinen im Akkord und stehen eine oder mehrere davon ohne sein Verschulden still, so erhält er für die ausfallenden Maschinen einen Ausgleich, falls die bei Akkordfestsetzung

angenommene Zahl der Maschinen unterschritten ist“ (10). Ebenso in der Feinhohlglasschleiferei: „Unverschuldeter Bruch, der während des Arbeitsprozesses oder nachträglich entsteht, wird von Fall zu Fall abgeschätzt und nach Billigkeit entschädigt; dagegen muß der Arbeiter Ersatz leisten, wenn ihn ein Verschulden trifft“ (47). Ersatz der Unkosten oder Nichtabnahme der Arbeit kommt bei fehlerhafter Arbeit in Frage. Die Frist, in der der Akkordarbeiter für die Mängel haftet, ist oft zeitlich eng begrenzt, weil sich bei einem Stück, das mehrere Stationen passiert, hinterher schwer feststellen läßt, wer den Schaden eigentlich verursacht hat. Meist hört die Mängelhaftung nach der Abnahme auf, in einem Handschuhmachertarif z. B. die der Zuschneider für das Zuschneiden nach der Naht durch die Näher (48).

Die letzten Bestimmungen gehören — strenggenommen — nicht eigentlich zu der Sicherung des Akkordverdienstes zugunsten des Arbeitnehmers und sind hier an passender Stelle nur angeschlossen, um einen besonderen Abschnitt zu ersparen.

8. Akkordauszahlung.

Im letzten Abschnitt bleibt noch zu behandeln, welche Bestimmungen sich in den TVn über die Auszahlung des Akkordverdienstes finden. Hierbei ist wieder zu unterscheiden, ob der Verdienst ausgezahlt wird vor Beendigung (A) oder nach Beendigung der Akkordarbeit (B).

A. Vor Beendigung der Arbeit.

Wenn das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus irgendwelchen Gründen von einer Seite gelöst wird, der Arbeiter aber die angefangene Akkordarbeit noch nicht beendet hat, so erhält der Arbeiter den Teil ausgezahlt, der seiner am Stück geleisteten Arbeit entspricht (49). Manche Tarife machen einen Unterschied nach der Person des Kündigenden. Geht der Arbeiter oder wird er infolge eines wichtigen Grundes entlassen, so erhält er den Durchschnittsverdienst abzüglich eines bestimmten Prozentsatzes. Wird der Arbeiter entlassen, ohne daß ein wichtiger Grund vorliegt, so erhält er den Durchschnittsverdienst ohne Abzug (50). Ausgezahlt wird dem Arbeiter der Anteil, den er am Stück hatte, jedoch erst dann, wenn die Arbeit fertiggestellt worden und die Abrechnung erfolgt ist.

B. Nach Beendigung der Arbeit.

Bei fast allen Akkordarbeiten findet eine wöchentliche Auszahlung des Lohnes statt. Die Verrechnung muß also verhältnismäßig schnell vorgenommen werden, die Arbeit möglichst schnell abgenommen.

Das letzte ist nun häufig nicht möglich, und so hilft man sich damit, daß dem Arbeiter Abschlagszahlungen gegeben werden. Bei solchen langfristigen Akkorden „können besondere Vereinbarungen über die Höhe der Vorschüsse getroffen werden“ (51). Bald heißt es, daß „für Akkorde, die bis zum Schluß der Lohnwoche nicht fertiggestellt sind, ein Abschlag gezahlt wird bis zur Höhe des Normallohns“ (35), bald „von rund 90 vH des bis dahin verdienten Akkordlohnes“ (36) und bald „ein Abschlag in Höhe des vereinbarten Tarifstundenlohnes plus 10 vH“ (51).

Fällt nun die Beendigung der Akkordarbeit, auf die Abschlagszahlungen geleistet wurden, nicht mit dem Schluß einer Lohnperiode oder Lohnwoche zusammen, so erfolgt die Verrechnung, die endgültige Abrechnung, zumeist mit dem folgenden Lohntermin. „Der Akkordüberschuß wird seitens der Firma berechnet und an die einzelnen Arbeiter prozentual zu den aufgelaufenen Löhnen ausbezahlt. Die Aushändigung einer prüfbaren Akkordabrechnung und die Auszahlung des Akkord-

überschusses muß möglichst innerhalb von vierzehn Tagen erfolgen“ (45). In der Landwirtschaft heißt es ganz ähnlich: „Bei Akkordarbeiten wird der Lohn in Raten gezahlt. Die letzte Rate ist nach Fertigstellung jeder Arbeit innerhalb von zehn Tagen zu begleichen“ (23).

Schließlich bleibt noch der Fall zu erwähnen, daß die Akkordarbeit eine Unterbrechung erfährt. Hier ist die Länge der Zwischenzeit von Bedeutung. „Muß ein Akkord länger als zwei Wochen unterbrochen werden, so ist er entweder anteilig abzurechnen oder es ist ein Akkordabschlag auszubezahlen“ (35). Man wählt die Abrechnung, wenn der Wiederaufnahme des Akkords Schwierigkeiten im Wege stehen oder vorläufig unmöglich machen, und die Auszahlung eines Abschlags, wenn die Fertigstellung der Arbeit in absehbarer Zeit wahrscheinlich erfolgen kann.

9. Normative und obligatorische Bestimmungen.

Nachdem die Bestimmungen, die der TV. über Akkordarbeit trifft, in den vorhergehenden acht Abschnitten dargestellt worden sind nach Zugehörigkeit zu den einzelnen Arbeitsbedingungen, ist nunmehr noch kurz zu erörtern, inwieweit sie zum normativen Teil des TVs gehören und inwieweit zu dem obligatorischen. Wegen der Unerforschtheit dieses Gebietes — soweit eben Fragen der Akkordarbeit berührt werden — möchte ich das Folgende nur in der Form einer Problemstellung geben.

Unbedingt normativ sind die Bestimmungen über den Lohn, also die Akkordbasis und die Zuschläge dazu, wie sie im dritten und vierten Abschnitt wiedergegeben wurden.

Zweifelhaft erscheint dies schon bei der Entscheidung von Streitigkeiten, die im fünften Abschnitt behandelt worden sind. Im allgemeinen gehört die Schiedsklausel, soweit sie für Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsverhältnis besondere tarifliche Schiedsstellen vorsieht, natürlich zum normativen Teil. Für Akkordlohnstreitigkeiten im einzelnen Betrieb könnte man indes schwanken. Gerade für diese wird häufig eine Spezialvertretung im Verträge vorgesehen, eine Werkstattkommission, oder eine Gruppe von Facharbeitern. Soweit diese Kommissionen eingerichtet worden sind, hat der Akkordarbeiter einen Anspruch auf Entscheidung durch sie. Soweit dies aber nicht geschehen ist, wird man ihm einen weitergehenden Anspruch auf Einsetzung einer solchen Spezialvertretung kaum zugestehen dürfen. Denn zur Einsetzung und Unterhaltung tariflicher Einrichtungen haben sich nur die Tarifparteien verpflichtet, solche Bestimmungen sind obligatorischer Natur. Gleichfalls obligatorisch erscheint, daß der Arbeitgeber im Streitfalle „durch objektive, mittels neuzeitlicher Methoden aufgenommene Zeitstudien die Unterlagen für eine gerechte Akkordfestsetzung schaffen lassen“ kann. Der Arbeitnehmer muß sich dann also mit den sonst vorgesehenen Mitteln zur Verständigung begnügen oder versuchen, auf dem Umweg über seinen Verband und den Arbeitgeberverband auf den Einzelarbeitgeber einzuwirken, daß dieser die im TV. vereinbarte Spezialvertretung einrichtet.

Häufig wird auch in Streitfällen eine Mitwirkung der Betriebsvertretung gefordert. Grundsätzliche Fragen, insbesondere solche der Errichtung, sind auch hier wieder obligatorisch. Handelt es sich nur um die Mitwirkung des Betriebsrates, so wird zu beachten sein, ob der TV. sagt, er „kann“ zugezogen werden oder er „ist“ zuzuziehen. Nur im letzten Falle erscheint eine normative Bestimmung konstituiert. „Ist“ bei einem Streit über die Höhe des Akkordlohnes nach dem Scheitern einer ersten Verständigung zwischen den streitenden Parteien nunmehr die Betriebsvertretung hinzuzuziehen, so wird in Ansehung des zweifellos normativen Charakters dieser Bestimmung zu sagen sein, daß überhaupt nichts zustande gekommen ist, solange die Betriebsvertretung nicht mitgewirkt hat. Bei einer Kündigung wäre genau adäquat zu entscheiden. Hierher gehört auch die

im ersten Abschnitt zitierte Tarifbestimmung aus der chemischen Industrie, daß für die Ausführung gefährlicher Arbeiten die Zustimmung der Arbeitervertretung erforderlich ist, wenn diese Arbeiten im Akkord ausgeführt werden sollen. Geben die Akkordarbeiter ihre Zustimmung, so ist dennoch nichts zustande gekommen, solange die Zustimmung des Betriebsrates noch aussteht.

Schließlich bleibt noch zu untersuchen, inwieweit der TV. Lücken in einem Arbeitsvertrage ausfüllen kann, inwieweit er zu einer Verkehrssitte geworden ist. Voraussetzung ist hier einmal, daß die Parteien eines Arbeitsvertrages über irgendwelche Arbeitsbedingungen streiten, über die der Vertrag nichts oder nichts Ausdrückliches besagt. Voraussetzung ist weiter, daß entweder Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, oder auch beide, Außenseiter sind. Voraussetzung ist endlich, daß kein für allgemeinverbindlich erklärter TV. auf sie erstreckt werden kann. Solche Fälle, die diese Voraussetzungen erfüllen, sind gerade bei der Akkordarbeit sehr wohl denkbar, denn auf sie trifft besonders zu, was HANNA KATZ (S. 138) ausführt: „Die regelmäßig bei dem Arbeitsvertrage vorliegende Geschäftseile ist mit der Aufzählung der näheren Bestimmungen bei jedem einzelnen Vertragsabschluß nicht vereinbar, und bestimmte Bedingungen wiederholen sich in fast allen Verträgen derselben Art.“ Es käme nun darauf an festzustellen, ob überhaupt ein TV. der fraglichen Branche im Orte abgeschlossen ist, der Bestimmungen über den strittigen Fall enthält. Ist das der Fall, so kommt es weiter auf die Bedeutung dieses TVs an. Gilt er für die Mehrheit der dortigen Arbeitsverhältnisse, so werden seine in Frage kommenden Bestimmungen unbedingt zur Ausfüllung der Lücke des Arbeitsvertrages herangezogen werden können. Denn dann läge ja schon eine materielle Voraussetzung dafür vor, daß dieser TV. für allgemeinverbindlich erklärt werden könnte. Gilt er nicht für die Mehrheit der dortigen Arbeitsverhältnisse, so wird es im einzelnen Tatfrage sein, ob man auf ihn zurückgreift und zurückgreifen kann. Soweit man den TV. — etwa im Hinblick auf einen Reichs-TV. oder einen großen Mantelvertrag — als typisch ansehen und danach als Verkehrssitte bezeichnen kann, wird er ebenfalls herangezogen werden können. Das Hausarbeitsgesetz erfordert in § 31 die überwiegende Bedeutung eines TVs für die Heimarbeiterlöhne nicht; auch ohne diese kann er für allgemeinverbindlich erklärt werden. Da die Heimarbeiter ein sehr bedeutendes Kontingent der Akkordlohnarbeiter stellen, erscheint vielleicht der Rückschluß gegeben, daß jeder TV. von einiger Bedeutung die Lücken eines Arbeitsvertrages ausfüllen kann, soweit es sich um Streitigkeiten aus einem Akkordarbeitsverhältnis handelt.

Ist kein TV. der fraglichen Branche im Orte abgeschlossen — oder enthält ein bestehender Tarif keine heranzuziehenden Bestimmungen —, so bleibt nur übrig, auf gesetzliche Bestimmungen zurückzugreifen.

Anhang.

Zitierte Tarifverträge.

1. RTV. für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie, v. 27. 4. 1920.
2. RABlatt 18, 1922, S. 531.
3. RABlatt 18, 1922, S. 529 II, 1.
4. TV. für die Feinmechaniker. Hamburg 27. 4. 1926.
5. TV. für die Niederlausitzer Metallindustrie. Kottbus 22. 7. 1926.
6. RABlatt 18, 1922, S. 531.
7. RABlatt 18, 1922, S. 259 II, 1.
8. TV. für die Seeschiffswerften. Hamburg 3. 3. 1925.
9. TV. der sächsischen Metallindustrie. Dresden 9. 4. 1925.
10. TV. für die Schwarzwälder Uhrenindustrie. Donaueschingen 14. 4. 1926.
11. TV. für die Seeschiffswerften. Hamburg 3. 3. 1925.

12. TV. der Hamelner Metallindustrie. Hameln 3. 3. 1925.
13. Schöps, „Soziale Praxis“ 9, 1921.
14. TV. der Siegerländer Metallindustrie vom 6. 6. 1919.
15. TV. für die Feinmechaniker. Hamburg 27. 4. 1926.
16. TV. der Landarbeiter Niederbayerns. Straubing 11. 2. 1926.
17. TV. der Schwarzwälder Uhrenindustrie. Donaueschingen 14. 4. 1926.
18. Landwirtschaftlicher TV. Wernigerode 17. 1. 1921.
19. TV. der Landwirte. Eisenach 12. 2. 1921.
20. TV. für die Landwirtschaft in Kurhessen vom 9. 2. 1921.
21. TV. für die Landwirtschaft in Unterfranken vom 11. 3. 1921.
22. TV. der Etui- und Kartonnagenfabrikation. Berlin 10. 7. 1924.
23. TV. in der Landwirtschaft Rheinhessen. Mainz 4. 1. 1926.
24. RABlatt 18, 1922, S. 535.
25. RABlatt 18, 1922, S. 529 V, 4.
26. TV. des Kreislandbundes. Königsberg 29. 5. 1925.
27. TV. der Erdölindustrie vom 6. 12. 1924.
28. Landwirtschaftlicher TV. Augsburg 27. 10. 1925.
29. RTV. der Uniformschneiderei. Berlin 4. 2. 1924.
30. RTV. für die Herrenwäschefabrikation. Berlin 10. 11. 1924.
31. TV. für die Krawattenbranche. Berlin 16. 4. 1925.
32. TV. für die Schürzenfabrikation. Königsberg 28. 6. 1924.
33. Landwirtschaftlicher TV. Hameln 2. 3. 1921.
34. TV. für die sächsische Metallindustrie. Dresden 30. 4. 1926.
35. TV. der Eisenindustrie. Stettin 6. 7. 1925.
36. TV. der Bergischen Metallindustrie. Elberfeld 21. 10. 1919.
37. TV. der Metallindustrie. Königsberg 23. 2. 1926.
38. TV. der Metallindustrie. Döbeln 28. 4. 1926.
39. RABlatt 18 a. a. O. X.
40. TV. der Thüringer Metallindustrie. Berlin 24. 8. 1926.
41. TV. der Textilindustrie. Obereichsfeld 10. 5. 1925.
42. TV. der Wagen- und Karosseriefabrikation. Berlin 13. 3. 1925.
43. TV. der sächsischen Lederindustrie vom 25. 2. 1925.
44. TV. für ledige Dienstboten. Würzburg 28. 11. 1925.
45. TV. der Zentralheizungsindustrie. Hamburg 2. 6. 1926.
46. TV. der Schiffs- und Bootsbauer. Berlin 15. 7. 1926.
47. TV. der sächsischen Feinhohlglasschleiferei vom 3. 12. 1925.
- 48—50. RABlatt 18, 1922, S. 538.
51. TV. der Metallindustrie des West-Erzgebirges. Dresden 1. 7. 1926.

Der Akkordlohn in der Praxis.

Von Dr. PETER GOETZE-Berlin.

Das vorliegende Referat wurde mir übertragen, weil ich in der praktischen Akkordarbeit Erfahrungen habe, und zwar zunächst solche als Akkordarbeitnehmer und später als Vertreter eines Akkordarbeitgebers. Diese Erfahrungen stammen aus einigen mittelgroßen Fabriken des In- und Auslandes, in denen ich als Arbeiter tätig war, und zwar stammen sie überwiegend aus der Holzverarbeitenden Industrie.

Meine Erfahrungen sind daher in verschiedener Richtung einseitig. — Zunächst habe ich nur als Facharbeiter gearbeitet. Es ist jedoch selten, daß Akkordarbeit von anderen als Facharbeitern (gelernten oder angelernten) ausgeführt wird. Und daher ist diese Einseitigkeit eine notwendige. Mit der Facharbeiterqualität ist die Bindung an den Gewerbebezweig, in meinem Falle die Holzverarbeitende Industrie, notwendig verknüpft. Dieser Gewerbebezweig unterscheidet sich von anderen durch seine technisch-wissenschaftlich noch unvollkommen durchforschten Arbeits-

methoden, die selbst in größeren Fabriken der Branche noch sehr den Charakter der Handwerklichkeit aufprägen; dies wirkt sich natürlich auch im Akkordwesen sehr stark aus. Daher unterscheidet es sich von den vielleicht am meisten beachteten Verhältnissen in Großbetrieben der Metallindustrie nicht unwesentlich. Jene Verhältnisse sind aber durchaus nicht typisch. Im Gegenteil, über drei Viertel der deutschen Arbeiterschaft sind in kleineren und mittleren Betrieben beschäftigt, und die Holzindustrie, mein Erfahrungsfeld, steht der Metallindustrie nur um wenige tausend Beschäftigte an Ausdehnung nach. So bitte ich, die mangelnde Universalität meiner Erfahrungen ihrer Unmittelbarkeit zugute halten zu wollen und die zu schildernden Verhältnisse aus mittelgroßen Klavierfabriken im gewissen Sinne als typisch anzusehen. Meine besondere Stellung als „soziologisches Amphibium“, das den Akkordlohn sowohl von der Arbeitnehmer- als auch von der Arbeitgeberseite kennenlernte, vermindert die Gefahr sozialpolitischer Einseitigkeit.

Der Gang der Darstellung ist der folgende: Ich schildere zunächst den regulären Verlauf der Akkordarbeit, als Gegensatz hierzu praktisch häufige Fälle des irregulären Verlaufes. Es folgen die wesentlichsten Gesichtspunkte, unter denen der Arbeitnehmer den Akkord als Entlohnungsform überhaupt betrachtet, und als Gegensatz dazu die Überlegungen, die der Arbeitgeber über den Akkord anstellt. Im Anschluß hieran streife ich die Fragen der Akkordpreisfestsetzung, um schließlich einen kleinen Überblick über die modernen Abarten dieser Entlohnungsform und ihrer Entwicklungstendenzen zu geben.

In der Praxis vollzieht sich die Akkordarbeit folgendermaßen: Ein Arbeiter wird telephonisch vom Arbeitsnachweis angefordert und erscheint alsbald im Betriebs- oder Personalbureau. Es entwickelt sich zwischen dem Arbeiter und dem Einstellenden ein Gespräch, ein Feilschen mit verdeckten Karten um die Einstellung. Der Arbeiter braucht Arbeit, der Arbeitgeber einen Mann, und beide laufen gewisse Gefahren. Der Arbeiter muß damit rechnen, bei einer eventuellen Rückkehr auf den Arbeitsnachweis als letzter anzutreten, wenn er nach kurzer Zeit das Arbeitsverhältnis wieder lösen muß, und der Arbeitgeber muß damit rechnen, einen ungeeigneten, unsauberen, unehrlichen oder aufrührerischen Arbeiter nicht wieder aus dem Betrieb hinauszubekommen wegen des Kündigungsschutzes des BRG. und der Solidarität der Kollegen. Den Akkordarbeiter interessiert vor allem die Verdienstmöglichkeit. Diese ist mit der Angabe des Akkordpreises selbst dann nicht umschrieben, wenn der Arbeiter ungefähr weiß, um welche Arbeit es sich handelt. Es sind nämlich die Bedingungen der Arbeit in keinem Betriebe völlig gleich, und der Arbeiter kann nicht übersehen, wieviel Arbeit die Operation nun genau erfordert. Ferner kann er sich darüber täuschen, ob ein vielleicht sehr günstig erscheinender Akkord den Regelfall bildet oder sich auf Arbeiten bezieht, die nur ausnahmsweise vorgegeben werden. Es gibt Arbeitgeber, die derartige „Aushängeakkorde“ zu dem Zweck auf die Liste setzen, um mit ihrer Hilfe zögernde Arbeiter zum Eintritt zu bewegen. Besser wird der Arbeiter orientiert durch vorgewiesene Akkordabrechnungen mit Kollegen derselben Abteilung. Doch weiß er auch hier nicht, ob ihm der Arbeitgeber nicht gerade die Verdienste besonders leistungsfähiger Arbeiter vorweist. — Den Arbeitgeber interessiert vor allem der Charakter neben der Leistungsfähigkeit des Einstellenden. So haben die dauernd mit dieser Aufgabe betrauten Personen meist ein ungewöhnliches Maß von Menschenkenntnis auf den ersten Blick.

Am Schluß der Unterhaltung wird der Arbeiter eingestellt. Am nächsten Tag wird ihm um sieben Uhr am Fabriktor eine Karte übergeben, auf der mittels einer Kontrolluhr die Zeit seines Ein- und Ausgangs vermerkt wird. Er meldet sich beim Meister, und die Arbeitseinweisung beginnt. Bei dieser hat der Meister nur beim ersten Stück einen überwiegenden Anteil. Bei der eigentlichen Einübung sind die

Kollegen, die daneben arbeiten, mindestens ebenso wichtige Faktoren. Der Arbeiter muß nämlich nicht nur lernen, was er machen soll, sondern auch, wie er es machen soll, mit welchen Kniffen und Methoden er sich die Arbeit erleichtern kann. Er muß nicht nur erfahren, was die Kontrolle an Leistung verlangt, sondern auch, was sie eben gerade noch abnimmt. Er muß ihre Prüfungsmethoden und Eigenheiten kennenlernen. Dazu sind die Kollegen da. Falls diese auch im Akkord arbeiten, bedeutet der Zeitverlust der Einweisung für sie ein Opfer, das meist durch einen Kasten Bier bei der „Einkeile“ zur Feier des ersten fertiggestellten Stückes ausgeglichen wird, den der Neuling bezahlt. Das erste Stück unterliegt dann vielfach einer schärferen Kontrolle, da von dem Ausfall dieser Probearbeit das Ob und Wie der Weiterbeschäftigung abhängig gemacht wird.

Der eigentliche Akkordablauf erfolgt in fünf Phasen: der Zuteilung, auch Vorgabe oder Ausgabe genannt, der Ausführung, der Abnahme, dem „Schreiben“, d. h. der Abrechnung der Akkordzettel, und der Lohnzahlung.

Wenn eine Arbeit fertig oder in ihrem letzten Stadium ist, schreibt der Meister oder das Kalkulationsbureau einen Akkordzettel aus, dessen Kopie zurückbleibt. Auf diesem ist angegeben: Name des Arbeiters, Art der Arbeit, Nummern der Werkstücke, Akkordpreis des einzelnen Stückes und die Summe, Datum und Name des Meisters. Diese Zettel hebt der Arbeiter auf. Er führt die Arbeit aus und vermerkt zu Kontrollzwecken seinen Namen entweder auf dem Werkstück oder auf einer mitlaufenden Kontrollkarte. Dann erfolgt die „Lieferung“ und die mehr oder weniger streng gehandhabte Kontrolle. Diese wird manchmal auch erst nach dem Ablauf einer Reihe aufeinanderfolgender Arbeiten im ganzen ausgeführt, so lange man noch die Fehler des einzelnen Arbeiters erkennen kann. — Am Freitag der Woche findet gewöhnlich die Lohnzahlung statt, und da das Lohnbureau zwei Tage zum Ausrechnen und Bereitstellen des Lohnes braucht, wird in der Regel Mittwochabend „geschrieben“. Die in der Woche angesammelten Akkordzettel werden vom Meister eingesammelt, und er oder das Lohnbureau notieren auf größeren Kuverts die Bezeichnung der Arbeiten und addieren die Preise der Akkordzettel des betreffenden Arbeiters, die sie hineinstecken. Nachdem die Bruttosumme so festgestellt ist, wird dem Arbeiter diese Akkordtüte zur Gegenkontrolle vorgelegt, damit er gleich seine Einwendungen machen kann, nach dieser Prüfung wandert die Tüte ins Lohnbureau und wird dort verbucht. Es werden die Sozialversicherungs- und Erwerbslosenbeiträge und die Steuern abgezogen, so daß die Nettosumme übrigbleibt. Eine neue kleinere Tüte wird ausgeschrieben, auf der neben dem Bruttolohn und der Stundenzahl der Name des Arbeiters vermerkt ist und die Abzüge verrechnet werden. Sie enthält den Lohn, der am Freitagabend dem Arbeiter gegen Quittung ausgehändigt wird.

Ich beginne nun, den Gang der Akkordarbeit noch einmal durchzugehen und werde hierbei auf gewisse typische, irreguläre Fälle hinweisen, die von besonderem juristischen Interesse sind.

Zunächst kann der Arbeiter zu spät kommen, und wenn ihm auch die Einteilung seiner Zeit überlassen bleibt, so erfordert es doch die Arbeitsdisziplin, daß derartige Verspätungen vermieden werden. Es gibt daher eine ganze Anzahl von Fabriken, die an Stelle einer umständlichen und unangenehmen Straffestsetzung für Verspätung in der Arbeitsordnung einen Anschlag am Tor anbringen, nach dem die Kontrolluhr von 7⁰³ Uhr bis zur Frühstückspause um 9 Uhr geschlossen bleibt und ein verspäteter Arbeiter erst zu dieser Zeit wieder in den Betrieb kommen kann. Das wirkt sehr erzieherisch.

Bei der zweiten Phase, der Vorgabe neuer Arbeit, kann bereits der Akkordarbeiter empfindlichen Schaden erleiden. Dies ist besonders dann der Fall, wenn ihm eine Arbeit übertragen wird, die er nicht ständig ausführt. Der Kernpunkt

seines Interesses ist die stete Wiederkehr der gleichen Operationen, die ihm eine immer größere Einarbeitung ermöglicht und eine Zeitersparnis mit sich bringt, von der sich der Außenstehende kaum eine Vorstellung macht. Es gibt Arbeiter, die innerhalb von 2—3 Jahren, die sie mit denselben Arbeiten verbringen, die Dauer der Arbeit auf den vierten Teil herabdrücken gegenüber der Anfangszeit. Das bedeutet für sie den vierfachen Verdienst. Die Akkordsätze sind natürlich auf Arbeiter zugeschnitten, die schon ziemlich gut eingearbeitet sind. Wenn man nun ab und zu aus der Übung herausgerissen und vor völlig neue Aufgaben gestellt wird, vermindert sich der Verdienst in außerordentlich starkem Maße. Ich möchte den Wechsel der Arbeit als das größte Übel ansehen, das einem Akkordarbeiter nächst der Entlassung vom Arbeitgeber droht. Sogar niedrige Akkordpreise sind nicht so entmutigend, ja so degradierend, als wenn ein Arbeiter, der jahrelang eine bestimmte Arbeit ausgeführt hat, nun plötzlich mit einer anderen beschäftigt wird, bei der er nicht mehr verdient als ein Anfänger. Trotzdem wird es sich häufig nicht vermeiden lassen, daß bei der Änderung des Fabrikationsganges Akkordarbeiter auf diese Weise geschädigt werden.

Ein anderes, weniger wichtiges Übel, das den Arbeiter bei Gelegenheit der Arbeitszuweisung treffen kann, ist eine ungünstige Bemessung des zeitlichen Umfanges der Akkordposition. Es gibt hier nämlich ein gewisses, individuell verschiedenes Optimum für die Wiederholungsperiode der Arbeit. Ich habe die Erfahrung gemacht, daß es für mich persönlich etwa in der Periode von 5 Stunden im Neulingsstadium liegt. Ist die Arbeitsperiode größer, so erfordert sie eine längere Einübungszeit, die Übersicht über die Arbeit wird erschwert, und es treten vielfach die arbeitspsychologischen Typenmerkmale der Einzelarbeit auf. Man kommt bei einem beispielsweise 10 Stunden lang dauernden Akkord sehr leicht dazu, jedes Stück als ein einmaliges anzusehen, und das beschleunigende Gefühl für den Arbeitsrhythmus fehlt mehr oder weniger. Ist dagegen die Periode zu klein, so treten Monotonie-Erscheinungen auf, unter denen ein geistig regsamer Mensch sehr leiden kann. (Die Wirkung derartiger Monotonieerscheinungen bei der Arbeit einfacher Menschen wird allerdings von Sozialphilanthropen vielfach überschätzt.) Auch kann man in einem Arbeitsturnus von etwa einer Viertelstunde ohne subtile Messungen mit Stoppuhr und Bewegungsstudie die Dauer der Arbeitselemente nur sehr roh in ihrer Zeitdauer messen, und die Selbstkontrolle mit der Uhr ist eine der unerläßlichsten Vorbedingungen einer zielbewußten, planmäßigen Selbst-Einarbeitung. Eine gewisse überindividuell-optimale Arbeitsperiode bildet der Arbeitstag oder ein gerader Bruchteil von ihm, da man sich innerhalb dieses Zeitabschnitts günstig die Zeit einteilen kann.

Wir gehen weiter und kommen zu den Irregularitäten bei der Ausführung der Arbeit. Hier macht sich nun vor allem ein schwerer Nachteil des Akkords gegenüber dem Zeitlohn bemerkbar: die Verschiebung des Risikos auf den Arbeitnehmer. Die Größe dieses Risikos, das eine ganz besonders schwere Belastung darstellt, ist je nach Art und Organisation der Betriebe ganz verschieden. Auch die Größe der Arbeitsperiode ist sehr maßgebend hierbei. Das Risiko ist ein vielfaches. Mangelhafte Belieferung, Fehlerhaftigkeit des gelieferten Materials, Mißlingen der Operation oder Erschwerung derselben und Untergang des Werkstückes.

Durch die mangelhafte Belieferung mit Material entsteht eine peinliche Situation, da infolge des Mangels eines manchmal nur unwesentlichen Teiles der Arbeiter am Fortarbeiten gehindert wird; sei es, daß dies auf schlechte Disposition oder auf einen unglücklichen Zufall zurückzuführen ist. Die juristischen Folgen der Unterlassung jener Mitwirkungshandlung bilden ja ein besonders zu behandelndes Problem. Da die Innehaltung dieser Verpflichtungen aber häufig von der Tätigkeit von Personen abhängt, die aus soziologischen und persönlichen

Gründen den Arbeitern näherstehen als der Arbeitgeber, so sieht der Arbeiter meist die Sachlage nicht von seinem subjektiven Standpunkt als Arbeitsvertragskontrahent, sondern von einem objektiven Standpunkt als Zelle des Betriebsorganismus an. Er wendet sich daher mit seinen Vorwürfen an den schuldigen Betriebsbeamten, Lagerverwalter usw. Zudem würde die Geltendmachung jeder Verzögerung für den Akkordarbeiter praktisch bedeuten, daß er am Wochenende eine oder einige Stunden Zeitlohn zur Bezahlung anmelden müßte. Da aber für solche Wartezeit besonders ungern etwas bezahlt wird, tut man gut, hierdurch nicht unliebsam aufzufallen. Ein selbstbewußter, leistungsfähiger Arbeiter verlangt auch nicht gern von seinem Arbeitgeber Lohn, wo keine Arbeit geleistet wurde. Hierin nähert sich das Bild, das der Arbeiter vom Akkord hat, eher dem Werk- als dem Dienstvertrag. Ich habe es schon erlebt, daß eine ganze Abteilung aus einer Fabrik hinauslief bis zu einer etwa 2 Minuten entfernten Straßenecke, an der ein Lieferauto mit Materialien mit gebrochener Achse lag und nicht weiter konnte. Da die Arbeiter auf die Materialien warteten, liefen sie zu der Unfallstelle und transportierten alsbald das Material selbst zur Fabrik. Dies taten sie aus eigenster Initiative, ja fast gegen den Willen des Arbeitgebers, der wegen des leichten Regens für den Zustand seines Materials fürchtete. Die Situation bei ausbleibendem Material ist deshalb so deprimierend, weil der Arbeiter nicht weiß, was er beginnen soll. Dadurch bemächtigt sich seiner eine Mißmutigkeit und Unlust, während bei der Arbeit sonst eine fröhliche Stimmung zu herrschen pflegt. Man verrichtet, wenn das Material ausbleibt, Lückenbüßerarbeit, und es entsteht beim Strecken der Arbeit das äußerst peinliche Gefühl, daß der sonst auf äußerste Schnelligkeit gerichtete Wille wirkungslos verpufft und dadurch die Tatkraft gehemmt wird.

Der mangelhaften Belieferung gegenüber steht die mangelhafte Qualität des gelieferten Materials. Ob der Arbeiter hier eine Prüfungspflicht hat, scheint ein rein akademisches Problem zu sein, denn irgendeine Verzögerung entsteht doch stets bei einem solchen Qualitätsmangel, und mag der Schaden nun in Mehrarbeit oder in sonstigen Zeitverlusten liegen, praktisch wird immer der Arbeitnehmer geschädigt. Es ist für ihn günstiger, wenn das betreffende Material sich überhaupt nicht verwenden läßt und er es so rundweg ablehnen kann, als wenn es bloß unwesentliche Mängel aufweist, die lediglich mehr Arbeit machen, denn diese fallen fast stets in das vom Arbeitnehmer zu tragende Risiko. Eine besonders interessante Folge tritt auf, wenn die Fehlerhaftigkeit des Materials auf eine mangelhafte Ausführung eines Arbeitskollegen zurückzuführen ist, der das gleiche Stück vorher bearbeitete. Wie gesagt, wandert nämlich häufig das Werkstück einfach weiter von einem Arbeiter zum anderen und wird entweder nach einer Reihe aufeinanderfolgender Operationen erst einer Prüfung unterzogen, die sich dann auf alle in dieser Reihe ausgeführten Arbeiten bezieht, oder man überläßt die Kontrolle überhaupt vollständig dem im Fabrikationsgang folgenden Akkordarbeiter, der nur dann seine Arbeit unter normalem Arbeitsaufwand ausführen kann, wenn die Vorausführung fehlerfrei ist. Ist dies nicht der Fall, so entsteht eine Differenz zwischen diesen beiden Arbeitern, von denen sich der eine als schuldiger und der andere als geschädigter Teil fühlt. Es wird den Beteiligten selten klar, daß die eigentliche juristische Sachlage eine ganz andere ist: daß nämlich der erste Arbeiter seine Pflichten dem Arbeitgeber gegenüber nicht erfüllte und der zweite Arbeiter eine Forderung auf fehlerhafte Vorarbeit nicht an den ersten Arbeiter, sondern an den Arbeitgeber hat. Die Beteiligten denken da einfacher und praktischer, schalten den Arbeitgeber als Zwischenglied aus und konstruieren eine Art Verpflichtung untereinander, wodurch der Arbeitgeber unbehelligt bleibt. — Selbst wenn nun der schuldige Arbeiter den Schaden, wenn möglich, selbst behebt, so steht der zweite Arbeiter dabei tatenlos herum und möchte weiterarbeiten, so daß er es nicht selten unterläßt, überhaupt zu reklamieren und es einfach selbst über-

nimmt, „den Pfusch gerade zu rücken“, denn es ist vielfach nicht möglich, in dieser Zeit andere Arbeit vorzunehmen. So kommt es, daß ein Arbeiter, der dazu neigt, seine Arbeit fehlerhaft auszuführen, durch häufiges „Antretenlassen“ in seinem betriebs-sozialen Unwert gekennzeichnet wird, und es kommt vor, daß der moralische Druck der anderen Akkordarbeiter ihn aus der Fabrik treibt.

Das völlige Mißlingen der Operation ist ein Vorkommnis, das mehr aus theoretischen Erwägungen hier erwähnt werden muß als aus praktischen. Ich habe es noch nie erlebt, daß irgend etwas vollkommen und endgültig mißlang. Doch ist dieses in anderen Gewerbezweigen durchaus möglich, wenn auch die praktische Rolle eines völligen Mißlingens nicht groß sein wird. Dagegen kommt es oft vor, daß sich durch die Schuld des Arbeiters oder durch Zufall die Arbeit ungeheuer vermehrt. So ist es mir einmal passiert, daß ein Topf mit schwarzer Lackfarbe, den ein Arbeitskollege auf das von mir zu bearbeitende Klavier gesetzt hatte, durch einen aufschlagenden Fensterflügel umgeworfen wurde und der dicke schwarze Lack sich über das Innere des Werkstückes ergoß. Man sieht dann seine Verpflichtung zur Fertigstellung des übertragene Werkes als oberstes Prinzip, das Malheur mit dem Lack als ganz persönliches Unglück an, obwohl der Jurist wahrscheinlich sagen würde, daß man sowohl für das evtl. Verschulden des Kollegen als auch für den Zufall, daß das Fenster aufschlug, die Firma als Arbeitgeberin in Anspruch nehmen könnte, ja vielleicht selbst bei eigener leichter Fahrlässigkeit diesen Schaden nicht zu tragen brauchte. Die praktischen Verhältnisse bringen es aber mit sich, daß dem Arbeiter die Last dieses Schadens ohne weiteres zugemutet wird. Es fand die Zustimmung aller Kollegen, wenn der Meister mich anwies, die Sache für meinen Akkordpreis in Ordnung zu bringen. Auf einem rein positiven Verschulden des Arbeitgebers beruht ein anderer Fall, den ich erlebte. Es waren Schrauben in anderen Dimensionen geliefert worden als gewöhnlich, aber es war zunächst nicht möglich, dies auf den ersten Blick zu erkennen. Im Laufe von einer Woche hatte ich etwa 20 Klaviere vorgearbeitet, in denen ich etwa 800—900 derartige Schrauben angeschraubt hatte. Dann erst nahm der nächste Arbeiter diese Klaviere vor und stellte fest, daß die Löcher, die ich gebohrt hatte, zwar an sich normal, für die unnormalen Schrauben aber zu groß waren und daß sämtliche Schrauben ausgewechselt werden mußten. Es waren mit diesen Schrauben gewisse Teilchen befestigt, die inzwischen schon gerichtet worden waren, kurzum, es entstand eine Mehrarbeit von 10—15 Stunden. Vom Meister wurde anerkannt, daß die Schrauben falsch besorgt waren, ich hätte dies aber bemerken und melden müssen. Es gibt einen gewissen Grundsatz, nach dem man in einem solchen Fall zunächst dafür sorgen muß, daß die gelieferte Arbeit ins Lot kommt, ehe man neue vornimmt, und nur der Hinweis auf die finanzielle Bedrängnis, in die ich geraten würde, erwirkte mir die Erlaubnis, in freiwilligen, unbezahlten Überstunden den Schaden zu beheben. Eine Änderung der Entlohnung bei mangelhafter Ausführung einer Akkordarbeit findet in der Regel nicht statt, sondern eine Zurückweisung der Arbeit durch die Kontrolle, bis die Ausführung einwandfrei ist. Der Fall, daß eine mangelhaft ausgeführte Arbeit, die nicht repariert werden kann, aber noch zu verwenden ist, zu geringeren Sätzen entlohnt wird als die mangelfreie, ist mir noch nicht begegnet.

Der Untergang des Werkstückes oder einzelner Teile ist die letzte Irregularität bei der Ausführung. Es kommt in unserer Branche verschiedentlich vor, besonders in der Periode der Einarbeitung, daß gewisse Holzteile versehentlich verschnitten oder anderswie verdorben werden. Es handelt sich in den Fällen meiner Erfahrung nicht um besonders wertvolle Teile, aber es wird doch immer so etwas damit gespielt, daß solche, durch Verschulden des Arbeiters verdorbene Gegenstände aus seinem Lohne bezahlt werden müßten. Praktisch habe ich aber dergleichen nie erlebt. Juristisch könnte der Arbeitgeber gewiß einen Ersatzanspruch konstruieren, praktisch entscheidet er sich bei kleineren Schäden in der

Regel dafür, ein Auge zuzudrücken und dem Arbeiter ein neues Stück zur Verfügung zu stellen, und in krassen Fällen oder bei Wiederholungen wird der Arbeiter entlassen. Hier denkt der Arbeitgeber meist betriebsorganisch und nicht juristisch-subjektiv; wie wir vorhin sahen, daß der Arbeiter in der Regel seine Arbeitskraft weiter zur Verfügung stellt, als er verpflichtet ist, so bietet der Arbeitgeber in der Regel das Material an, bis eben der Zweck erreicht ist und trägt die vom Arbeiter fahrlässig verursachten Schäden. Was aber die Bezahlung des Akkordlohnes für solche Extraarbeiten angeht, so kann ich Rechtstatsachen nicht angeben, da die aufgewandte Mehrarbeit an den Ersatzstücken meiner Erfahrung nach immer gering war und der Arbeiter, froh, nicht auf Schadenersatz belangt zu werden, keinen besonderen Lohnanspruch stellte.

Wir gelangen nun zu den Unregelmäßigkeiten beim „Schreiben“, d. h. bei der Einsammlung der Akkordzettel am Wochenende. War bei der Ausführung der Arbeit häufig der Arbeiter der Benachteiligte, so ist in diesem Augenblick der Arbeitgeber besonders bedroht. Es ist dieser Zeitpunkt nämlich der klassische Moment der „Akkordschiebung“.

Der einfachste Fall ist immer der, daß von einem ungetreuen Meister dem Arbeiter, mit dem er unter einer Decke steckt, eine Arbeit bescheinigt wird, die der Betreffende gar nicht ausgeführt hat. Ich habe dergleichen nur einmal erlebt. Im allgemeinen ist der Meister zu gewissenhaft und die Kontrolle in der Nachkalkulation zu scharf für diese verhältnismäßig plumpe Art der Akkordschiebung. Eine viel raffiniertere Art ist die des sog. „Halbe-Halbe“-Machens, das seinen Namen von dem Teilungsmaßstab der erbeuteten Summe hat. Dies besteht nämlich in der Ausführung von Akkordarbeiten durch Zeitlohnarbeiter in demselben Betriebe bzw. darin, daß ein bald in Zeit-, bald in Akkordlohn beschäftigter Arbeiter während der Beschäftigung in Zeitlohn Arbeiten macht, die er später in Akkord entlohnt bekommt. Dieser Betrug liegt besonders nahe bei räumlicher Nachbarschaft oder wenn an denselben Werkstücken oder durch dieselben Personen nacheinander Operationen in Zeitlohn und in Akkord vorgenommen werden. Dann verabreden sich die beiden Arbeiter, daß der Lohnarbeiter diese oder jene Operation mehr oder gründlicher mache, als ihm aufgetragen ist; er entlastet dadurch den Akkordarbeiter, und dieser teilt mit ihm den Ertrag. Ein besonders krasses Beispiel dieser Art erlebte ich als Schüler, als ich mit einigen Mitschülern 1918 aufs Land zur Kartoffelernte geschickt wurde. Wir arbeiteten dort zusammen mit Polenfrauen. Letztere standen im Akkord, wir in einem obrigkeitlich festgesetzten Wochenlohn. Man wies uns Reihen zwischen den Polen auf den Kartoffelfeldern an, und wir stellten die Kartoffelkörbe etwa 5 m nach vorn und warfen die Kartoffeln hinein. Die Polen achteten genau darauf, wann unsere Körbe voll waren. Sie gaben uns dann ein Zeichen, ergriffen unsere Körbe schnell, da man deren Zugehörigkeit nicht genau übersehen konnte, und brachten sie eilig zu dem etwas entfernten Kastenwagen, um sich, und darauf kam es an, eine Akkordmarke dafür zu holen. Uns war diese Methode an sich ganz recht, denn wir brauchten die schweren Körbe nicht zu transportieren. Unsere Leistungen wurden aber nicht kontrolliert. Allerdings haben die Polen nicht mit uns „Halbe-Halbe“ gemacht. Die Möglichkeiten der Akkordschiebung sind hiermit natürlich nicht erschöpft, sie bieten jedoch hier kaum weiter ein erwähnenswertes Interesse.

Aus dem Grundprinzip des Akkordlohnes, nur das Ergebnis zu bezahlen, geht der Grundsatz hervor, am Wochenende nur fertige Arbeit zu „schreiben“. Dem steht häufig ein besonderes Geldbedürfnis des Akkordarbeiters entgegen, und es entsteht die Frage, inwieweit am Wochenende Zettel abgeführt werden dürfen, die sich auf noch unvollendete Arbeiten beziehen. Man nennt diese Methode „Schweine schreiben“, indem man mit „Schweinen“ unausgeführte Akkorde meint. Obgleich eigentlich der Abend des Mittwoch den Stichzeitpunkt bildet,

wird es in der Regel geduldet, daß Arbeiten geschrieben werden, die der Arbeiter bis zur Lohnzahlung am Freitagabend ausgeführt haben wird. „Schweine“ über Freitagabend hinaus sind jedoch verpönt. Hier spielt vielleicht die Furcht des Arbeitgebers mit, der Arbeiter könnte mit dem zuviel bezahlten Geld verschwinden, wie es einmal mit dem Kolonnenführer einer Truppe polnischer Landarbeiter geschah, der mitten in der Ernte bereits vom Gutsherrn die Bezahlung für die gesamte Ernte bekommen hatte und verschwand, ohne seine Arbeiter auch nur bis zu dem Tage seines Verschwindens bezahlt zu haben. — Einige kleine „Schweine“ werden allerdings nicht selten vom Meister geduldet, und das hat einen psychologischen Grund. Der Arbeiter strengt sich nämlich mehr an, wenn er bis Freitag an dem „vorgefressenen Geld“ abarbeitet und dann nach dem kurzen Sonnabend den offiziellen Wochenschluß Mittwochabend in bedrohliche Nähe gerückt sieht. So treibt ihn in den ersten Tagen der Lohnwoche das schlechte Gewissen über die „Schweine“ und von Montag bis Mittwoch die Angst, Mittwochabend zu wenig Zettel zum Schreiben zu haben.

Ab und zu kommt es in der Werkstatt vor, daß ein Akkordarbeiter, der durch eine der geschilderten Unregelmäßigkeiten behindert und dadurch in seinem Verdienst geschädigt wurde, „Lohn schreibt“. Dies bedeutet, daß er die extra verwandte Zeit irgendwie berechnet und auf einem Zettel mit seinen Akkordzetteln zusammen abgibt. Der Meister muß dies nun erst durch Gegenzeichnung gutheißen, was vielfach Anlaß zu Meinungsverschiedenheiten über die Zahl der versäumten Stunden usw. gibt. Den Multiplikator bildet dann in der Regel der Stundendurchschnittsverdienst, eine Größe, die sehr verschieden, meiner Erfahrung nach durch Division der in den letzten 4 Wochen ausgezahlten Lohnsumme durch die in der gleichen Zeit gearbeiteten Stunden errechnet wird.

Bei Gelegenheit der Bezahlung, des letzten Gliedes in dem Turnus der Woche des Akkordarbeiters, sind Unregelmäßigkeiten nicht häufig. Dies kommt vor allem daher, weil meist hier schon gleich in der Fabrik jene Gegenkontrolle der ausgeschriebenen Akkordtüten stattfindet, von der ich vorhin sprach. Es bleibt so eigentlich nur eine rein mechanische Ausrechnung und Subtraktion der Steuern und Sozialbeiträge übrig. Eine einzige Quelle von Differenzen ist vielleicht die Berechnung des Vorschusses auf „angefangene Arbeit“. Die Situation ist hierbei die, daß ein umfangreicher Akkord von dem Arbeiter am Mittwochabend noch nicht fertiggestellt ist. Da er aber sonst nicht viel zu „schreiben“ hat und aus irgendwelchen Gründen keine „Schweine“ schreiben will, fordert er einen Vorschuß, der dem bereits geleisteten Teil des Akkords ungefähr entspricht. Er hat hierauf mangels Verabredung und gesetzlicher Vorschrift wohl kaum einen Rechtsanspruch. Ich habe es aber nie erlebt, daß ein solcher Vorschuß verweigert wurde, so daß man hier vielleicht die Entstehung eines Gewohnheitsrechts annehmen kann.

Wenn ich nun die Einstellung des Arbeitnehmers zum Akkordlohn zusammenfasse, so sind seine hauptsächlichen Interessen bei dieser Entlohnungsform die drei folgenden:

Das Hauptinteresse besteht an einem dauernden Gleichbleiben der auszuführenden Akkordarbeiten, denn die Gleichförmigkeit bildet die Vorbedingung für die Einübung, und diese wieder ist die Grundlage für die dem Arbeiter günstige Gestaltung des einzigen variablen Elementes der Lohnhöhe, der Akkordzeit. Wie ich schon sagte, sind die Erfolge einer ganz eingehenden Einarbeitung sehr groß. Natürlich hat aber auch diese Einarbeitung ihre Grenzen, die aber selten vor einer mehrjährigen Ausführung der Arbeit (sofern es sich um eine annähernd optimale Periode handelt) erreicht wird. Die weitere Ausführung bringt dann zwar kaum noch eine Beschleunigung, aber eine solche Gewöhnung an diesen Leistungsgrad, daß man das, was ursprünglich nur mit äußerster Kraftanstrengung geleistet wurde, im Laufe der Zeit mit einer gewissen Leichtigkeit ausüben lernt. Ein Interesse

an der Änderung der Arbeit tritt, vom Fall der Erkrankung abgesehen, meist erst im Alter ein, wenn das Bedürfnis des Arbeiters dahingeht, eine Arbeit zu bekommen, bei der mehr seine Erfahrung, Ruhe und Zuverlässigkeit als seine Gewandtheit und Schnelligkeit Bewertung finden. So kommen alte Arbeiter oft in Zeitlohn, der ihre Einkünfte natürlich herabsetzt. Dieser Augenblick tritt nach meiner Erfahrung aber selten vor dem 45. oder 50. Lebensjahr ein, nachdem der Leistungshöhepunkt mit 35—40 Jahren überschritten ist. Dieser Zeitpunkt liegt sehr günstig, da in der Regel in dieser Altersstufe an den früh heiratenden Arbeiter die größten finanziellen Anforderungen gestellt werden, wenn seine Kinder etwa die Schule verlassen und in die Lehre gehen.

Als zweites, natürlichstes Interesse ist das an hohem, ja steigendem Akkordpreis zu nennen, das jedoch dem einzelnen Arbeiter vielfach nicht so nahe steht, wie man vielleicht annehmen könnte. Bei einer lange Zeit hindurch ausgeführten Arbeit sorgen im allgemeinen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und gewisse Korrekturen des Arbeitgebers an Hand der Akkordverdienste dafür, daß anfängliche Ungerechtigkeiten in der Verteilung der Gesamtlohnsumme auf die Dauer ausgeglichen werden, daß also die Proportion des Wertes der Arbeiten zueinander der Proportion der Akkordpreise entspricht. Die Hebung des ganzen Lohnniveaus bei gleichbleibenden Proportionen ist aber Sache der Gewerkschaften und der gesamten Arbeiterklasse. In den Kämpfen um Einzelerhöhung der Akkordsätze stehen nicht die einsichtsvollen Arbeiter an erster Stelle. Sie haben erkannt, daß solche Fragen irgendwie doch kollektiv geregelt werden müssen und daß das ewige Feilschen um Pfennige mehr Arbeitslust, Kräfte und Zeit verschlingt, als dabei herauskommt. Nicht durch Steigerung des Akkordpreises suchen diese Arbeiter das Einkommen zu vergrößern, sondern durch eine immer größere Einarbeitung bei möglichst stetigen und ruhigen Akkordpreisverhältnissen.

Dies führt mich auf das dritte Interesse des Akkordarbeiters: Ruhe und Ordnung zur Arbeit im Betrieb. Es ist ganz merkwürdig, wie sehr z. B. ein Fahrstuhlbrand in einem mir bekannten Betriebe auf den Verdienst der an sich völlig unbeteiligten Arbeiter gewirkt hat. Es war in jenen Tagen das Ereignis viel besprochen worden und hatte die meisten in Gedanken wohl noch mehr beschäftigt. Obgleich die eigentliche Arbeit keinen Moment hätte unterbrochen werden müssen, war der durchschnittliche Wochenverdienst um nahezu ein Sechstel geringer. So kennt der Arbeiter nur einen Wunsch: recht fröhliche, fleißige und möglichst wenig redselige Kollegen und Verlegung des Wirtschaftskampfes aus den Betrieben an den Verhandlungstisch der Gewerkschaften. Es gibt immer noch viele Gewerkschaftsbeamte, die glauben, sie täten ein gutes Werk für die Arbeiter, wenn sie sie recht innig teilnehmen ließen an den Wirtschaftskämpfen, wenn sie die Betriebe „auf-rüttelten“ zur wirtschaftlichen Aktivität usw. Ich halte das für einen sehr verhängnisvollen Irrtum. Die Aufgabe der Gewerkschaften besteht gerade darin, im Wege der Arbeitsteilung dem Arbeiter den Wirtschaftskampf abzunehmen, daß er so wenig wie möglich davon hört und sieht und in Ruhe arbeiten kann. Die Bearbeitung der Arbeiter mit Berichten über Verhandlungen und alle Einzelheiten des Wirtschaftskampfes kann meines Erachtens höchstens seinen Grund in der Notwendigkeit finden, Propaganda für den Koalitionsgedanken zu machen und sich über die Stimmung der Gewerkschaftsangehörigen zu orientieren, deren Gefolgschaft man sich nicht sicher fühlt. Die Gewerkschaften müssen die Arbeiter so bearbeiten, weil sie sonst fürchten müssen, ihre Mitglieder zu verlieren. Hoffentlich ist die Zeit nicht mehr fern, wo diese störende Propaganda nicht mehr nötig ist, wo es sich von selbst versteht, daß man einer Gewerkschaft angehört, die den Wirtschaftskampf selbständig auf sich nimmt. Damit ist allen Teilen geholfen, den Gewerkschaften, den Akkordarbeitern und vor allem auch der Arbeit selbst.

Das Bedürfnis nach Ruhe und Unbehelligkeit für die Akkordarbeiter erzeugte vor etwa 3 Jahren in der Fabrik, in der ich damals arbeitete, die Vorstellung, als müsse ein Mitglied des Betriebsrates von Gesetzes wegen mit seiner Wahl von Akkord- in Zeitlohn gestellt werden. Man dachte vielleicht an eine ganz extensive Auslegung des § 35 BRG., der den Betriebsrat vor finanzieller Benachteiligung aus Anlaß seiner Tätigkeit schützen soll. Es entstand damals Streit, als man den Obman des Betriebsrates zurück in Akkord stellte und ihm aufgab, die Notwendigkeit der Zeitversäumnis für jede Stunde Betriebsratstätigkeit nachzuweisen. Obgleich bei diesem Nachweis allzu strenge Maßstäbe nicht angelegt wurden, war die Wirkung dieser Maßnahme auf die Höhe des Lohnes dieses Obmanns einerseits und auf den Umfang seiner Betriebsratstätigkeit andererseits unverkennbar.

Als weiteres dringendes Bedürfnis des Akkordarbeiters möchte ich eine gewisse Atmosphäre der fröhlichen Schaffensfreude bezeichnen und komme damit zu der eigentlichen geistigen Haltung dieser Menschen. Während beim Zeitlohn das Gefühl der Abhängigkeit, der dauernden Beaufsichtigung dominiert, fühlt sich der Akkordarbeiter ungleich freier und ungezwungener. Er fühlt sich ähnlich wie ein kleiner selbständiger Werkunternehmer, wobei er sich des juristischen Unterschiedes wohl selten ganz bewußt wird. Er ist freier Herr seiner Zeit, die er oft mit generoser Geste an einen einzuführenden Kollegen verschenkt. Bei der Arbeit überkommt ihn manchmal ein Gefühl, das man nur als Schaffensrausch bezeichnen kann, ein Gefühl starken sportlichen Reizes, gelegentlich Rekorde aufzustellen und sie dann wieder zu überbieten. Kennzeichnend ist es, daß dem Akkordarbeiter die Zeit wie im Umsehen verfliegt und der Feierabend immer früher kommt als erwünscht, während sich beim Zeitlohnarbeiter die 8 Stunden endlos dehnen. So nimmt die Lohnform das ganze Bewußtsein des Arbeiters gefangen. Das hängt damit zusammen, daß man sich auf die Arbeit und auf ihre Dauer sehr stark konzentriert; daß man ständig auf die Uhr sieht und fortwährend möglichst genaue Zeitstudien macht, mit denen man seine Leistungen kontrolliert. Diese Zeitstudien sind von allergrößter Wichtigkeit. Sie selbst zu machen, hat natürlich für den intelligenten Arbeiter viel mehr Reiz als eine Zeitstudie der Firma, deren Stoppuhr bezeichnenderweise den Spitznamen „Betriebsrevolver“ führt. Während der Arbeit prägt sich der Arbeitsrhythmus ganz scharf ein, und da man im Geiste für jedes fertigwerdende Stück den Lohn in klingender Münze vor sich sieht, entsteht manchmal eine frohe Stimmung unter den Akkordarbeitern; sie singen oder pfeifen, werfen Witzworte hinüber und herüber, und es entsteht eine Atmosphäre einer schaffensfrohen Fröhlichkeit für den kräftigen geübten Mann, mit Freude am Rhythmus, am Schaffen, an der Bewegung, an der Anstrengung, kurz, eine sportliche frohe Stimmung.

Hierbei sind jedoch zwei Einschränkungen zu machen. Diese positive Einstellung zur Akkordarbeit hat nur der kräftige und geübte Arbeiter. Wenn man jedoch nicht mitkommt, sich fühlbar überanstrengen muß, wenn die Arbeit in der Hast mißlingt und man sich abends ausgemergelt fühlt und doch weniger verdient als die Kollegen, so entsteht ein Gefühl der Ausbeutung und des Neides, das ja so nahe liegt, eines Neides, den immer der Schwache gegen den Starken hegt. Hierbei meine ich mit „Stärke“ nicht unbedingt die Physis, von der der Erfolg gar nicht so sehr abhängt, als eine Stärke in der Konzentrationsfähigkeit und der Beherrschung seiner Glieder und Organe und einer praktischen Handgeschicklichkeit. — Schwache Arbeiter arbeiten günstiger im Zeitlohn, und für sie ist auch das Wort, daß Akkord Mord sei, geprägt. Es gleicht sich jedoch alles schließlich wieder aus, und geschenkt wird einem in der Wirtschaft nichts. Der Stundenlohn stellt sich in Angebot und Nachfrage des Wirtschaftskampfes auf den Wert der Leistung eines Lohnarbeiters, d. h. eines schwachen Arbeiters, ein; wer mehr verdienen will, der geht in Akkord, wo das Individuum und seine Leistung, nicht die Klassifizierung, den Lohnmaß-

stab abgibt. Kräftige und geschickte Arbeiter haben nicht das Gefühl der Ausbeutung ihrer besten Lebensjahre, wenn sie im Akkord arbeiten, wie es die Arbeiterfreunde vielfach annehmen. Sie fühlen, daß ihre Muskeln geübt, ihr Blick geschärft, ihre Energie und Konzentrationsfähigkeit gesteigert wird, kurz, daß ihre Leistungsfähigkeit wächst.

Ein weiteres Erfordernis soll hier auch noch eingeschaltet werden. Der Lohn, der Akkordpreis darf nicht auf einer aussichtslos niedrigen Stufe stehen. Wenn ein Arbeiter etwa 50 M. in der Woche verdient, sind für ihn, auch wenn er noch eine oder zwei Personen zu ernähren hat, die schwersten, nacktesten Wirtschaftssorgen zerstreut. Diese Summe schwankt natürlich nach der Gegend und nach den allgemeinen Lebensunterhaltungskosten. Der Arbeitgeber tut sehr wenig klug, wenn er sich durch Unterschreiten dieser Grenze sorgenbeschwerte Arbeiter heranzieht, die dadurch in ihrer Leistungsfähigkeit stark beeinträchtigt werden. Die Forderung nach diesem gewissen Mindestlohn ist nicht zu verwechseln mit den sozialpolitischen Forderungen, die immer darüber hinausgehen werden, ihre Belange aber an gänzlich anderer Stelle suchen. Es handelt sich hier lediglich um die Ausschaltung des Gefühls der wirtschaftlichen Bedrücktheit, soweit es der Leistung abträglich ist.

Ich schließe hiermit die Betrachtungen des Akkordlohnes von der Arbeitnehmerseite und habe mich bemüht, Licht und Schatten so gleichmäßig zu verteilen, wie ich glaube, daß ein vernünftiger Akkordarbeiter es im Innersten ehrlich empfinden mag.

Die Betrachtung des Akkordlohnes vom Standpunkte des Arbeitgebers teile ich in die Gedankengänge über die Verwendungsmöglichkeit dieser Entlohnungsform überhaupt, die Methoden bei der Festsetzung der Akkordpreise und deren Änderung und die Kritik der Arbeitgeber an dieser Entlohnungsform, um zum Schluß die modernen Arbeitsentgeltberechnungen zu behandeln, zu denen diese Kritik geführt hat.

Wenn ein Arbeitgeber eine Fabrikation neu einrichtet, so tritt an ihn die Frage heran, welche der vorkommenden Arbeiten er im Akkord und welche er in Zeitlohn vergeben wird. Die Überlegungen sind hier sehr verschiedenartig. Zunächst liegt es in der Natur der Sache, daß man sich nur für solche Arbeiten die Mühe der Akkordberechnung macht, die in der laufenden Fabrikation immer wiederkehren und immer von demselben oder denselben Arbeitern ausgeführt werden. So ist einmal die Serienherstellung oder Periodizität und andererseits eine gewisse Arbeitsteilung Vorbedingung für den Akkordlohn im Fabrikbetrieb.

Die beschleunigende Wirkung des Akkordlohnes auf die Arbeitszeit und die damit verbundene Erhöhung der Leistung des einzelnen Mannes ist wohl der ursprünglichste Grund, aus dem der Arbeitgeber zum Akkord kommt. Der Entschluß des Arbeitgebers beruht hier auf der psychologischen Berechnung, daß diese Entlohnungsform dem Arbeiter sein Arbeitstempo selbst zugute kommen läßt und daß deshalb der Egoismus als stärkste Triebfeder die Höhe der Leistung bestimmt. Begrenzung findet dies Verlangen naturgemäß da, wo es dem Arbeitgeber nicht so sehr darauf ankommt, daß schnell, als daß genau gearbeitet wird. So werden Arbeiten der Feinmechaniker und andere subtile Tätigkeiten vorwiegend im Zeitlohn vergeben. Andererseits findet das Verlangen nach Akkord da seine Grenze, wo die Fließarbeit eingeführt ist und die optimale Produktion nicht mit der größten Leistung des Einzelarbeiters zusammenfällt, sondern mit der Proportionalität der Leistungen der einzelnen hintereinander geschalteten Arbeiter. Neben der Sorge um das Arbeitstempo spielt die Absicht des Arbeitgebers, die vorhin geschilderten Risiken auf den Arbeitnehmer abzuwälzen, eine geringe Rolle. Bei der Steigerung des Tempos, der Arbeitsintensität, springt stets mit Sicherheit ein Gewinn heraus dadurch, daß die Generalunkosten sich auf eine größere Anzahl von Produkten

verteilen, daß, wie man es auszudrücken pflegt, der Arbeitsplatz seine Miete schneller verdient; die Abwälzung der Risiken dagegen wirkt sich auf die Dauer doch immer in der Höhe der Akkordpreise aus, denn Angebot und Nachfrage des Arbeitsmarktes berücksichtigen natürlich diesen Risikofaktor. Wenn das Risiko groß ist, so ist es in der Regel nicht ratsam, Akkorde zu vereinbaren, da das Risiko der Arbeit den Arbeitern natürlich bekannt ist und man in der Regel dazu neigt, große Risiken zu überschätzen und kleine zu unterschätzen. Der Akkord würde also unverhältnismäßig teuer werden.

Einen wichtigen Vorzug hat der Akkord vor dem Zeitlohn: seine Kalkulationsfähigkeit. Der Arbeitgeber ist beim Akkordlohn nicht gezwungen, alle Zufälligkeiten mit einzukalkulieren wie beim Zeitlohn, sondern er hat eine glatte, immer gleichbleibende Gleichung zwischen geleisteter Arbeit und gezahltem Lohn, die ihm für die Berechnung und Stabilität seiner Verkaufspreise sehr wichtig ist. So kommt es, daß Arbeitgeber es manchmal vorziehen, Arbeiten im Akkord zu vergeben, obgleich sie sich klarmachen, daß sie sie per saldo teurer bezahlen als im Zeitlohn.

Ferner ist der Akkord die einzig mögliche Entlohnungsform dort, wo die Beaufsichtigung der Arbeit mit Schwierigkeiten verbunden ist. Das Vertrauen in den Fleiß der Arbeiter und ihre Zuverlässigkeit hat doch gewisse Grenzen, und so zieht man in all den Fällen, in denen sich eine auch im übrigen akkordfähige Arbeit außerhalb des Kontrollbereichs des Arbeitgebers abspielt, z. B. außerhalb der Fabrik oder Arbeitszeit, die Entlohnung im Akkord der im Zeitlohn vor.

Trotzdem beim Akkordlohn nicht die Kräfte des Arbeiters als solche, sondern seine effektiven Leistungen bezahlt werden, ist es dem Arbeitgeber angenehmer, leistungsfähige Arbeiter zu haben als schwache. Und zwar aus zwei Gründen: einmal, weil dadurch der Platz besser ausgenutzt wird, d. h. Licht, Heizung, Miete, Maschinen, Krankenkasse und Invalidenbeitrag für den einzelnen Arbeiter sich auf eine größere Anzahl von Produkten verteilen als bei einem schwachen Arbeiter, und zweitens, weil es wünschenswerter ist, wenn ein Akkordarbeiter viel leisten und daher viel verdienen kann, da unter diesen Umständen die Höhe des Akkordpreises als ausreichend, wenn nicht gar als hoch erscheint und die Lohnverhandlungen entsprechend verlaufen. Ein leistungsschwacher Arbeiter, der im Akkord steht, „verdirbt“ den Stundendurchschnittsverdienst der Abteilung, und man trachtet danach, ihn zu entfernen.

Dieser Stundendurchschnittsverdienst bildet meist die Grundlage für die Festsetzung der Akkordpreise, und wir kommen hiermit in das heikelste Gebiet des Akkordwesens, an dem auch zugleich die Kritik des ganzen Systems einsetzen muß. Der Kampf um die Höhe des Akkordpreises im einzelnen sowie um die Höhe des Akkordpreisniveaus ist in der Regel ein unangenehmer Kleinkrieg, der den Betriebsfrieden auf das empfindlichste untergräbt. Wohl der Fabrik, wo einmal Akkorde geprägt sind, die Jahr und Tag unverändert bestehen bleiben. Ein zeitraubender und aufreibender Kampf um Pfennigbeträge bleibt ihr erspart. Und zwar kommt das daher, weil die Akkordpositionen in den einzelnen Betrieben meist zu verschieden sind, um tariflich näher umschrieben zu werden. Die Tarifverträge geben nur allgemeine Richtlinien an, innerhalb deren der Kampf stattfindet. Sehr beliebt ist die Formulierung, daß die Akkordpreise so hoch sein sollen, daß ein Arbeiter normaler Leistungsfähigkeit den Normalstundenlohn + 15 vH verdienen würde. Doch wo ist der Normalarbeiter zu finden, den beide Parteien anerkennen? So prallen, vor allem in Zeiten wirtschaftlicher Konjunkturschwankungen, innerhalb der Betriebe die Gegensätze ganz unverhüllt aufeinander, ohne durch Vertretungsverhältnisse gemildert und in verhandlungsfähige Bahnen geleitet zu sein. Die notwendigerweise summarische Regelung der Akkordpreise auf tariflichem Wege bringt z. B. in sog. Friedensverträgen nach Arbeitskämpfen häufig große Ungerechtigkeiten. Man findet hier oft die Bestimmung: „Alle be-

stehenden Akkorde werden um 5 vH erhöht.“ Dadurch werden die Verdienste in Betrieben mit günstigen Akkorden über Gebühr gesteigert und in solchen mit niedrigen Akkorden ist der Zuschlag zu gering. — In der Regel sind es nicht die Einzelarbeitnehmer, mit denen der Kampf um die einzelnen Akkordpreise im Betrieb ausgefochten wird, sondern die Betriebsvertretungen. Diese setzen sich aber vor allem in Zeiten aufwärtsgehender Konjunktur mit einer imponierenden Zähigkeit für das Wohl der durch sie vertretenen Arbeiter und Arbeitergruppen ein. — Der § 78, Ziff. 2, Abs. 2 BRG., nach dem der Betriebsrat bei Festlegung der Akkordsätze mitzuwirken hat, wurde in einer mir bekannten Fabrik so in eine Faustregel umgepreßt, daß man sagte, nur eine vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat gezeichnete Akkordpreisliste habe „Gültigkeit“, eine Vorstellung, die sich in dieser Form nach dem Gesetz kaum halten lassen dürfte.

Die Maßstäbe, nach denen die Berechnung der Akkordpreise stattfindet, sind sehr verschieden. Man kann fast sagen, daß vom Preis der Butter bis zur Zeitstudie kaum ein Argument in derartigen Lohnverhandlungen ungebraucht blieb. Die Schwierigkeiten in der Akkordfestsetzung führen in Großbetrieben zur Einsetzung sog. Werkstattkommissionen, meist paritätisch zusammengesetzter Gremien von Fachleuten, die die Normaldauer der einzelnen Akkordarbeiten mit bindender Wirkung für beide Teile festzustellen haben. Doch ist die Einsetzung derartiger Kommissionen wegen der damit verbundenen Kosten eben nur Großbetrieben möglich, die ohnehin heute vielfach zu anderen Methoden der Arbeitsentgeltberechnung übergehen. Die Arbeitgeberverbände solcher Gewerbezweige, die sich vorwiegend aus Klein- und Mittelbetrieben zusammensetzen, setzen auch vielfach derartige Kommissionen ein; die Furcht vor den allzu genauen Einblicken der in dieser Kommission sitzenden Konkurrenten in den eigenen Betrieb stellt sich aber deren Tätigkeit entgegen. So bleiben Kleinkrieg und vage Schätzungen vielfach Begleiterscheinungen jeder Akkordpreisfestsetzung. — Verhältnismäßig einfach liegt der Fall der Akkordpreisfestsetzung dann, wenn die gleiche oder eine ähnliche Arbeit schon einmal im Zeitlohn ausgeführt worden ist, so daß man einen Anhaltspunkt für ihre Dauer hat. Vielfach wird jedoch der auf diesem Wege ermittelte Akkordpreis zu hoch, denn einmal unterschätzt man leicht den hierbei noch zu berücksichtigenden Einarbeitungsfaktor, und ferner haben nicht selten die Arbeiter die Lohnarbeit in die Länge gezogen, da sie eine Zugrundelegung der im Zeitlohne erreichten Arbeitszeit für die Akkordberechnung vorausahnten. Diese Zurückhaltung der Arbeiter zu dem Zwecke, die Arbeit langwieriger erscheinen zu lassen, als sie ist, kann man auch bei bereits in Geltung befindlichen Akkordlöhnen beobachten. Die „forschen“ Arbeiter werden von der Mehrheit terrorisiert, nicht mehr zu schaffen als ein bestimmtes Quantum, damit der Preis bei Gelegenheit zu niedrig erscheint und entsprechend hinaufgesetzt werden kann. Dies führte vor einigen Jahren in einer Fabrik zu einer merkwürdigen Erscheinung, die dem Prinzip nach an die Kartellbildungen des Wirtschaftslebens erinnert, der sog. „Höchstgrenze“. Das war ein bestimmter Betrag, den der Wochenlohn des Arbeiters nach autoritativer Festsetzung der Betriebsvertretung nicht überschreiten durfte, die ohne Wissen der Betriebsleitung die Einhaltung dieser Höchstgrenze schärfstens kontrollierte und drohte, daß eventuelle Mehrbeträge an eine gemeinsame Kasse abgeführt werden sollten, was meines Erachtens gesetzwidrig wäre, praktisch auch nie geschehen ist.

Eine ähnliche Verschleierung der Leistungsfähigkeit wurde mit einer Akkordschiebung bezweckt, die ich vor einigen Jahren erlebte. Damals wurden zur Kontrolle keine Zettel, sondern Marken ausgegeben, kleine, runde Eisenblechmünzen mit einer eingestanzten Zahl. Auf diesen befand sich kein Datum; deshalb war es möglich, daß die Arbeiter am Ende der Woche immer einige von den Marken zurückbehielten und so den Eindruck erweckten, als sei der Akkordpreis

zu gering. Nach einiger Zeit wurde dann auf Grund des so erreichten Durchschnittsverdienstes der Akkordpreis hinaufgesetzt, und die Arbeiter gaben nun umgekehrt jede Woche noch einige von den alten aufgehobenen Marken mit ab und verrechneten so die früher geleistete Arbeit zum höheren Akkordpreis. So ist es infolge der Verschleierungstendenz manchmal recht schwierig, die wahre Leistungsfähigkeit der Arbeiter zu erkennen, wenn diese vermuten, daß eine neue Akkordpreisfestsetzung im Anzug ist. Es bleibt häufig nichts übrig, als entweder bei der Konkurrenz Umfrage zu halten, die jedoch Angaben dieser Art, wenn überhaupt, so nur sehr zögernd und ungenau zu machen pflegt, oder beim Arbeitgeberverband, der zu diesem Zweck manchmal besondere Erhebungen bei seinen Mitgliedern anstellt. Einen relativ sicheren Weg bietet auch die Ausführung der Arbeit durch einen Betriebsbeamten oder Werkmeister. Die zu erwartende Einübung muß dieser jedoch dann durch eine ganz extreme Anstrengung zu ersetzen suchen, die man dem Arbeiter auf die Dauer nicht zumuten würde.

Die gerechteste und sicherste Methode, einen Maßstab für die Akkordpreise zu gewinnen, bildet meines Erachtens die Zeitstudie mit der Stoppuhr. Diese hat den doppelten Zweck, „Leerlaufzeiten“ festzustellen, um sie im Interesse der Wirtschaftlichkeit des Betriebes auszuschalten, und ferner, um eine objektive Grundlage zu schaffen für eine gerechte Akkordpreisbemessung. — Die Zeitstudien, die aus Amerika kommen, sind neuerdings zu einem besonderen Zweig der technischen Wissenschaften geworden; so daß ihre Ausführung Arbeitskräfte mit Spezialausbildung erfordert, die sich nur größere Betriebe leisten können. Es hat sich ein „Reichsausschuß für Arbeitszeit-Ermittlung“ (Refa) in Berlin gebildet, der die hierin gesammelten Erfahrungen zentralisiert zusammenfaßt. — Mit Hilfe der Zeitstudie werden dem Arbeiter die Akkordpreise vorgeschrieben, ohne daß es eigentlich zu einer Verhandlung kommt. Im Tarifvertrag ist eine Klassifizierung der Arbeiter enthalten: etwa Mechaniker = Klasse 1, Dreher = Klasse 2, Schlosser = Klasse 3. Diese Klassen haben bestimmte Akkordzeitpreise. Andererseits wird durch Reihen von Experimenten sog. Bewegungsstudien festgestellt, daß das Einspannen eines Drehstahls etwa 2 Minuten, das Abdrehen einer Buchse, nach Berücksichtigung des optimalen Angriffswinkels pro Quadratzentimeter 3,5 Minuten, im ganzen bei dem betreffenden Stück also 21 Minuten dauere. Die Zeit für Ein- und Ausspannen des Werkstückes berechnet man mit 3,5 Minuten, unvermeidliche Zeitverluste und Durchlesen der Arbeitskarte, auf der die Arbeitsanweisung steht, vielleicht mit 7 vH. Also kostet das Abdrehen der Buchse in Akkord 27,2 Minuten \times Akkordstundenpreis der Klasse 2 = Dreher, also vielleicht = 32 Pfennig. — Dieser Akkordpreis steht zunächst fest, und nur die Werkstattkommission kann ihn beim Nachweis völliger Unzulänglichkeit nach ihrem Ermessen ändern. Man muß diese Methode zwar als hart, aber als gerecht bezeichnen. Der Widerstand weiter Kreise der Arbeiterschaft, die lieber bei den bisherigen unklaren Methoden bleiben wollen, erscheint mir ebenso rückständig wie unehrlich, und er wird nur entschuldigt durch die höchst kurzsichtige und gewissenlose Manier mancher Arbeitgeber, den Arbeitern auf diese Weise den Akkordsatz so weit als möglich zu kürzen, ohne ihnen die Möglichkeit zu geben, zugleich ihre Leistungen entsprechend zu steigern. — Ein besonders schwieriger Fall der Akkordpreisfestsetzung ist dann gegeben, wenn es sich um die Änderung der Akkordpreise bereits feststehender Arbeiten handelt. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen der proportionalen Erhöhung oder Senkung des gesamten Lohnniveaus, die in der Regel tariflich d. h. kollektiv durchgeführt wird, und daher nicht selten die oben geschilderte Ungerechtigkeit mit sich bringt, und dem sehr viel schwierigeren Fall, daß innerhalb der Akkorde derselben Fabrik Verschiebungen stattfinden, da hier das Argument „warum denn diese und warum jene nicht?“ vielfach zu Differenzen Anlaß gibt. — Ein einziges Mal habe ich es erlebt, daß eine Abteilung im Interesse einzelner Arbeiter um eine Akkordpreiserhöhung einkam,

die sich auf deren einzelne Arbeiten bezog. Der Arbeitgeber wies sie ab mit dem Bemerkens, daß er für die Gesamtleistung der Abteilung nicht mehr ausgeben könne, daß es den Arbeitern aber überlassen bliebe, die Gesamtakkordsumme anders unter sich zu verteilen, was sie zur Hochachtung und Verwunderung des Arbeitgebers auch zustande brachten.

Die mit den disproportionalen Akkordpreisänderungen verbundenen Schwierigkeiten vermeiden es dem Betriebsleiter häufig, zum Besten des Ganzen Rationalisierungen im Arbeitsgang einzuführen, Maschinen und Vorrichtungen zu beschaffen, die der Erleichterung der Arbeit dienen. Denn die Arbeiter wollen sich immer nichts vom Akkord abziehen lassen, da sie in der Tat nicht übersehen können, wie sich ihr Wochenlohn bei der neuen Methode bei geringerem Akkordpreis gestaltet. Es geht natürlich nicht an, daß der ganze Vorteil einer solchen Umstellung den Arbeitern zugute kommt, da meist Zinsen und Amortisation für die Maschinen, Stromkosten u. dgl. dabei verdient werden müssen und außerdem die Absicht des Arbeitgebers zunächst dahingeht, seine Rentabilität zu verbessern. Wenn nun also eine Arbeit, die „von Hand“ in der Woche zehnmal ausgeführt werden konnte, durch Einschaltung einer Maschine von demselben Mann zwanzigmal ausgeführt werden kann, so wird von dieser 100-vH-Mehrleistung vielleicht 20—30 vH durch effektive Mehrkosten verschlungen, 50—60 vH will der Arbeitgeber daran verdienen, der die Ingenieure besoldet, die dazu da sind, die Verbesserungen auszudenken, und 20 vH fallen den Arbeitern zu. Wenn nun der Akkordpreis des einzelnen Stückes in Handarbeit M. 5,— betrug, der Wochenlohn bei 10 Stück M. 50,—, so müßte jetzt der Preis M. 3,— betragen und der Lohn bei einer Wochenleistung von 20 Stück M. 60,—. Die Arbeiter sehen jedoch in der Herabsetzung des Preises von M. 5,— auf M. 3,— eine Degradierung und wehren sich gegen die Veränderung des Arbeitsplanes, den sie für eine Ausbeutung halten zumal dann, wenn sie in der neuen Methode noch nicht eingearbeitet sind und anfänglich von ihrem früher verdienten Lohn einige Mark einbüßen. So liegt im Akkordlohn ein gewisses fabrikatorisch konservatives und fortschrittsfeindliches Element.

Ähnlich ausgebeutet fühlen sich Arbeiter bei den berüchtigten „Akkordabzügen“ auf Grund zu hoher Durchschnittsverdienste, und zwar meines Erachtens mit mehr Grund. Wenn es ein Arbeiter in langer Einübung auf eine hohe Leistung und hohen Lohn bringt, so kann es daran liegen, daß er eine „Kanone“ ist oder daran, daß der Akkordpreis zu hoch ist. In den Lohnverhandlungen besteht nach Vorstellung der Arbeiter die ganze Branche nur aus „Kanonen“. Die Arbeitgeber sagen, ihre Lohnkalkulatoren könnten auch irren, und die Akkorde seien eben zu hoch bemessen. Ein solcher Hinweis hat aber stets eine außerordentliche Bremswirkung auf Schaffensfreude und Leistungsgrad der anderen Hochverdiener, und mancher Arbeitgeber tut gut, ihn zu unterdrücken und ruhig den zu hohen Satz weiter zu bezahlen, den der Irrtum seines Kalkulators verschuldete.

Wenn man hiernach den Akkord einer Kritik unterziehen will, so muß man als allerwesentlichste Mängel folgende feststellen: Der Arbeitnehmer trägt das große Risiko für gutes Gelingen der Arbeit, das dem Arbeitgeber zukommt und — eigentlich ohne ausgesprochene Benachteiligungsabsicht — von diesem dem Arbeitnehmer aufgebürdet wird, der es infolge seiner geringeren finanziellen Kraftreserve nur sehr schwer tragen kann. Auf der anderen Seite trägt der Akkord dem Arbeitgeber durch die fortlaufend immer wieder nötig werdenden Neufestsetzungen und Änderungen der Akkordpreise ein Element der Unruhe, der Reiberei und des Kleinkriegs in den Betrieb, unter dem die Arbeit ungemein leidet. Hierzu kommt das geschilderte fortschrittsfeindliche Element, das diese Entlohnungsform an sich hat. Aus dieser Kritik heraus entwickelte sich die Suche nach anderen Methoden der Lohnberechnung.

Das große Risiko des Arbeiters gedachte man zunächst auszuschalten durch den garantierten Stundenlohn, den sog. Schutzlohn. Hierbei wird der Arbeiter nach Akkord entlohnt; sein Lohn kann jedoch nicht unter ein garantiertes Minimum sinken, und hierdurch wird er vor besonders schweren Verlusten geschützt. Bei der Beurteilung dieser Entlohnungsform spielt die Höhe des garantierten Lohnes eine große Rolle. Er darf nicht so hoch sein, daß der Tempoantrieb wegfällt, und nicht so tief, daß das Risiko praktisch unentlastet bleibt. Der Arbeiter rechnet zunächst natürlich immer damit, den Mindestlohn zu überschreiten, und so trägt er bis zu jener Grenze das Risiko in unverminderter Schwere. Es ist überhaupt zweifelhaft, ob die kalkulatorische Trennung des vom Arbeiter abhängigen Moments der Leistung und des objektiven Risiko-Moments des mangelhaften Materials und Werkzeugs jemals vollständig gelingen kann; mit anderen Worten: es gibt nur wenige Fälle, in denen es ganz klar ist, daß eine Verzögerung allein auf das Verschulden des ungeschickten Arbeiters oder lediglich auf schlechte Qualität des Materials usw. zurückzuführen ist.

Psychologisch viel feiner sind die neueren Entlohnungsmethoden erdacht, die in England und Amerika in den betriebswissenschaftlich organisierten Fabriken eingeführt sind. Es gibt da eine große Menge von Systemen, die sich untereinander in der Beschreibung ähnlich sehen, in der Auswirkung aber verschieden sind. Hier die hauptsächlichsten Typen:

Die Prämienverfahren von HALSEY und ROWAN führen die Zeit als Grundlage der Entlohnung ein und gewähren Prämie für Zeitersparnis. Das Wesentlichste an HALSEYs Verfahren ist, daß ein Tagelohn garantiert ist und daß dem Arbeiter, der die für die einzelnen Arbeiten festgesetzten „Grundzeiten“, die auf autoritativen Schätzungen beruhen, unterschreitet, Prämien gewährt werden. Diese Prämien sind so hoch wie sein Stundenlohn für jede Stunde ersparte Arbeit, manchmal auch nur 30 oder 50 vH davon. Diese Entlohnungsform ist ihrer relativen Einfachheit halber in den Staaten sehr beliebt, um Arbeiter, die sich gegen den Akkord wehren, an die Bewertung ihrer Arbeit nach der Leistung in der Zeiteinheit zu gewöhnen. Wenn aber dieses System Eingang gefunden hat, so ist damit noch nicht die Gefahr gebannt, daß durch Verkürzungen der Schätzungen jener „Grundzeiten“ die Akkordlöhne gedrückt werden. Demgegenüber versucht das Verfahren von JAMES ROWAN aus Glasgow, das in England viel verbreitet ist, die Anlässe zur Herabsetzung der Prämie zu vermindern. Seine Prämienberechnungen sind so:

$$\text{Prämie} = \left(\frac{\text{ersparte Stundenzahl}}{\text{Grundzeit}} \times \text{wirklich gebrauchte Stundenzahl} \right) \times \text{Stundensatz.}$$

So verdient der Arbeiter am meisten pro Stück, wenn er 50 vH der Grundzeit erspart. Wenn er 90 vH erspart, bekommt er ebensoviel wie bei 10 vH Ersparnis.

Die Entlohnungsformen von GANTT, TAYLOR und EMERSON stehen gegenüber den geschilderten Verfahren auf dem hier in Deutschland überwiegend anerkannten Standpunkt des „gerechten“ Lohnes, der keine oberste Grenze des Verdienstes kennt. Dies bedingt zunächst, daß man die Grundzeiten nicht schätzt, sondern den Weg der experimentellen Ermittlung wählt. Das EMERSONsche Verfahren ähnelt dem HALSEYschen. Es benennt die Leistung der Arbeit in der (minimalen) Grundzeit mit 100 vH, die Leistung in der anderthalbfachen Zeit mit 66,7 vH, in der doppelten Grundzeit mit 50 vH usw. Der Tagelohn ist garantiert, und von 66,7—100 vH gibt es eine erst langsam und dann schneller in Form einer Parabel ansteigende Prämie. Oberhalb der 100 vH steigt die Prämie weiter und erreicht bei der Zeit 0, die nur theoretisch erreichbar ist, die Höhe des garantierten Lohnes für die Grundzeit. Dies Verfahren ist zwar gerecht, aber zu umständlich, um sich praktisch durchzusetzen.

Das Differential-Stücklohnverfahren des berühmten amerikanischen Ingenieurs F. W. TAYLOR setzt ebenfalls eine Grundzeit an, in der die Arbeit getan werden kann. Hält der Arbeiter diese Zeit ein oder unterschreitet er sie, so bekommt er den festgesetzten „hohen Stücklohn“; braucht er länger, so wird ein niedriger

Stücklohn angerechnet, der in amerikanischen Maschinenfabriken in der Regel um ein Sechstel niedriger ist.

Das TAYLORSche Pensumprämienverfahren, das in großen Fabriken in den Vereinigten Staaten sehr verbreitet ist, bezahlt außer einem garantierten Stundenlohn eine Prämie von etwa 35 vH bei Erreichung des Pensums. Dieses Pensum wird durch die Produktionsmöglichkeiten des Fabrikationsganges vorgeschrieben. — Ähnlich ein Verfahren von GANTT.

In Deutschland scheinen diese Verfahren nicht so Eingang finden zu wollen, wie man es erwartete. Pensumberechnung und Prämien kommen zwar auch vor, selten aber in so durchgearbeiteten Systemen wie in den Vereinigten Staaten. Die ehemals Preußisch-Hessischen Staatseisenbahnen haben zuerst in Deutschland ein Verfahren eingeführt, das immer mehr an Beliebtheit gewonnen hat: den Zeitakkord. Hierbei schaltet man vor allem, um die steten Reibereien und Differenzen um die Akkordsätze zu vermeiden, zwischen Leistung und Lohnberechnung ein neutrales, objektiv feststellbares Element ein, die Zeit. Es wird die Zeit einer Arbeit genau ermittelt und festgelegt. Sodann wird ein Stundenlohn vereinbart, nach dem die Arbeit entlohnt wird, nur wird nicht die tatsächlich gebrauchte Zeit, sondern die ermittelte Idealzeit in Anrechnung gebracht. Die Stundenlöhne werden von den Verbänden festgesetzt. Die Zeiten stehen fest und sind bei Änderungen objektiver Feststellung durch die Zeitstudie zugänglich. So ist der Kampf um den Akkordsatz ausgeschaltet und trotzdem der positive Akkord-Effekt erreicht.

Hiermit soll keineswegs auch nur annähernd das große Feld der modernen Entlohnungsmethoden, die zum Teil außerordentlich geistvoll erdacht sind, erschöpft sein. Es genügt hier, gewisse Elemente erwähnt zu haben, die in ähnlichen Kombinationen immer wiederkehren.

Was nun die Zukunft der Entlohnungsformen anlangt, so sehe ich hier eine funktionelle Abhängigkeit von den Fabrikationsgrundsätzen, die ihre Entlohnungsform mit sich bringen. Das Primäre ist die Betriebsorganisation und die Fabrikationsmethode, nach ihr bestimmt sich die Entlohnungsmethode. In früheren Zeiten, als die Fabrikation handwerklicher war, kam ein Arbeitsvertrag zustande, durch den der Meister einfach seine Arbeitskraft um die des Gesellen vermehrte. Er arbeitete mit ihm zusammen und konnte sein Tempo kontrollieren, seine Leistung fiel in das Risiko des Meisters. Dies ist die primitivste Stufe. Mit dem Aufkommen der Serienherstellung, der eigentlichen Fabrik, griff die Arbeitsteilung Platz. Es entstanden große laufende Unkosten für Handlung und Betrieb. Dies führte dazu, daß vor allem in der Beschleunigung der Arbeit das Heil gesehen wurde — und es kam zum Akkord, der Entlohnungsform des Manchestertums. Heute treten die Nachteile jener Entlohnungsform zutage, und man führt, um das Risiko dem Arbeiter erträglich zu machen, den garantierten Stundenlohn ein und greift, um Reibereien und Irrtum bei der Akkordpreis-Festsetzung zu vermeiden, nach der Zeitstudie und dem Zeitakkord. Am meisten in die Zukunft weist das Pensum-Lohnverfahren. Die moderne große Fabrik strebt mit sehr unterteilter Arbeit und einer fließenden Fabrikation (Fließarbeit) vor allem nach Verminderung der „zinsenfressenden“ Zwischenlager zwischen den einzelnen Operationen und so nach einem neuen Grad erhöhter Wirtschaftlichkeit. Da kann es nicht mehr dem Belieben des einzelnen Arbeiters oder seinen Kräften anheimgestellt bleiben, wieviel er machen will, sondern er muß so viel machen, wie ihm sein einer Nachbar zuschiebt und sein anderer Nachbar verarbeiten kann. Jede Überleistung stört die Harmonie des Fabrikationsganges ebenso wie jede Unterleistung. Wenn das Pensum festliegt, fällt der Akkordlohn fort, und der Arbeiter, der das Pensum nicht leistet, muß aus der Abteilung versetzt werden oder gehen. Heute ist es noch das Lohnverfahren, das ihm dies Pensum verdeutlicht, morgen wird es mit unausweichlicher Gewißheit das Fabrikationsband sein. Damit kehrt die Lohnform zu ihrem Ausgangspunkt, dem Zeitlohn, zurück.

Lohnberechnung beim Akkordlohn, rechtstatsächliche Grundlagen.

Von Dr. KURT MEISSNER-Berlin-Siemensstadt.

Die Frage der Berechnung des Akkordlohnes hat Bedeutung fast ausschließlich für den Betrieb, und in ganz seltenen Ausnahmefällen nur dürfte es vorkommen, daß sich auch das Gericht, also der Jurist, mit ihr zu befassen hat. Ist allgemein infolge der autonomen Regelung der Akkordfrage durch TV., Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung die richterliche Mitwirkung bei Entscheidung von Streitfällen über Akkordfragen an sich schon äußerst begrenzt, so trifft dies im verstärkten Maße für die Fälle zu, in denen es sich um die mehr oder minder rein rechnerische Bemessung des Akkordlohnes handelt. Mit Vorbedacht haben hier schon die beteiligten Kreise — Arbeitgeber und Arbeitnehmer — auf dem Wege der Vereinbarung Regelungen getroffen, die den in der Praxis hauptsächlich vorkommenden Streitfragen Rechnung tragen, und eigene Schlichtungsinstanzen geschaffen, um darüber hinausgehende Streitfälle möglichst im eigenen Betrieb oder im Kreise der Tarifvertragskontrahenten unmittelbar zu entscheiden. Ausschlaggebend für das Zustandekommen solcher internen Regelungen war nicht nur die Absicht, sowohl in rechtlicher als auch tatsächlicher Hinsicht komplizierte Prozesse zu vermeiden. Die Häufigkeit des Vorkommens akkordvertraglicher Arbeitsverhältnisse und die mangels ausreichender gesetzlicher Regelung entsprechend zahlreichen Möglichkeiten von Streitfällen verwiesen allein schon auf diesen Weg der Selbsthilfe. Wir können nämlich mit großer Wahrscheinlichkeit annehmen, daß heute in Deutschland die Akkord- gegenüber der Zeitlohnarbeit die entschieden überwiegende ist. Für die Zeit kurz vor dem Kriege bemißt C. PRINZ in „Technik und Wirtschaft“, 1913, auf Grund einer Umfrage bei namhaften Werken den Anteil des Zeitlohnes an den in der deutschen Privatindustrie vorkommenden Entlohnungsmethoden auf 30 vH, den des Akkordlohnes auf 70 vH. Für die Gegenwart läßt sich diese Überlegenheit des Akkordlohnes zahlenmäßig leider nicht nachweisen, denn die Erwähnung der Akkordarbeit in den einzelnen TVn bietet keinen Anhalt für das Ausmaß ihres Vorkommens innerhalb des betreffenden Tarifbereiches. Immerhin läßt die zahlenmäßige Überlegenheit derjenigen Industrien, in denen die Akkordarbeit vorherrschend ist oder in denen sie neben der Zeitlohnarbeit in ungefähr gleichem Umfange vorkommt, gegenüber den Industrien mit überwiegender Entlohnung nach Zeit die obige Annahme gerechtfertigt erscheinen. Es würde zu weit von dem eigentlichen Thema abführen, diese Feststellung noch im einzelnen zu belegen. Dagegen dürfte es sich rechtfertigen lassen, kurz auf die Umstände hinzuweisen, die der Akkordlohnmethode diese Vorzugsstellung eingeräumt haben, zumal sie zum nicht geringen Teil mit der Art und Weise der Akkordlohnberechnung zusammenhängen.

Es ist bekannt, daß MARX in seinem „Kapital“ die Akkordarbeit als die „furchtbarste Quelle von Lohnabzügen und Prellereien“ bezeichnet hat, und daß auch die Gewerkschaften den Kampf gegen dieses Arbeitssystem aufgenommen und bis in die Jahre kurz vor dem Kriege aufrechterhalten haben. Wenn man ihnen für diese Gegnerschaft eine gewisse Berechtigung nicht absprechen will, so geschehe es deswegen, weil die Akkordarbeit damals in ihren Berechnungsgrundlagen mancherlei Mängel aufgewiesen haben mag, und zwar in den damals häufigeren Fällen, in denen der Akkordpreis lediglich auf Grund einer Schätzung festgesetzt wurde. Diese muß, zumal wenn sie nicht auf erprobte Vorgänge zurückgreifen kann, naturgemäß je nach Auffassung des damit betrauten Organs verschieden ausfallen und kann

eine zu niedrige und natürlich auch eine zu hohe Bewertung der betreffenden Arbeit zur Folge haben. Ferner mag berücksichtigt werden, daß es damals mancherorts noch an den Methoden fehlte, derartige Unstimmigkeiten in Kürze nachzuprüfen und in beiden Teilen gerecht werdender Weise zu regeln. Mit der Zunahme der Erfahrungen, mit der Vervollkommnung der Betriebstechnik, mit dem Einsetzen der wissenschaftlichen Durchdringung dieses Gebietes mußten die schwerwiegendsten Bedenken gegen die Akkordarbeit fallen, und so sehen wir, daß in den Jahren vor dem Kriege bereits die Gewerkschaften sich mit der Akkordarbeit mehr oder minder abgefunden hatten, und diese gegenüber der Zeitlohnarbeit mehr und mehr an Boden gewann. Wenn dann nach der Revolution die Akkordarbeit ihren Vorsprung wieder einbüßen mußte, so lag das im Geisteszustand jener Zeit, jedenfalls nicht in sachlichen Erwägungen begründet. Anders läßt es sich jedenfalls nicht erklären, daß in einem Aufruf des Jahres 1918 in Aussicht gestellt wurde: „Die Lohnarbeit wird in wenigen Monaten überhaupt keine Frage mehr sein. Nach einem Jahre wird von Akkordarbeit nicht mehr gesprochen werden“, während in kaum mehr als einem halben Jahre später bereits von denselben Kreisen der Akkordarbeit das Wort geredet wurde. Und so sehen wir denn auch, daß überall dort, wo nach der Revolution das Akkordsystem verschwinden mußte — und das war in vielen und bedeutenden Betrieben der Fall —, es sehr bald wieder in seine alten Rechte eingesetzt wurde und darüber hinaus noch weitere Verbreitung gewann. Ich kann diese allgemeine Entwicklung mit Zahlen belegen, die sich allerdings nur auf einen Großbetrieb der Berliner Metallindustrie beziehen. In diesem betrug der Anteil der Akkordarbeit an der Lohnarbeit überhaupt im Jahre 1914 ungefähr 59 vH, im Jahre 1919 ging er auf ungefähr 42 vH herunter, um im Jahre 1924 wieder auf sogar 64 vH zu steigen. Diese Entwicklung wird notgedrungen anhalten, da unsere Industrie in ihrer gegenwärtigen und voraussichtlich noch für unabsehbare Zeit anhaltenden prekären Lage auf möglichste Ausnutzung der Arbeitszeit und der Produktionsmittel bedacht sein muß, die eben erfahrungsgemäß am besten nur durch die Akkordarbeit gewährleistet wird. Die Zahl der Gegner der Akkordarbeit aber dürfte in dem Maße abnehmen, in dem die Verfeinerung in der Akkordberechnung, die mit dem Übergang vom Geldakkord zum Zeitakkord und mit der damit gegebenen Möglichkeit objektiver Festsetzung und Nachprüfung der Berechnungsgrundlage wirksam eingesetzt haben dürfte, fortschreitet. Die Ausbreitung der sog. wissenschaftlichen Betriebsführung, die allerdings außer dem Gebiete der wirtschaftlichsten und besten Entlohnungsmethoden noch andere Gebiete, wie beispielsweise das des Herstellungsverfahrens und der Betriebsorganisation, umfaßt, bietet, so heftig auch jetzt noch die Angriffe dagegen sein mögen, die Gewähr dafür, daß der Akkordlohn seiner Höhe nach künftighin immer mehr von den Mängeln befreit wird, die ihm bisweilen noch vorgeworfen werden.

Es liegt mir fern, amerikanische Verhältnisse als unbedingt nacheiferungswertes Vorbild hinzustellen; es sei aber festgestellt, daß auch in den Vereinigten Staaten, in denen man bekanntlich früher als anderswo bestrebt gewesen ist, neue Methoden zu finden, um die Arbeitsleistung durch Interessierung des Arbeiters am Arbeitserfolg zu steigern, die Entwicklung noch in weit stärkerem Maße die gleiche Richtung genommen hat. Die Angaben über das Vorkommen des Akkordlohnes in den Vereinigten Staaten gehen zwar stark auseinander. Nach Schätzung von Professor Dr.-Ing. MÜLLER für die Maschinen- und Metallindustrie stehen

im reinen Zeitlohn	ungefähr 15 vH
„ Zeitlohn mit Prämie	30 „
„ reinen Akkordlohn mit Prämienlohn gemischt	47 „
„ Akkordlohn mit Prämie	8 „

der Belegschaften. Nach Schätzung anderer soll dagegen die Zeitlohnarbeit überwiegen. Die Uneinheitlichkeit in der Beurteilung dieser Frage beruht vielleicht

darauf, daß in Amerika Prämienlohnsysteme verschiedenster Art bevorzugt werden, die von den Berichterstattern, je nach Einstellung, dem Zeitlohn- oder dem Akkordlohnsystem zugerechnet werden. Der Amerikaner selbst vermag sogar in unserem Akkordlohn mit garantiertem Stundenverdienst keinen reinen Akkordlohn mehr zu erkennen, sondern sieht darin bereits eine Art Prämiensystem. Da aber der amerikanische Prämienlohn, dessen Zweck es ja auch ist, Zeit und teure Arbeitskraft durch Interessierung des Arbeiters am Arbeitserfolg möglichst weitgehend auszunutzen, ganz gleich, ob mit Zeitlohn oder Akkordlohn gemischt, nur eine Abart des Akkordlohnes darstellt, kann man also den Akkordlohn auch für die amerikanische Wirtschaft als die bevorzugte Entlohnungsart annehmen. Die Vermutung liegt jedoch nahe, daß diese Bedeutung des Akkordlohnes zugunsten des Zeitlohnes eine Verringerung erfahren wird mit ausgedehnterer Anwendung des Convoyer-Systems, des „laufenden Bandes“. Sobald dieses „laufende Band“ über seinen ursprünglichen Zweck als lediglich vereinfachtes Transportmittel hinaus zur Bestimmung des Arbeitstempos verwendet wird, entfällt damit die Notwendigkeit, das Zeitmaß der Arbeit durch die Aussicht auf Lohnsteigerung zu beschleunigen, und ergibt sich die Möglichkeit, wiederum auf die Entlohnung nach Zeit zurückzukommen. Diese Entwicklung soll auch tatsächlich schon bei vielen Betrieben mit Bandarbeit eingetreten sein. Für die deutsche Industrie dürfte ein solcher Umschwung nicht zu erwarten sein, da die Fälle, in denen das „laufende Band“ zu mehr als bloßem Transportmittel Verwendung findet, vereinzelt sein und voraussichtlich noch bleiben werden.

Ich habe diesen, vom eigentlichen Thema etwas abschweifenden Überblick über die Entwicklung des Vorkommens der Akkordarbeit gegeben, weil nach meiner Ansicht die Zukunft der Akkordarbeitsfrage lediglich abhängt von der Art und Weise der Akkordlohnberechnung. Die Geschichte der Akkordarbeit lehrt, daß der Kampf gegen das Akkordsystem als solches immer nur von Theoretikern geführt worden ist oder von denen, die ihn als Dogma nicht entbehren zu können glaubten, daß aber der Mann der Praxis — abgesehen von den Fällen der Akkordentlohnung bei gefährlichen Arbeiten — niemals das System, sondern nur seine Auswüchse, d. h. die Unzulänglichkeiten in der Akkordlohnberechnung, bekämpft hat. Wird diese so gehandhabt, daß der Akkordlohn nachweisbar den Forderungen eines „gerechten Lohnes“ entspricht, so wird ihm die Zukunft gehören, denn der einsichtsvolle Arbeiter wird stets derjenigen Lohnmethode den Vorzug geben, die dem wirklichen Wert seiner Arbeit, d. h. der Höhe seiner Arbeitsleistung bezogen auf die Zeiteinheit, am besten Rechnung trägt.

Den Betrachtungen über die Berechnung des Akkordlohnes soll zunächst ein kurzer Überblick über die gebräuchlichsten Akkordlohnsysteme vorangeschickt werden, da diese für die eigentliche Berechnung bestimmend sind. Dann soll gezeigt werden, wie sich die Berechnung des Akkordlohnes in der Praxis vollzieht, und zwar zunächst im Regelfall, also bei vollendeter Akkordarbeit. Im Anschluß daran sollen die Fälle behandelt werden, in denen Akkordlohn bezahlt wird für Arbeitszeit, in der überhaupt nicht gearbeitet worden ist, und schließlich soll die Akkordlohnberechnung bei zwar angefangener, aber nicht vollendeter, sowie bei fehlerhafter bzw. gänzlich mißlungener Akkordarbeit erwähnt werden. Die Frage der Abzüge bei Akkordarbeit wird als kurzer Hinweis den Abschluß bilden.

Als Grundformen der Akkordentlohnung haben wir den Einzelakkord und den Gruppen- oder Kolonnenakkord. Neben dieser zunächst äußerlichen Unterscheidung nach der Anzahl der am Akkord beteiligten Personen kennen wir eine solche nach der Anzahl der der Akkordberechnung zugrunde gelegten Arbeitsprodukte und unterscheiden infolgedessen zwischen Einheitsakkord und Stückakkord oder Stücklohnvertrag.

Ein Einheitsakkord liegt vor, wenn für eine einzige in sich geschlossene Arbeit, wie sie beispielsweise der von Anfang bis Ende durchgeführte Bau eines Schreibtisches darstellt, ein diese Arbeit in ihrem ganzen Umfange vergütender Akkordpreis festgesetzt wird.

Stückakkord oder Stücklohnvertrag, im Buchdruckerei- oder Schriftgießereigewerbe auch „Berechnen“ genannt, ist dagegen gegeben, wenn der festgesetzte Akkordpreis die Vergütung lediglich für ein Stück oder eine runde Mehrheit von gleichartigen Stücken darstellt und die insgesamt geforderte Arbeitsleistung sich nicht auf dieses eine Stück oder die runde Mehrheit der der Akkordpreisfestsetzung zugrunde gelegten Stücke beschränkt, sondern ein Vielfaches dieser umfaßt. Vom Stücklohnvertrag also spricht man, wenn bei einem Auftrage auf Stanzen von 10000 gleichartigen Teilen ein bestimmter Akkordpreis für je 1000 Teile festgesetzt wird.

Der Gruppenakkord oder Kolonnenakkord unterscheidet sich vom Einzelakkord dadurch, daß der festgesetzte Akkordlohn nicht Entgelt für die Arbeitsleistung eines Einzelnen, sondern einer Mehrheit zur Erreichung eines gemeinsamen Arbeitserfolges verbundener Personen ist, wobei die Grundform Einzelakkord oder Stückakkord sein kann. Im Gruppenakkord arbeiten also sowohl die Monteure, denen für die gemeinsame Montage einer Maschine ein auf ihre Gesamtleistung berechneter Akkordpreis gemacht wird (Einheitsgruppenakkord), als auch die Gruppe von Walzern, die für das gemeinsame Auswalzen von Kupferdraht einen gemeinsamen Akkordpreis je Tonne auszuwalzender Kupferbarren erhalten (Stücklohngruppenakkord).

Die neben diesen reinen Grundformen vorkommenden anderen Akkordlohnbemessungsmethoden stellen lediglich Abarten dieser Grundformen dar. Als solche gilt der Akkordlohn mit garantiertem Stundenlohn, der seiner Natur nach Einheits- oder Stückakkord ist und lediglich das besondere Merkmal aufweist, daß er — zu meist allerdings auch nur unter bestimmten Voraussetzungen — nach unten nicht unbegrenzt absinken kann, sondern hierbei in dem Garantielohn einen Halt findet. Ferner gehört hierher der Akkordlohn, der, ohne eigene Berechnungsgrundlage, seiner Höhe nach in einem bestimmten Prozentsatz des von einem anderen Arbeiter verdienten Akkordlohnes festgelegt ist, eine Entlohnungsform, die selten ist und bei gewissen Gruppen von Hilfsarbeitern angewandt wird. Es gibt schließlich noch eine ganze Reihe auf den Einzelfall zugeschnittener Erscheinungsformen, wie beispielsweise den Akkord des Einrichters, der an dem Leistungsgrad der von ihm einzurichtenden und gegebenenfalls zu reparierenden Maschinen dadurch interessiert wird, daß sein Akkordlohn durch einen sich aus dem Akkorddurchschnittsverdienst der diese Maschinen bedienenden Arbeiterinnen errechneten Faktor beeinflusst wird. Eigentlich sollte, wenn man die Berechnungsgrundlage als Kriterium nimmt, auch der Gruppenakkord lediglich unter diesen Abarten aufgezählt werden, da auch er, wie schon ausgeführt, auf Einheits- oder Stückakkord aufgebaut ist. Seine Besonderheit besteht lediglich darin, daß der nach einer dieser Methoden errechnete Gesamtakkordverdienst unter die Beteiligten entweder zu gleichen Teilen oder nach einem die Wertigkeit der einzelnen berücksichtigenden Schlüssel oder pro rata ihrer verschiedenen Zeitlöhne oder Akkordbasen verteilt wird. Auch kann die Verteilung derart geschehen, daß für besonders qualifizierte Beteiligte, beispielsweise den Kolonnenführer, von vornherein vom Gesamtakkordverdienst ein prozentual oder ziffernmäßig pro Stunde bestimmter Geldbetrag abgezogen, und der verbleibende Rest unter alle an der Arbeit beteiligten Personen einschließlich des Bevorzugten verteilt wird.

Ein Zwang, die eine oder andere der aufgeführten Berechnungsmethoden anzuwenden, wird im allgemeinen weder gesetzlich noch tarifvertraglich ausgeübt. Wenn man von den Fällen absieht, in denen der Gruppen- oder Kolonnenakkord mit

bestimmtem Verteilungsschlüssel oder der Lohn des Hilfsarbeiters als bestimmter Bruchteil vom Akkordlohn des Hauptarbeiters vorgeschrieben oder in denen eine Lohngarantie gegeben ist, begnügen sich die TVE bei Nennung der zulässigen Entlohnungsmethoden mit der Erwähnung des Akkordlohnes schlechthin. Es gibt allerdings einige TVE, die genaue Akkordlohntarife für einzeln aufgeführte Arbeiten oder die, wie in der Hutindustrie, die Bestimmung enthalten, daß sämtliche Akkordlohnsätze pro einer vorgeschriebenen Stückzahl zu verrechnen sind, so daß man hier von für gewisse Arbeiten tarifvertraglich vorgeschriebenen Einheits- bzw. Stückakkorden sprechen kann.

Kennzeichnend für alle diese Methoden der Akkordlohnberechnung ist, daß sie die Höhe des Lohnes in Beziehung setzen zur Größe der Arbeitsleistung. Das setzt voraus, daß beide Faktoren (Lohn und Leistung) meßbar einander gegenübergestellt werden können. Die Meßbarkeit des Lohnes ist ohne weiteres gegeben durch die Münzeinheit, auf Umwegen auch dort, wo (wie in der Landwirtschaft) der Lohn sich zusammensetzt aus Barlohn und Naturallohn. Die Meßbarkeit der Arbeitsleistung bereitet dagegen schon Schwierigkeiten infolge der Vielseitigkeit ihrer Vorkommensformen. Einfach ist die Bemessung der Arbeitsleistung, wenn es sich, wie wir aus dem Beispiel des Stücklohnvertrages sahen, um die Herstellung einer größeren Menge gleichartiger Teile handelt. Hier kann der Einzelteil oder eine runde Mehrheit davon als Bemessungseinheit genommen, hier kann aber auch ein Gewichts-, Längen-, Flächen-, Raummaß zugrunde gelegt werden. So finden wir, um Beispiele zu nennen, als Bemessungseinheiten

in der Massenfabrikation der Metallindustrie eine Stückzahl der hergestellten Schrauben,

im Gießereibetrieb eine Stückzahl (seltener ein Gewichtsmaß) der angefertigten Gußstücke,

in der Heimindustrie eine Stückzahl der zusammengenähten Kleidungsstücke, ein Längenmaß der hergestellten Spitzen,

im Baugewerbe eine Stückzahl (zumeist 1000) der vermauerten Steine, 1 m^3 hergestellten Fundaments, 1 m^2 verputzter Fläche,

im Steinbruchunternehmen 1 m^3 angefertigten Steinschlags,

in der Landwirtschaft ein Flächenmaß bestellten oder abgeernteten Landes, ein Gewichtsmaß geernteter Feldfrüchte,

im Walzwerk 1 Tonne auszuwalzenden Materials.

Diese Bemessungsmethode ist nicht nur beschränkt auf die eben angeführten Fälle der Herstellung einfacher, in sich abgeschlossener Arbeitsprodukte, sondern läßt sich auch anwenden bei Teilbearbeitungen komplizierter Arbeitsstücke, sofern diese Teilbearbeitungen, wenn auch an den verschiedenartigsten Arbeitsstücken, in dem betreffenden Betriebe sich zu wiederholen pflegen. Es ist hier beispielsweise an die Arbeit der Dreher, Bohrer, Fräser zu denken, die zumeist an größeren Arbeitsstücken nur Teilverrichtungen vornehmen, während andere Arbeiterkategorien an denselben Arbeitsstücken wiederum ganz bestimmte andere Operationen vollführen. Infolge der aus Rationalisierungsgründen eingeführten weitgehendsten Arbeitsteilung ist diese Fabrikationsweise zur Regel geworden. Die Zergliederung in einzelne selbständige, sich beim nächsten Arbeitsstück wiederholende Arbeitsvorgänge, die besonders in der Massen- und Serienfabrikation in Anwendung ist, hat bei komplizierteren Arbeitsstücken überhaupt erst eine genaue Akkordberechnung möglich gemacht.

Diese Bemessungsmethode für die Arbeitsleistung, wenigstens in den zuletzt gezeigten Anwendungsfällen, ist in ihrer Handhabung nicht mehr ganz einfach, zumal bedacht werden muß, daß ja auch Beschaffenheit des Materials, Form und Ausmaße der zu vollführenden Bearbeitung im einzelnen und dergleichen mehr Berücksichtigung finden müssen. Diese Schwierigkeiten erhöhen sich, sobald das im Akkord zu vergebende Arbeitsstück aus dem Rahmen der üblichen Fabrikation

herausfällt, weil es infolge seiner Eigenart überhaupt nur oder infolge seiner Neuartigkeit zunächst nur im Wege der Einzelherstellung gefertigt werden kann. Es wird dieses vielfach ein Fall der Anwendbarkeit des Einheitsakkordes sein. Der tatsächlichen Arbeitsleistung kann auch hier nur die Bemessungsmethode gerecht werden, die die Gesamtarbeitsleistung in einzelne bekannte und daher leichter berechenbare Arbeitsvorgänge — auch Elemente genannt — zerlegt, um aus deren Summierung einen zuverlässigen Maßstab für die Gesamtleistung zu gewinnen.

Es ist einleuchtend, daß derart komplizierte Berechnungen der Arbeitsleistung, wenn sie genau sein sollen, eines unbedingt zuverlässigen Hilfsmittels bedürfen, das zugleich als Vergleichsmaßstab zu dienen in der Lage ist. Das ist die Zeit. Die Zeit, oder besser die Zeiteinheit, ist der Maßstab, mit dem die Arbeitsleistung gemessen wird, und die Menge der im Einzelfall erforderlichen Zeiteinheiten gibt zugleich die Größe der betreffenden Arbeitsleistung an. Es ist nunmehr nicht schwer, die Größe der Arbeitsleistung zur Höhe des Arbeitslohnes in Beziehung zu setzen. Ebenso wie bei der Zeitlohnarbeit für eine Arbeitsstunde = 60 Zeiteinheiten eine bestimmte Menge Münzeinheiten als Entgelt festgesetzt wird, kann dieses auch für die nach gleichen Zeiteinheiten bemessene Akkordarbeitsleistung geschehen. Ob schon die Zeit von jeher — bewußt oder unbewußt — mit oder ohne Genauigkeit — der Bemessung der Akkordleistung zugrunde gelegt worden ist, begegnen wir der Form des sog. Zeitakkordes, bei dem die Arbeit nach Zeiteinheiten bemessen vorgegeben wird, in nennenswertem Maße erst in neuerer Zeit. Vorherrschend war und ist auch heute noch der sog. Geldakkord, bei dem für jede Akkordarbeit gleich der entsprechende Akkordpreis ausgeschrieben wird. Dieser Unterschied mag als Äußerlichkeit erscheinen, ist es jedoch nur bedingt. Denn nicht alle Geldakkorde kommen auf Grund genauer Zeitermittlung des betreffenden Arbeitsvorganges und entsprechender Umwertung der Zeiteinheiten in Geldeinheiten zustande. Viele Akkorde werden in Anlehnung an ähnliche, bereits früher akkordierte Arbeiten durch bloße Schätzung ermittelt oder auf andere, ohne genauere Zeitkontrolle erfolgende Weise bestimmt, wie beispielsweise durch Anfertigung eines Probestückes im Lohn. Zwar spielt auch hier die Zeit eine Rolle, insofern als Akkordzeit und Akkordpreis nicht in ein auffälliges Mißverhältnis zueinander geraten dürfen. Die Bedeutung einer jeder sachlichen Nachprüfung standhaltenden Bemessungsgrundlage kommt ihr jedoch nicht zu. Anders dagegen die auf Grund oft jahrelanger Zeit- und Leistungsstudien genau ermittelten Akkordzeiten. Hier erfolgt bei einfachen Arbeiten die Zeitermittlung mit der Stoppuhr; weniger einfache Arbeitsvorgänge werden in ihre Einzelbestandteile zerlegt, und für jede, selbst die kleinste Bewegung von Hand und Maschine die Einzelzeiten ermittelt. Derartig festgelegte Einzelzeiten behalten für alle Zeit objektive Gültigkeit und können auch bei der Zeitbemessung ähnlicher Arbeitsvorgänge verwendet werden, sofern nicht inzwischen stattgefundene Änderungen an Maschine und sonstigen Einrichtungen oder in der Arbeitsweise eine Neufestsetzung notwendig machen sollten. Bei einem auf diese Weise festgelegten Akkord ist es allerdings zunächst eine Äußerlichkeit, ob er dem Arbeiter in Gestalt des Akkordpreises oder der Akkordzeit vorgegeben wird. Praktische Erwägungen müssen jedoch dazu führen, dem Zeitakkord gegenüber dem Geldakkord den Vorzug zu geben, da nur er, abgesehen von dem Fall der Einführung eines neuen Arbeitsverfahrens, Gewähr für unbeschränkte Gültigkeit bietet, der Geldakkord dagegen bei der geringsten Änderung in der geldlichen Bewertung der Zeiteinheit ein anderer wird. Zudem — und das ist für die Weiterentwicklung der Akkordarbeit von größter Bedeutung — ist der auf exakter Ermittlung aufgebaute Zeitakkord das geeignete Mittel, etwaiges Mißtrauen des Arbeiters gegen den Akkord allgemein oder im Einzelfall zu beseitigen, da sich reine Zeiten rechnerisch und praktisch jederzeit leichter nachprüfen lassen, als wenn sie mit anderen Faktoren schon in ihren Grundlagen vermischt sind.

Wir sahen in dem soeben erwähnten Akkordpreis bereits den Ausdruck der Beziehung zwischen Akkordleistung und Akkordlohn. Es bleibt zu erklären, wie diese Beziehung zustande kommt. In den seltensten Fällen wohl noch wird der Akkordpreis vom Arbeitgeber nach eigenem Gutdünken und lediglich notgedrungen unter dem Gesichtspunkt festgesetzt, daß der Arbeiter bei durchschnittlichem Arbeitstempo den üblichen Lohn verdienen kann. Die Regel ist, daß durch tarifvertragliche oder betriebsweise Vereinbarung entweder für bestimmte Arbeiten ein bestimmter, unter Berücksichtigung des normalen Zeitaufwandes ermittelter Akkordpreis festgesetzt, oder daß ein Akkordbasis, Akkordrichtlohn oder auch schlechthin Richtlohn genannter Lohnsatz bestimmt wird, der als unter normalen Bedingungen zu erreichender Stundenverdienst der Akkordpreisberechnung zugrunde zu legen ist. Spezialisierte Akkordpreistarife der ersten Art finden wir bereits tarifvertraglich geregelt u. a. im Buchdruckerei-, Bau-, Herrenmaßschneiderei-, in der Lederwaren-, in der Zigarrenindustrie. Zahlreicher sind die Industrien und Gewerbe, die sich lediglich auf die tarifvertragliche Festlegung einer Akkordbasis beschränken und es den Betrieben überlassen, auf Grund der gegebenen Akkordbasis und unter Berücksichtigung der Akkordzeiten und der sonstigen in Frage kommenden Momente die Akkordpreise für die einzelnen Arbeiten zu berechnen. Daß die Akkordbasis in Form eines ziffernmäßig bestimmten Geldsatzes festgesetzt ist, ist nicht durchaus die Regel; häufiger sind vielmehr die TVE, in denen für die Höhe der Akkordbasis ein bestimmtes Verhältnis zu bekannten oder leicht zu errechnenden Lohnsätzen vorgeschrieben ist. Wo für die Akkordbasis ziffernmäßige Angaben gemacht werden, fällt sie zumeist mit dem tariflichen Stundenlohn der betreffenden Berufs-, Alters- und Geschlechtsklasse zusammen (das ist der Fall z. B. bei der Deutschen Reichspost, der Deutschen Reichsbahngesellschaft, der Hannoverschen Metallindustrie, dem schlesischen Metallgewerbe) oder sie hält sich unter diesem, legt dann allerdings auch nur unter weitgehender Berücksichtigung aller möglichen Zeitverluste eine Arbeitsdauer von weniger als 60 Minuten zugrunde (beispielsweise bemißt die Berliner Metallindustrie die Arbeitsdauer nur auf 50 Minuten). Die Regel bildet jedenfalls die indirekte Größenbestimmung für die Akkordbasis, die üblicherweise etwa in folgender Form ihren Ausdruck findet: „Die Akkordpreise sind auf der Grundlage der tariflichen Stundenlöhne so zu bemessen, daß ein Arbeiter durchschnittlicher Leistungsfähigkeit unter normalen Bedingungen einen Verdienst von 20 vH über diesen tariflichen Stundenlöhnen erzielen kann.“ Diese Forderung, durchschnittliche Leistungsfähigkeit und normale Arbeitsbedingungen zugrunde zu legen, ist fast allgemein. Wir finden auch (so beispielsweise in der schlesischen Metallindustrie und in der Metallindustrie Mittelbadens) die Bestimmung, daß bei Festsetzung der Akkordpreise nach Arbeitsdauer ein Zeitzuschlag für die Vorrichtungs- und Nebenarbeiten einbegriffen werden muß. Wo dieses geschieht, ist natürlich der zugrunde gelegte Lohnsatz entsprechend niedriger oder der zur Bedingung gemachte Zuschlag entfällt ganz oder hält sich auf unterster Stufe. Zumeist ist der als Ausgangspunkt genommene Lohnsatz der tarifliche Stundenlohn. Es kommt aber auch der Mindestlohn, der Einstellungslohn, der Stundenlohn einer bestimmten Arbeiterkategorie, der Durchschnittsstundenlohn sämtlicher Arbeiter einer bestimmten Altersklasse vor. In der Landwirtschaft der Provinz Sachsen wird der tarifliche Barlohn, in der schlesischen Landwirtschaft der tarifliche Gesamtlohn, also Barlohn + Naturallohn, bei gleichem prozentualen Zuschlag als Grundlage genommen. Da der Wert des Naturallohnes in der Landwirtschaft, der aus Getreide, Kartoffeln, Hülsenfrüchten, Milch, Butter, Futtermitteln, Stroh, Kleintierhaltung, Landbenutzung, Gespanngestellung, Wohnung, Heizung, Beleuchtung usw. besteht, ein Mehrfaches des Barlohnes ausmacht, ergeben sich schon in der Berechnungsgrundlage für den Akkordpreis Unterschiede von einigen 100 vH. Unterschiedlich sind auch die der gewählten Berechnungs-

grundlage zuzurechnenden vH-Zuschläge. Wir finden hier überhaupt keinen oder solche von 10 vH, $12\frac{1}{2}$ vH, 15 vH, 18 vH, 20 vH, 25 vH bis hinauf zu 30 vH. Auch zusätzliche Bedingungen werden gestellt, wie beispielsweise im Aachener und im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau die, daß der der Gedingeberechnung zugrunde zu legende Satz von tariflichem Schichtlohn + 15 vH vom Durchschnitt aller Gedingearbeiter mindestens erreicht werden muß, oder, wie in der Schwarzwälder Uhrenindustrie, in der ein auf der geforderten Basis (Einstellohn + 20 vH) aufgebauter Akkordsatz trotzdem als unrichtig festgesetzt gilt, wenn die Mehrzahl der Arbeiter mit gleichen Akkorden oder ein Arbeiter bei ein und demselben Akkord — durchschnittliche Leistung zugrunde gelegt — dauernd höchstens 20 vH über den Einstellohn verdienen.

Selbstverständlich ist, daß die Akkordbasen ihrer Höhe nach verschieden sind je nach Wertigkeit der zu leistenden Arbeit. Diese Differenzierung ist notgedrungen begrenzt; sie entspricht in der Regel der im TV. oder in der Lohnvereinbarung hinsichtlich der Zeitlöhne vorgenommenen Unterteilung, berücksichtigt also sowohl die fachlichen Kenntnisse, zum mindesten nach gelernten, angelernten, ungelerten Berufsgruppen, als auch das Lebensalter und das Geschlecht. In Industrien mit vielseitiger und an die Wertigkeit der einzelnen Arbeiten verschieden hohe Anforderungen stellender Produktion, wie beispielsweise in der Metallindustrie, wird diese Differenzierung eine ausgedehntere sein als in Industrien mit einförmiger Arbeit, zu denen z. B. die Zigarettenindustrie gehört. Diese begnügen sich zum Teil mit besonderen Akkordbasen lediglich für Facharbeiter, für an- und ungelernete Arbeiter, für Arbeiterinnen. Wir finden sogar TVe (z. B. in der Lederindustrie), in denen eine Unterscheidung nach Männer- und Frauenarbeit ganz fallen gelassen worden ist. Erwähnt sei noch, daß auch bei Akkordarbeit von Lehrlingen, sofern man sie gegen Ende ihrer Lehrzeit zu solcher zuläßt, meist bestimmte vH-Abzüge vorgenommen werden. Das gleiche gilt für Minderleistungsfähige, bei diesen erklärlicherweise allerdings nur, sofern sie am Gruppenakkord beteiligt sind.

Im Regelfall werden, wie wir sahen, bei Berechnung des Akkordlohnes durchschnittliche Leistungsfähigkeit und normale Arbeitsbedingungen zugrunde gelegt. Wo diese beiden Voraussetzungen nicht gegeben sind, müssen Sonderregelungen Platz greifen. Und so begegnen uns schon in den TVn besondere Klauseln, durch die diesen Fällen Rechnung getragen wird. Die durchschnittliche Leistungsfähigkeit fehlt beispielsweise bei den Akkordarbeitern, die für ihre Arbeit erst angelernt werden müssen. Es ist daher allgemein üblich, diesen während der Anlernzeit einen vielfach zeitlich begrenzten sog. Anlernlohn, der zumeist dem tariflichen Einstell-, Mindest- oder Stundenlohn entspricht, zu gewähren. Der Akkordlohn wird hier, praktisch genommen, zum Zeitlohn; im übrigen ist dieser Fall mit dem später zu behandelnden Akkordlohn mit Stundenlohngarantie nicht zu verwechseln. Ein Fall, in dem die Voraussetzung der normalen Arbeitsbedingungen nicht gegeben ist, ist der, daß nicht die der Akkordpreisfestsetzung zugrunde gelegte, sondern eine bedeutend geringere Stückzahl im Akkord hergestellt werden soll. Hier wird die Leistung je Zeiteinheit und damit der Akkordverdienst geringer werden, da sich die bei größerer Stückzahl im Laufe der Zeit einstellende zeitverkürzende Übung nicht in dem bei normaler Akkordpreisfestsetzung bereits berücksichtigten Maße auswirken kann. Diesem Umstand wird vielfach durch Gewährung eines Zuschlags Rechnung getragen. So ist in der Lederindustrie tarifvertraglich vereinbart, daß bei grosweiser Festsetzung der Stückzahl 15 vH, bei dutzendweiser Festsetzung 20 vH Zuschlag zum Akkordpreis zu zahlen ist, sobald die anzufertigende Stückzahl unter 6 Dutzend bzw. $\frac{1}{2}$ Dutzend bleibt, und daß bei Anfertigung eines Einzelstückes der Zuschlag auf 75 vH erhöht werden muß. Ähnliche Vorschriften für die Akkordpreisbemessung, die sich auf die Herstellung von Musteraufträgen unter einer bestimmten Zahl und während einer für derartige Anfertigungen unge-

wöhnlichen Jahreszeit beziehen, gibt es in der Hutindustrie. Ein anderer Fall anormaler Arbeitsbedingungen und daher notwendiger Änderung des Akkordpreises ist der, daß infolge schlechten Bearbeitungsmaterials oder technischer Mängel des Werkzeuges oder der Maschine eine Minderung im Leistungsgrad des Akkordarbeiters eintritt. Soweit diese Möglichkeit tarifvertraglich vorgesehen ist, werden derartige Arbeiten nach Zeit mit dem Stundenlohn zuzüglich eines angemessenen Aufschlages bezahlt oder durch besonderen Zuschlag zum normalen Akkordlohn vergütet. Häufig dürfte in solchen Fällen auch der Durchschnittsstundenakkordverdienst gewährt werden, eine Akkordlohngröße, die sehr gerne — mit oder ohne Abzüge — eingesetzt wird, wenn aus nicht in der Person des Arbeiters liegenden Gründen der normale Akkordablauf nicht möglich ist, oder für nicht geleistete Akkordarbeit, wie später auszuführen sein wird, Lohn gezahlt werden muß. Seine Berechnung erfolgt durch Teilung des von dem betreffenden Akkordarbeiter während eines bestimmten Zeitraumes erzielten Gesamtakkordverdienstes durch die dazu erforderlich gewesene Arbeitsstundenzahl. Als Zeitraum wird, um den Durchschnittsverdienst nicht durch zufällige Über- oder Unterverdienste zu stark zu beeinflussen, ein längerer gewählt, der sich zumeist auf 4, 6, 8 Wochen erstreckt, in Ausnahmefällen auch auf ein Vierteljahr ausgedehnt wird. Es kommt auch vor, daß der Durchschnitt nicht aus dem Verdienst des Einzelnen, sondern aus dem einer Gruppe, einer Abteilung usw. errechnet wird. Diese Fälle gehören jedoch zu den Ausnahmen. Nicht zu verwechseln mit dem durchschnittlichen Akkordverdienst ist die unter der Bezeichnung „bisheriger Akkordlohn“ vorkommende Akkordlohngröße. Unter „bisherigem Akkordlohn“ wird für gewöhnlich der zuletzt, also in der letzten Lohnperiode, erzielte Akkordstundenverdienst verstanden. Mit dem durchschnittlichen Akkordverdienst werden häufig vom Akkordarbeiter herzustellende Versuchsarbeiten vergütet, da eine genaue Berechnungsgrundlage für sie zumeist fehlt, der mit der Arbeit betraute Arbeiter deswegen aber nicht in seinem Verdienste schlechter gestellt sein soll als bisher. Aus dem gleichen Grunde wird auch bei neuen oder abgeänderten Akkorden, deren genaue Akkordzeit- oder Akkordpreisbemessung dem Arbeiter trotz Mahnung mittels Akkordzettel noch nicht bekanntgegeben worden ist, der durchschnittliche Akkordverdienst gewährt. Doch sehen tarifvertragliche Bestimmungen auch für diese Fälle die Zahlung des bisherigen, d. h. in der letzten Lohnperiode erzielten Akkordverdienstes, des reinen Stundenlohnes oder des Stundenlohnes zuzüglich eines angemessenen Aufschlages vor. Recht unterschiedlich sind die Regelungen in der Lohnbemessung, falls über die Höhe der Akkordzeit oder des Akkordpreises Streitigkeiten entstehen. Die Regel dürfte sein, daß zunächst eine aus Facharbeitern bestehende sog. Werkstattkommission (bei der Deutschen Reichsbahngesellschaft Stückzeitausschuß genannt) mit der Betriebsleitung eine Verständigung über den strittigen Akkord zu erzielen versucht. Gelingt diese, so muß die Arbeit zu den zwischen Werksleitung und Werkstattkommission festgesetzten Bedingungen ausgeführt werden. Führt sie dagegen zu keinem Ergebnis, so ist es zwar allgemein üblich, die betreffende Arbeit im Lohn ausführen zu lassen; als zugrunde zu legender Lohnsatz kommt jedoch neben dem tariflichen Zeitlohn und der Akkordbasis auch der durchschnittliche Akkordlohn und der um einen vH-Abzug gekürzte und sich damit dem Zeitlohn nähernde Akkorddurchschnittslohn in Anwendung.

Die zuletzt erwähnten Beispiele behandelten Fälle, in denen der Akkordarbeiter nach außen hin zum Zeitlohnarbeiter wird; es könnte daher eingewandt werden, daß sie aus diesem Grunde aus dem vorgezeichneten Rahmen herausfallen. Dem ist entgegenzuhalten, daß der Akkordarbeiter trotz — wie hier — vorübergehend angewandter Zeitlohnbemessung nicht aufhört, Akkordarbeiter mit allen sich daraus ergebenden rechtlichen Konsequenzen zu sein, und daß diese Arten der Lohnfestsetzung schon deshalb erwähnt werden müssen, weil sie in Verbindung mit der Ak-

kordlohnarbeit auftreten, in vielen Fällen sogar sich deren Berechnungsgrundlage bedienen. Aus diesem Grunde muß auch der Lohnberechnung Erwähnung getan werden, die angewandt wird, wenn sonst vorwiegend im Akkord Arbeitende vorübergehend eine Zeitlohnarbeit verrichten. Wie sich aus den zahlreichen, diesen Fall vorsorglich regelnden tarifvertraglichen Bestimmungen erkennen läßt, ist die überwiegende Auffassung die, den vorübergehend mit Zeitlohnarbeit beschäftigten Akkordarbeiter während dieser Zeit nicht viel schlechter als bisher, jedenfalls besser als den normalen Zeitlohnarbeiter, zu stellen. Die Regel bildet daher, den Akkorddurchschnittsverdienst bzw. den bisherigen, d. h. in der letzten Lohnperiode erzielten Akkordverdienst, zugrunde zu legen und ihn um einen geringen Abzug, etwa von 5 oder 10 vH, zu kürzen, oder vom tariflichen Stundenlohn auszugehen und diesen um einen sich zwischen 5 vH und höchstens 30 vH bewegenden Zuschlag zu erhöhen. Die Fälle, in denen auf der einen Seite der bisherige Akkorddurchschnitt, auf der anderen lediglich der Stundenlohn gewährt werden, gehören zu den Ausnahmen. Es kommt auch vor, daß der zu gewährende Stundensatz verschieden ist, je nachdem die Lohnarbeit auf Akkordarbeitsmangel oder auf sonstige, der Beeinflussung durch den Arbeitgeber leichter zugängliche Gründe zurückzuführen ist. In diesem Fall wird der Satz höher bemessen. Häufig und dann nur dort, wo der zu gewährende Lohnsatz über dem Stundenlohn liegt, sind zeitliche Grenzen für die Gewährung dieser danach auf den Stundenlohn herabsinkenden Lohnhöhe gesetzt. Sie liegen zwischen einem Sechstel der Wochenarbeitszeit und vier Wochen bzw. Ablauf der Kündigungsfrist. Ähnliche Lohnfestsetzungen — allerdings ohne zeitliche Begrenzung — finden bisweilen bei der Bezahlung von Monteuren statt, die in der Werkstatt vermutlich im Akkord gearbeitet hätten, auf Montage aber, weil die Montagearbeit nicht akkordierbar ist oder aus Gründen sorgfältigster Ausführung nicht im Akkord vergeben werden soll, im Lohn arbeiten müssen. Hier wird oft, da der letzte eigene, in der Werkstatt erzielte Akkorddurchschnittsverdienst bei längerer Montagedauer kein einwandfreier Maßstab mehr sein kann, der jeweilige Werkstatt-Akkorddurchschnittsverdienst der in Frage kommenden Berufsgruppe als Zeitlohn gewährt. Es werden aber auch reine Stundenlöhne mit einem als Akkordausgleich bezeichneten Zuschlag gezahlt, eine Entlohnungsform, die übrigens auch bei anderen Arbeitern allgemein üblich ist, die im Akkord beschäftigt würden, wenn sie nicht infolge ihrer besonderen Stellung im Betriebe oder der Unmöglichkeit, ihre Arbeiten im Akkord zu kalkulieren, nach Zeit entlohnt werden müßten.

Zu den Arbeitsverrichtungen des Akkordarbeiters, für die er, ohne daß es sich um reine Akkordarbeit handelt, eine Vergütung erhalten kann, gehört auch das Putzen und Reinigen, überhaupt die laufende Instandhaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmaschinen. Die Regel ist allerdings, daß für derartige Arbeiten, die meist schon bei der Bemessung des Akkordpreises berücksichtigt werden dürften, keine besondere Vergütung gezahlt wird, es sei denn, daß es sich um außergewöhnliche Reinigungs- und Instandsetzungsarbeiten handelt. Es gibt aber auch Industrien, wie z. B. die Textilindustrie, in denen es üblich ist, für solche Arbeiten den Zeitlohn zu vergüten. Ferner kann eine Bezahlung der Arbeitsverrichtungen in Frage kommen, die bei erstmaligem Arbeitsantritt zur allgemeinen Einrichtung des Arbeitsplatzes, zum Werkzeugempfang u. dgl. notwendig werden, desgleichen gelegentlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses für Übergabe des Arbeitsplatzes, Werkzeugabgabe u. dgl. Sofern hierfür überhaupt eine Vergütung gewährt wird — oft wird sie auch zeitlich nach oben begrenzt —, wird sie sich bei den zum Arbeitsbeginn erforderlichen Arbeiten mangels eines anderen Maßstabes in Höhe des der betreffenden Berufsgruppe oder Leistung entsprechenden Stundenlohnes halten; bei den zur Abwicklung des Arbeitsverhältnisses notwendigen Verrichtungen dagegen wird Anlehnung an den bisherigen Akkordverdienst oder den

Akkorddurchschnittsverdienst genommen und dieser, vermindert um einen vH-Abzug, ähnlich wie bei vorübergehender Lohnarbeit, gezahlt werden. Anders als die oben genannten werden in der Regel die bei Wechsel der Akkordarbeit etwa notwendigen Arbeitsverrichtungen beurteilt, wie beispielsweise das Einrichten der Maschinen für die spezielle Akkordarbeit. Derartige Zeitverluste pflegen im allgemeinen bereits im Akkord einkalkuliert zu sein entweder durch entsprechenden Zuschlag zum Akkordpreis oder durch entsprechende Erhöhung der reinen Akkordzeit; die Vergütung für derartige Arbeiten entspricht dann also, wenn sie in der vorgesehenen Zeit bewerkstelligt werden, dem bei der betreffenden Arbeit zu erzielenden Akkorddurchschnittsverdienst. Wo die Vorrichtungsarbeiten nicht in den Akkord einbezogen werden, wird ein zeitlich begrenzter Lohnsatz gewährt. Es ist aber auch Gebrauch, solche Arbeiten überhaupt nicht zu entlohnen. So enthält beispielsweise der TV. für das Berliner Baugewerbe die Bestimmung, daß Akkordmaurern und Akkordputzern das ordnungsmäßige Aufstellen und Beseitigen der erforderlichen Rüstung nicht bezahlt wird.

Um die Betrachtungen über Höhe und Berechnung des dem Akkordarbeiter für geleistete Arbeit zu gewährenden Lohnes abzuschließen, seien noch die Fälle erwähnt, in denen sich der normale Akkordlohn durch besondere Zuschläge erhöht. Das geschieht in erster Linie bei der Berechnung der Überstundenvergütung. Wo nicht überhaupt ein gesetzlicher Zwang dazu besteht, wie er durch §§ 11 und 12 der vorläufigen Landarbeitsordnung und § 35 der Seemannsordnung ausgeübt wird, pflegen Überstunden, d. h. Arbeitsstunden, die über die gesetzlich normale — also achtstündige — oder tarifvertraglich normale — also unter Umständen mehr als achtstündige — Arbeitszeit hinausgehen, mit einem sog. Überstundenzuschlag zum normalen Stundenverdienst besonders vergütet zu werden, bisweilen sogar unter Einschluß einer sonst allgemein unbezahlten besonderen Pause. Das gleiche gilt für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen und, allerdings nicht allgemein, für außerhalb der Schichtarbeit liegende Nachtarbeit. Die Höhe des Zuschlages ist abgestuft, je nachdem es sich um die erste, zweite oder die darüber hinaus liegende Überstunde handelt, und bewegt sich zwischen 10 und 50 vH, wobei 25 vH die Regel bildet. Nachtarbeit pflegt mit bis zu 50 vH, Sonn- und Feiertagsarbeit mit 50 vH, Arbeit an hohen Feiertagen zuweilen mit 75 oder 100 vH Aufschlag bezahlt zu werden. Diese Zuschläge sind ihrer vH-Höhe nach naturgemäß die gleichen für Akkord- wie für Lohnarbeiter. Ausnahmsweise sind sie es auch ihrer tatsächlichen Höhe nach, dort nämlich, wo sie — vermutlich aus Gründen der leichteren Berechnung — auch für den Akkordarbeiter auf der Basis des Zeitlohnes errechnet werden. In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle wird jedoch beim Akkordarbeiter entweder der Durchschnittsstunden-Akkordverdienst oder der bisherige, also letztmalig errechnete Akkordlohn der Berechnung des Zuschlages zugrunde gelegt. Als sonstige Zuschläge kommen vor solche für schmutzige Arbeiten (besonders im Rohrlegergewerbe üblich), für Arbeiten in Kesseln, Rauchkanälen, Gasgeneratoren, für Maurerarbeiten in heißen Öfen, in gefährlichen Höhen u. dgl. mehr. Auch die hierfür vorgesehenen Zuschläge werden, wenn sie nicht überhaupt schon in einem bestimmten Geldsatz festgelegt sind, in gleicher Weise wie bei der Überstundenvergütung berechnet.

Ein weiterer Fall der Erhöhung des normalen Akkordlohnes ist der durch sog. Teuerungs- oder Sozialzulagen, die in der Nachkriegszeit sehr beliebt waren, aber auch heute noch weit verbreitet sind, und die einer bestehenden Teuerung allgemein, im besonderen aber ihren Auswirkungen auf die Familie, Rechnung tragen sollen. Dieser Zweckbestimmung entsprechend, wird die Höhe der Zulage nicht abhängig gemacht von der Höhe des Lohnes; sie bleibt vielmehr grundsätzlich für jeden Arbeiter die gleiche und ändert sich nur entsprechend der Anzahl der auf den Arbeitslohn im Einzelfall angewiesenen Personen, in der Regel also der Ehefrau und

der unterhaltsbedürftigen Kinder. Sie ist daher auch für Akkordarbeiter die gleiche wie für Lohnarbeiter und ist insofern nichts der Akkordentlohnung Eigentümliches. Immerhin ist sie Bestandteil des Lohnes, ganz gleich, ob sie als Zuschlag für die geleistete Arbeitsstunde oder als Pauschale für die Arbeitswoche gewährt wird.

Der Vollständigkeit halber, obschon für die Berechnung des Akkordlohnes als solchen ohne Bedeutung, sei noch auf die vorläufige Vergütung lang andauernder, sich über eine oder mehrere Lohnperioden erstreckender Akkordarbeiten verwiesen. Um den Akkordarbeiter nicht bis zur endgültigen Verrechnung solcher Arbeiten ohne Lohn zu lassen — dem stehen außerdem in der Regel die in den Arbeitsordnungen nach Vorschrift der Gewerbeordnung und des Berggesetzes enthaltenen Bestimmungen über die Lohnzahlungstermine entgegen —, werden angemessene Akkordabschläge oder Akkordvorschüsse gezahlt. Wo diese ihrer Höhe nach nicht gleich dem tarifmäßigen Stundenlohn oder der Akkordbasis oder gleich dem Stundenlohn zuzüglich eines geringen vH-Zuschlages bemessen werden, sind sie zumeist auf einen, mindestens 75 vH, höchstens 95 vH ausmachenden Betrag des bisherigen Akkordverdienstes oder des Akkorddurchschnittsverdienstes festgelegt mit dem Vorbehalt, daß in Ausnahmefällen auch höhere Beträge gezahlt werden können.

Mit den bisher angegebenen dürften, wenn auch wahrscheinlich nicht alle, so doch die hauptsächlichsten Akkordlohnhöhen samt ihren Berechnungsarten — beides läßt sich nicht voneinander trennen — erwähnt sein, die bei einer ohne Unterbrechung durchgeführten und mit dem beabsichtigten Arbeitserfolg abschließenden Akkordarbeit vorkommen können. Wenn dabei des Akkordlohnes mit Mindestlohngarantie in keiner Weise Erwähnung getan wurde, so geschah das deswegen, weil sämtliche aufgeführten Berechnungsarten einschließlich der in den einzelnen Fällen angegebenen Lohnhöhen zunächst auch für diesen zutreffen. Erst wenn sich ergeben sollte, daß der auf der einen oder anderen Berechnungsgrundlage errechnete Akkordlohn oder der an seine Stelle tretende Zeitlohn — immer Fälle vorausgesetzt, in denen die Lohngarantie überhaupt einen Sinn hat — die Höhe: Garantielohnsatz \times geleistete Arbeitszeit nicht erreicht, tritt dieser Garantielohn an Stelle des niedrigeren reinen Akkord- bzw. Zeitlohnes. Das gilt auch für die später zu behandelnden Fälle der Lohnberechnung bei nicht geleisteter, unvollendeter, fehlerhafter und mißlungener Akkordarbeit. Da der Akkordlohn mit Lohngarantie — man findet auch die Bezeichnung Lohnakkord für ihn — in der deutschen Industrie größere Verbreitung hat, dürfte sich ein kurzes Eingehen darauf rechtfertigen lassen. Es muß zunächst der anscheinend weitverbreiteten Auffassung entgegengetreten werden, daß diese Akkordlohnform die zur Zeit gebräuchlichste wäre. Soweit es mir festzustellen möglich war, ist sie nur in vereinzelten Industrien stark bevorzugt, so im Steinkohlen- und Erzbergbau, in der Textil-, der feinkeramischen und der Hutindustrie, im Malergewerbe; auch in der Landwirtschaft wird sie häufiger angewandt. Wir finden sie ferner bei der Deutschen Reichsbahngesellschaft und Reichspost. Sonst scheint sich ihre Verbreitung aber nur auf einzelne örtlich begrenzte Tarifvertragsgebiete verschiedener Industrien zu beschränken. Es ist des weiteren darauf aufmerksam zu machen, daß die Garantie eines bestimmten Lohnsatzes auch nicht durchweg eine unbedingte ist. Um den Garantielohn nicht zur Prämie für Minderleistung werden zu lassen, ist an seine Gewährung vielfach die Bedingung geknüpft, daß die Gründe für den Minderverdienst nicht in der Person des Betroffenen liegen dürfen: daß kein eigenes Verschulden, keine offenbar absichtliche Zurückhaltung der Arbeitsleistung, keine anormale Arbeitsleistung vorliegen darf. Auch Minderleistungen von längerer Dauer können den Anspruch auf den garantierten Mindestlohn verwirken. So enthält der Reichs-TV. für die feinkeramische Industrie folgende Bestimmungen:

„Bleibt ein Stücklohnarbeiter mit seiner Leistung länger als 3 aufeinanderfolgende Abrechnungsperioden (1 Periode = 4 Wochen) zwischen 80 und 100 vH der seinem Mindeststundenlohn entsprechenden Leistung, so verliert er für 3 Monate den Anspruch auf den Mindeststundenlohn.

Sinkt die Leistung eines Stücklohnarbeiters in einer solchen Abrechnungsperiode um mehr als 20 vH unter die seinem Mindeststundenlohn entsprechende Leistung, so ist für diese Abrechnungsperiode nicht der Mindeststundenlohn, sondern der wirklich verdiente Lohn zu zahlen.“

Der Höhe nach ist der Garantielohn zumeist dem tarifvertraglichen oder sonstwie vereinbarten Mindest-, Einstell- oder Stundenlohn der betreffenden Berufsgruppe angepaßt; wenn bei der Reichsbahn die Bezahlung der wirklichen Arbeitszeit an Stelle der überschrittenen Stückzeit garantiert wird, so bedeutet das so viel wie Gewährleistung des Stundenlohnes, da hier Stückpreis = Stückzeit \times Stundenlohn ist. Man findet aber auch als Garantielohn einen um einen geringen Abzug verminderten Stunden- oder gar Durchschnittsakkordlohn.

Wenn in den folgenden Betrachtungen der üblichen Akkordlohnrechnungsarten bei nicht geleisteter, unvollendeter und fehlerhafter bzw. mißlungener Akkordarbeit nach der bisherigen Gepflogenheit in der Aufzählung einzelner in der Praxis vorkommender Fälle fortgefahren wird, so geschieht es mehr in der Absicht, ein möglichst geschlossenes Bild der hauptsächlichsten Vorkommensmöglichkeiten der einzelnen Akkordlohnrechnungsarten zu geben, weniger, um neue Berechnungsformen aufzuzeigen, da mit den bisher genannten das Wesentlichste darüber gesagt ist.

Der am häufigsten vorkommende Fall der Akkordlohnzahlung für nicht geleistete Arbeit ist der der Urlaubsbezahlung bzw. der bei Entlassung vor Urlaubsantritt erforderlichen Urlaubsabgeltung. Die der Höhe nach weitgehendste Form der Bemessung des Urlaubsgeldes geschieht nach dem Grundsatz, daß der Akkordarbeiter während des Urlaubs ebenso gestellt sein soll, als wenn er während der Zeit gearbeitet hätte, ohne daß ein etwaiger Arbeitsausfall durch Kurzarbeit Berücksichtigung finden soll. Das Urlaubsgeld wird in diesem Fall entweder auf der Grundlage des Durchschnittsakkordverdienstes oder des bisherigen Akkordverdienstes unter Berücksichtigung nicht nur der normalen Arbeitsstunden, sondern auch etwa geleisteter Überstunden einschließlich aller Zuschläge errechnet. Es kommt jedoch auch vor, daß die zu vergütende Stundenzahl auf 8 Stunden oder ein Sechstel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit je Urlaubstag beschränkt, und daß auch etwaige Kurzarbeit während der Urlaubszeit berücksichtigt wird. Sehr verschieden kann auch der zugrunde gelegte Stundensatz sein. Neben den schon angeführten Größen kommen der Akkorddurchschnittslohn mit vH-Abschlag, der Akkorddurchschnittslohn der betreffenden Berufsgruppe mit und ohne Abschlag, der Stundenlohn sowie die Akkordbasis, beide in tariflicher Höhe oder mit vH-Zuschlag, vor. Nach besonders einfachem Berechnungsschema erfolgt die Urlaubsvergütung für den Akkordarbeiter der bayerischen Großstadtmetallindustrie, indem bei voraussichtlicher wöchentlicher Arbeitszeit bis zu 48 Stunden der 10fache, über 48 Stunden der 11fache eingeschriebene Stundenlohn je Urlaubstag berechnet wird.

Ein anderer Fall der Bezahlung nichtgeleisteter Arbeit ist der der besonders bei Monteuren üblichen Vergütung für sog. Wege-, Fahr- und Laufzeit, sowie für Reisezeit. Soweit die Fahr- und Laufzeit unter einer bestimmten Dauer und innerhalb einer gewissen Entfernung nicht überhaupt unberücksichtigt bleibt, erfolgt die Bezahlung nach dem durchschnittlichen Akkordverdienst oder dem entsprechenden Stundenlohnsatz. Reisezeit wird nach den gleichen Grundsätzen vergütet; doch sind auch hier Zeitbeschränkungen üblich. Die sog. Auslösung, die bei Außenmontagen neben dem Lohn gezahlt wird, ist von dessen Höhe unabhängig, da sie

ausschließlich dazu bestimmt ist, den täglichen, durch den Aufenthalt am Montageort entstehenden Mehraufwand an Lebenshaltungskosten abzugelten. Erwähnt sei im übrigen, daß auch eine gesetzliche Regelung über die Bezahlung der Wegezeit besteht, und zwar in der Vorläufigen Landarbeitsordnung vom 24. 1. 1919, deren § 4 bestimmt, daß die Wege vom Hofe zur Arbeit und von der Arbeit zum Hofe in die Arbeitszeit einzurechnen sind. Damit ist allerdings nicht ausgedrückt, daß die Wegezeit, wenn die Arbeitszeit im Akkord geleistet wird, nun unbedingt auch im Akkordlohn vergütet werden muß. Man wird es vielmehr der Vereinbarung der Parteien überlassen müssen, wie sie diese Zeit bewerten wollen.

In diesem Zusammenhange muß auch genannt werden die dem Mitgliede einer Betriebsvertretung, dem Vertrauensmann der Schwerbeschädigten eines Betriebes und ähnlichen gesetzlich vorgesehenen Interessenvertretern der Belegschaft für die durch Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Pflichten nicht geleistete Arbeit zu gewährende Vergütung. § 35 des Betriebsrätegesetzes vom 4. 2. 1920 schreibt vor, daß notwendige Versäumnis von Arbeitszeit eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge haben darf. Die gleiche Bestimmung hinsichtlich des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten enthält § 12 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 12. 1. 1923. Man wird also bei Bemessung der Vergütung beim nur stundenweise seiner Arbeit entzogenen Akkordarbeiter sinngemäß den jeweiligen Akkordverdienst, beim gänzlich von jeder Arbeit freigestellten Akkordarbeiter den Akkordverdienst der Berufs- und Betriebsgruppe, der er angehört, zu berücksichtigen haben, sofern man nicht nach gegenseitiger Vereinbarung eine von jedem Verdienstwechsel unabhängige Größe zugrunde legt. In der gleichen Weise hat auch die Lohnbemessung bei notwendiger Versäumnis der Arbeitszeit infolge Ausübung des Wahlrechts oder Betätigung im Wahlvorstande zu geschehen, die gemäß § 24 BRG. ebenfalls eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge haben darf.

Als Vergütung für nicht geleistete Akkordarbeit ist auch zu nennen die Entschädigung, die im Entlassungsfalle zu gewähren ist, falls im Einspruchsverfahren gemäß der §§ 84ff. des BRG. auf Wiedereinstellung oder Entschädigung erkannt, die Wiedereinstellung vom Arbeitgeber aber abgelehnt worden ist. Für diesen Fall gibt das Gesetz in § 87 Abs. 2 nicht nur die Höhe der Entschädigung an, sondern auch, wie sie im Einzelfall zu berechnen ist. Es soll damit allerdings nur eine Richtlinie gegeben und nicht das freie richterliche Ermessen ausgeschlossen werden. Diese Bestimmung lautet:

„Die Entschädigung bemißt sich nach der Zahl der Jahre, während derer der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war, und darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden, jedoch im ganzen nicht über sechs Zwölftel hinausgehen. Die einzelnen Bestandteile des Jahresarbeitsverdienstes sind mit einem Betrag in Ansatz zu bringen, der der zur Zeit der Entscheidung maßgebenden Lohn- oder Gehaltshöhe der Berufsgruppe entspricht.“

Die Vorschrift über die Berechnung der Entschädigung in ihren Einzelbestandteilen in Anlehnung an die Lohnhöhe der Berufsgruppe zur Zeit der Entscheidung, die in der ursprünglichen Fassung des Gesetzes fehlte, ist erst durch „Gesetz vom 29. 4. 1923, betr. die Anpassung des § 87 BRG. an die Geldentwertung“ eingefügt worden. Danach hätte also die Berechnung der Entschädigung für einen Akkordarbeiter folgendermaßen zu erfolgen: Angenommen sei, daß er im letzten Jahre vorübergehend 2 Monate lang einfache Maschinenarbeit, dann 4 Monate lang reguläre Dreherarbeit und schließlich während der restlichen 6 Monate hochwertige Dreherarbeit geleistet hätte. Der Jahresarbeitsverdienst wäre dann so zu berechnen, daß für die 2 bzw. 4 bzw. 6 Monate der gegenwärtige Durchschnittsverdienst der betreffenden Akkordarbeitergruppen als Stundenverdienst eingesetzt würde. Die zu gewährende Entschädigung hätte dann für jedes Dienstjahr ein Zwölftel dieses

so errechneten Jahresverdienstes zu betragen. Es darf angenommen werden, daß selbst in der Inflationszeit die Gewerbegerichte sich kaum dieser recht umständlichen Berechnungsmethode bedient haben. Heute, nachdem die Löhne schon seit über Jahresfrist stabil geblieben sind, kann man unbedenklich und muß sogar gerechterweise von dem erzielten Verdienst des betreffenden Arbeiters selbst ausgehen. Man sieht, wenn nicht ganz besonders starke Unterschiede in der Wertigkeit der von dem Kläger geleisteten Arbeiten vorliegen, sogar von der Zusammenstellung seines Jahresarbeitsverdienstes ab und errechnet die je Dienstjahr zu leistende Entschädigung unter Zugrundelegung des letzten Durchschnittsverdienstes, indem man einfach — normale Arbeitszeit vorausgesetzt — diesen Wert mit der auf den Monat im Durchschnitt entfallenden Stundenzahl — zumeist 200 — multipliziert.

Auch der im Falle der Weiterbeschäftigung zu gewährende Lohn für die Zeit zwischen Entlassung und Wiedereinstellung oder, falls der Arbeitnehmer seinerseits die Weiterbeschäftigung ablehnt, für die Zeit zwischen Entlassung und Eintritt der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung, ist Vergütung für nicht geleistete Akkordarbeit. Bezüglich seiner Bemessung verweisen §§ 88, 89 BRG. auf § 615 BGB. mit dem Zusatz, daß auch öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Arbeiter aus Mitteln der Erwerbslosen- oder Armenfürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, in Anrechnung gebracht werden können. Während für die üblichen Verzugsgründe der der Vergütung zugrunde zu legende Lohnsatz, wie im folgenden ausgeführt werden wird, zumeist schon durch Vereinbarung festgelegt ist, pflegt dieser Fall nicht vorgesehen zu sein. Als Bemessungsgrundlage wird daher wie bei der vorerwähnten Entschädigung der bisherige Durchschnittsverdienst zu nehmen sein.

Alle übrigen Fälle der Akkordberechnung für nicht geleistete Arbeit — mit Ausnahme der in der Person des Arbeiters liegenden vorübergehenden Behinderungen im Sinne des § 616 BGB. — sollen unter dem Begriff „Wartezeit“ zusammengefaßt werden, ganz gleich, ob sie auf Annahmeverzug oder Unmöglichkeit der Leistung zurückzuführen sind. Die Regel ist bei ihnen, daß der Akkordarbeiter zur Arbeitsleistung bereit steht, diese aber aus bestimmten Gründen nicht erfolgen kann. Die häufigsten Gründe sind Materialmangel, Werkzeugmangel, Mangel an Betriebskraft jeder Art, Maschinendefekt, ungünstige Witterungsverhältnisse, Umdisponierungen technischer und organisatorischer Art, Streiks, Aussperrungen, polizeiliche Anordnungen u. dgl. Es ist hier nicht zu untersuchen, wann in derartigen Fällen ein Anspruch auf Lohnzahlung überhaupt besteht. Die Praxis pflegt diesen nicht unstrittigen Fragen dadurch aus dem Wege zu gehen, daß sie in TVN und Arbeitsordnungen die Fälle, in denen Lohn zu zahlen ist, genau festlegt, zugleich unter Angabe der Lohnhöhe, denn auch hierüber gehen die Meinungen auseinander, da die Begriffe „vereinbarte Vergütung“ des § 615 BGB. und „Gegenleistung“ des § 324 BGB. beim Akkordlohn unterschiedliche Auslegungen zulassen. Zu den Ausnahmen gehört es immerhin, daß bei Arbeitsausfall, selbst durch Betriebsstörungen, ungünstige Witterung u. dgl. jeglicher Lohnanspruch verneint wird (derartige Vereinbarungen bestehen z. B. in der Zuckerrüben verarbeitenden Industrie, der mitteldeutschen Kalk- und Zementindustrie, im Berliner Baugewerbe). Wo er aber ausdrücklich unter Beschränkung auf bestimmte Fälle anerkannt wird, pflegt er auf den Stundenlohn begrenzt zu bleiben. Vereinzelt kommen auch geringe Zuschläge zum Stundenlohn vor; häufiger wird auch der Akkorddurchschnittsverdienst oder der bisherige Akkordverdienst der Berechnung zugrunde gelegt, dann aber zumeist unter Anwendung eines zwischen 5 vH und 20 vH liegenden Abzuges. Abgesehen davon, daß diese Sätze häufig nur gewährt werden, sofern eine vom Arbeiter voraussehbare Störung von ihm auch rechtzeitig gemeldet worden ist, werden auch zeitliche Begrenzungen durchgeführt derart, daß Arbeitsausfall, sofern er eine bestimmte Zeitdauer nicht erreicht oder soweit er einen längeren Zeitraum überdauert,

ohne Vergütung bleibt. Auch wird diese bisweilen von der Leistung einer Zeitlohnarbeit abhängig gemacht. Nicht selten dürfte es vorkommen, daß die Arbeitsleistung nicht ganz, sondern nur zum Teil unterbleiben muß. Man kann in diesem Falle bei der Bemessung der zu zahlenden Vergütung den auch bei voller Nichtleistung zu gewährenden Lohnsatz zugrunde legen, indem man sich auf den Standpunkt stellt, daß es keine Unbilligkeit ist, für einen immerhin angemessenen Lohn eine gewisse Leistung zu verlangen. Man kann aber auch versuchen — und diese Möglichkeit liegt nahe bei nur geringer Herabminderung der Arbeitsmöglichkeit —, auf dem Wege des seiner Höhe nach oft nur zu schätzenden Zuschlags zu dem durch tatsächliche Leistung verdienten Akkordlohn eine Lohnhöhe zu erreichen, die den Verhältnissen gerechter wird als der für reine Nichtleistungsfälle vorgesehene Lohnsatz. Unter diesem Gesichtspunkte dürfte folgende im TV. der Schwarzwälder Uhrenindustrie enthaltene Bestimmung entstanden sein, die besagt:

„Bedient ein Arbeiter mehrere Maschinen im Akkord und stehen eine oder mehrere davon ohne sein Verschulden still, so erhält er für die ausfallenden Maschinen einen Ausgleich, falls die bei Akkordfestsetzung angenommene Zahl der Maschinen unterschritten ist. Die Höhe des Ausgleiches ist so zu bemessen, daß der Arbeiter nicht weniger als 5 vH unter seinem Durchschnittsverdienst verdient, mindestens aber 20 vH über seinem Einstellohn.“

Von der nach § 615 BGB. gegebenen Möglichkeit der Anrechnung des infolge unterbliebener Arbeitsleistung Ersparten oder durch anderweitige Verwendung der Arbeitskraft Erworbenen oder zu erwerben böswillig Unterlassenen ist praktisch kaum Gebrauch zu machen. Entweder wird der Arbeiter im Betriebe bleiben und so gar keine Gelegenheit anderweitiger Verwendung seiner Arbeitskraft haben, oder es wird, falls er tatsächlich für längere Dauer mit Bezahlung dem Betrieb fernbleiben sollte, eine Anrechnung — abgesehen vielleicht von der des ersparten Fahrgeldes — an den Schwierigkeiten des Nachweises der genützten oder unterlassenen Verdienstmöglichkeiten scheitern.

Mit den unter der Zusammenfassung „Wartezeit“ soeben behandelten Fällen hat die Wartezeit, wie sie bei Lohnzahlungen, Empfang der Abgangspapiere vorkommt, nichts zu tun. Ein Lohnanspruch für sie kann nicht geltend gemacht werden, es sei denn, daß ein dadurch entstandener Schaden nachgewiesen wird. Wo er dennoch anerkannt wird — zumeist auch nur von einer bestimmten Dauer ab —, erfolgt seine Bemessung im Zeitlohn oder als Überstunde mit entsprechendem Zuschlag.

Im Gegensatz zu den vorerwähnten Fällen ist die vorübergehende Behinderung der Arbeitsleistung im Sinne des § 616 BGB. auf Gründe zurückzuführen, die in der Person des Arbeiters liegen. Eine Arbeitsbereitschaft seinerseits besteht also nicht, weswegen von der Möglichkeit der von der Vorschrift des § 616 abweichenden Vertragsabrede ausgiebigst Gebrauch gemacht worden ist. Diese ist zumeist schon in den einzelnen Arbeitsordnungen in der Fassung niedergelegt: „Bezahlt wird nur die Zeit, während der wirklich gearbeitet worden ist.“ Dennoch wird oft in besonderen Ausnahmefällen ein Lohnanspruch anerkannt, wie beispielsweise bei Arbeitsversäumnis aus Anlaß der Ausübung staats- oder kommunalbürgerlicher Pflichten, bei Unfällen, Familienereignissen u. dgl. Zumeist ist die zu gewährende Vergütung auf Stunden, in der Regel 2—5, beschränkt, ausnahmsweise wird sie auch auf Tage ausgedehnt. Bemessungsgrundlage ist sowohl der Stundenlohn als auch der Akkorddurchschnitt. Die Anrechnung der für die Zeit der Behinderung aus Kranken- oder Unfallversicherung bezogenen Beträge sowie — wenn vertraglich vereinbart — der Beträge, die auf Grund eines Rechtsanspruches von anderer Seite zustehen, bereitet keine Schwierigkeiten.

Die Frage nach der Berechnung des Akkordlohnes bei zwar geleisteter, aber aus irgendwelchen Gründen nicht vollendeter Akkordarbeit führt auf das schwie-

rige und daher äußerst umstrittene Gebiet der Lohnhöhe bei unterbrochenem Akkord. Einmal können die Gründe des nach nur teilweiser Leistung erfolgten Abbruchs der Akkordarbeit die verschiedenartigsten sein; sie können in einer Anordnung des Arbeitgebers, in Leistungs- und Annahmeverzug, in Unmöglichkeit der Leistung, in Auflösung des Arbeitsverhältnisses u. dgl. liegen. Zum anderen ist die Bemessung der aufgewendeten Arbeit bei einem unvollendeten Arbeitsstück naturgemäß nicht immer einfach. (§ 628 Abs. 1 Satz 1 BGB. spricht für den Fall der auf Grund fristloser Kündigung erfolgten Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch nur von dem den bisherigen Leistungen entsprechenden Teil der Vergütung.) Unter diesen Umständen ist es erklärlich, daß die Meinungen und Lösungen in der Frage der Lohnhöhe bei unterbrochenem Akkord sowohl im Schrifttum als auch in der Gewerbegerichts- und Betriebspraxis zu den verschiedensten Ergebnissen führen. Es sei hier lediglich festgestellt, daß diese sich zwischen Verneinung jeglichen Lohnanspruchs und Gewährung des der geleisteten Arbeit entsprechenden, durch sachverständige Schätzung festgestellten Lohnanteils als äußerste Grenzen bewegen und dazwischen u. a. die Zahlung des Zeit- oder Garantielohnes oder die Minderung des gesamten Akkordlohnes um den Lohnbetrag, der für die Fertigstellung der unterbrochenen Arbeit durch einen anderen Arbeiter gezahlt worden ist, oder die Vergütung des Akkorddurchschnitts in irgendeiner Form vertreten. Auffallend ist, daß sich die TVE mit dieser so wichtigen Frage höchst selten befassen; nur hinsichtlich des besonderen Falles der Unterbrechung des Akkordes durch Entlassung findet man gelegentlich einen Fingerzeig für die Akkordlohnberechnung. Soweit hierbei ein Unterschied gemacht wird zwischen vom Arbeitgeber ausgesprochener fristgerechter Entlassung einerseits und selbstgenommener bzw. vom Arbeitgeber fristlos ausgesprochener Entlassung andererseits, ist im ersten Fall der zugrunde gelegte Lohnsatz in der Regel höher als im letzten. Beispielsweise wird er in der Berliner Metallindustrie zu Fall 1 gleich dem Durchschnittsakkordverdienst, zu Fall 2 gleich dem Durchschnittsakkordverdienst — 20 vH bemessen. Bestimmungen dagegen, wie: „Bei Entlassung wird der Teil des Akkordlohnes bezahlt, der der Arbeitsleistung entspricht“ oder: „Erfolgt Aufhebung des Akkords vor Fertigstellung der Arbeit durch den Arbeitgeber, ohne daß Veranlassung hierzu durch den Arbeitnehmer gegeben worden ist, so erhält dieser den ihm zustehenden Überschußanteil“, erkennen lediglich einen Lohnanspruch an, ohne sich auf eine bestimmte Berechnungsgrundlage festzulegen. Der Grund dafür mag sein, daß man die beste Lösung dieser Frage in der den jeweiligen Verhältnissen anzupassenden Regelung durch den Einzelbetrieb zu erblicken glaubte. Tatsächlich sind auch in den meisten Arbeitsordnungen Angaben für die Berechnung des Lohnanspruchs in derartigen Fällen enthalten. Diese unterscheiden häufig zwischen vom Arbeiter verschuldeter Unterbrechung, wozu auch Verstöße gegen die Arbeitsordnung gerechnet werden, und unverschuldeter Unterbrechung und bemessen den zugrunde zu legenden Lohnsatz dementsprechend auf den Stundenlohn oder den Akkorddurchschnittsverdienst, oder sie lassen ohne Unterschied den Stundenlohn oder den Durchschnittsverdienst vergüten. Auch kommt es vor, daß dem Arbeiter der volle Akkordpreis ausgezahlt wird, vermindert allerdings um den Lohnbetrag, den die Fertigstellung des Akkords durch einen anderen Arbeiter verursacht hat. Schließlich wird noch auf dem Wege der Schätzung durch den Meister — im Streitfall unter Hinzuziehung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung — der Wert der an dem unvollendeten Akkord aufgewendeten Arbeitsleistung zu ermitteln versucht. Die beiden zuletzt genannten Berechnungsarten treten neben die bisher behandelten als etwas gänzlich Neues. Diejenige der Minderung des gesamten Akkordpreises um den für die Vollendung der Arbeit aufgewendeten Lohnbetrag bedarf keiner Erläuterung, da die Berechnung selbst denkbar einfach ist. Auch die Abschätzung der Arbeitsleistung macht keine Schwierigkeiten, solange es sich um

normale Stückakkorde handelt, da hier die angefertigten Stücke zu den anzufertigenden in ein ohne weiteres in Zahlen auszudrückendes Verhältnis gebracht werden können, das zugleich auch den Maßstab für die Entlohnung angibt. Dagegen kann bei Einheitsakkorden, wenn beispielsweise der von einem Werkzeugmacher unvollendet gelassene komplizierte Schnitt auf die darauf verwendete Arbeitsleistung zu beurteilen ist, die Abschätzung nur von Sachverständigen vorgenommen werden, die zwar die für die betreffende Arbeit verbrauchte Zeit berücksichtigen werden, die aber aus dem Stande der Arbeit zu erkennen und entsprechend zu bewerten vermögen, in welchem Maße diese Arbeitszeit auch tatsächlich zweckdienlich verwendet worden ist. Soweit diese Schätzungen sich der Unterlagen, wie sie die neuzeitlichen Bemessungsmethoden der Arbeitsleistung kennen, bedienen können, werden sie in der Lage sein, den Wert der aufgewendeten Arbeit nicht nur annähernd, sondern ziemlich genau zu ermitteln.

Wie der gegebenenfalls im Wege der Aufrechnung geltend zu machende Schadenersatz wegen Nichterfüllung oder die Lohnverwirkung des § 628 Abs. 1 Satz 2 BGB. zu erfolgen haben, bedarf wegen der Einfachheit des Berechnungsvorganges keiner Erörterung.

Die soeben für den Fall der unvollendeten Akkordarbeit angeführten Lohnberechnungsarten setzen voraus, daß die nur zum Teil geleistete Arbeit in einem Zustande zur Verrechnung kommt, der durch zusätzliche Arbeitsleistung, sofern arbeitgeberseits daran überhaupt ein Interesse besteht, von anderer Seite auf normalem Wege zu dem von Anfang an beabsichtigten Arbeitsergebnis geführt werden kann. Ist das nicht möglich, so liegt ein Fall der fehlerhaften oder gar mißlungenen und als Ausschuß zu bezeichnenden Akkordarbeit vor, der natürlich auch gegeben ist, wenn bei einer an sich schon abgeschlossenen Akkordarbeit sich diese Mängel herausstellen. Auch dieses Gebiet der sog. Mängelhaftung ist äußerst umstritten; die Praxis hat daher von der Möglichkeit der autonomen Regelung in TV. und Arbeitsordnung weitgehenden Gebrauch gemacht. Sie stellt sich dabei in der Regel auf den Standpunkt, daß jede Fehlerhaftigkeit, also nicht bloß das volle Mißlingen einer Arbeit, vom Arbeiter zu vertreten ist, soweit sie von ihm verschuldet, also vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt ist. Ein Beispiel einer solchen, uns in vielen Arbeitsordnungen begegnenden Vereinbarung ist folgende:

„Erkennbare Fehler, die sich im Material oder in der vorherigen Bearbeitung zeigen sollten, hat der Arbeiter dem Meister anzuzeigen, ehe er an dem betreffenden Stück fortarbeitet. Wird die Anzeige unterlassen, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Lohn für die Arbeit an dem fehlerhaften Stück zu leisten.

Wer ein ihm anvertrautes Stück vorsätzlich oder fahrlässig verdirbt oder anders als ihm angegeben oder sonst fehlerhaft bearbeitet, erhält dafür keinen Lohn und kann zum Ersatz des Wertes des Stückes herangezogen werden.

Wer Stücke, die er selbst als Ausschuß erkennt oder die bei der Revision als Ausschuß festgestellt werden, zerstört, beiseite schafft oder unkenntlich macht oder andere dazu veranlaßt, verzichtet darauf, daß ihm seine Verantwortlichkeit nachgewiesen wird.“

Für die Berechnung des Akkordlohnes bei fehlerhafter Arbeit ergibt sich daraus in der Regel folgendes: Trifft den Arbeiter an der Fehlerhaftigkeit kein Verschulden, liegt also beispielsweise ein während der Arbeit rechtzeitig erkannter und gemeldeter oder ein erst nach Vollendung der Arbeit in Erscheinung getretener Materialfehler vor, so wird die für das Arbeitsstück aufgewendete Arbeit entweder als unvollendete, wie bereits früher ausgeführt, mit dem anteiligen oder als vollendete mit dem vollen Akkordpreis vergütet. Ist der Fehler durch Nacharbeit noch zu beseitigen, so wird zumeist ein neuer Akkord gemacht oder der alte erweitert, oder die Nacharbeit wird als vorübergehende Lohnarbeit vergeben.

Ist die Fehlerhaftigkeit vom Arbeiter verschuldet, sei es, daß er das Arbeitsstück gänzlich verdirbt, also zum Ausschuß macht, oder sonstwie fehlerhaft bearbeitet, so kann ihm für die gesamte Arbeitsleistung der Lohn vorenthalten werden und außerdem der dem Arbeitgeber durch Material- und sonstigen Betriebsmittelverbrauch sowie durch frühere auf das Arbeitsstück gezahlte Löhne entstandene Schaden im Wege der Aufrechnung einbehalten werden. Läßt sich die Fehlerhaftigkeit beseitigen, so wird, wenn der Arbeiter es selbst tut, lediglich der von Anfang an feststehende Akkordpreis vergütet ohne Berücksichtigung des zur Behebung des Mangels erforderlichen Mehraufwandes an Arbeitsleistung; wird die Beseitigung des Mangels von einem anderen Arbeiter vorgenommen, so wird nur der um den für die Nacharbeit gezahlten Lohnbetrag verminderte Akkordpreis gewährt.

Es sei ausdrücklich bemerkt, daß die soeben gezeigten Möglichkeiten der Akkordlohnberechnung bei fehlerhafter Arbeit nur als Beispiele zu werten sind, die vielleicht für ganz klar liegende Fälle zutreffen können. Berücksichtigt worden ist beispielsweise noch nicht, daß ein fehlerhaft gefertigtes Arbeitsstück wenn auch nicht den beabsichtigten, so doch immerhin einen anderen Wert enthalten kann, der billigerweise bei Bewertung der darauf verwendeten Arbeitsleistung berücksichtigt werden muß. Man kann fast behaupten, daß jeder Fall einer besonderen auf ihn zugeschnittenen Behandlung bedarf, die nicht zuletzt auch den Grad des Verschuldens von Einfluß sein lassen wird. Damit ist schon gesagt, daß auch die Methode des Schätzens bei der Lohnbemessung für fehlerhafte Akkordarbeiten weitgehende Anwendung zu finden pflegt. Um all diesen Umständlichkeiten aus dem Wege zu gehen, haben Industrien, in denen infolge der Eigenart des verarbeiteten Materials Fehlerhaftigkeit des Arbeitsproduktes häufig ist, meist für den ganzen Tarifbereich gültige, bis ins einzelne gehende Vereinbarungen über die Bezahlung derartiger Arbeiten getroffen. Das ist der Fall beispielsweise bei den Gießereien, die immer mit häufigem Vorkommen von Ausschußguß zu rechnen haben. Nachgewiesen verschuldeter Ausschußguß wird auch hier nicht bezahlt. Um nicht in allen Fällen den Nachweis der Schuld führen zu müssen, sind bestimmte Fehler am Gußstück von vornherein als nachweisbar unverschuldet und daher auf die Lohnbemessung ohne Einfluß festgelegt. Aller übrige Ausschuß dagegen, bei dem also ein Verschulden nicht nachweisbar, der aber auch nicht als nachweisbar unverschuldet anerkannt ist, wird mit einem genau angegebenen Bruchteil des Akkordpreises oder der Akkordzeit, z. B. 55 vH, bewertet, der sich auf 60 vH erhöht, wenn es sich um Gußstücke handelt, deren Arbeit mehr als 2 Tage dauert. Derartig eindeutige Bestimmungen vereinfachen die Lohnverrechnung ganz erheblich; sie sind jedoch nur in Industrien mit einförmiger Produktion möglich.

Im Zusammenhang mit der Ausschußfrage ist schließlich noch auf das durch § 80c des Preußischen Berggesetzes gegebene Verbot des sog. „Wagennullens“ hinzuweisen, das die gänzliche Nichtanrechnung ungenügend oder vorschriftswidrig beladener Fördergefäße untersagt und ihre Anrechnung im Verhältnis der Vorschriftsmäßigkeit ihres Inhalts vorschreibt. Es ist nicht richtig, in dieser Bestimmung ein Verbot der gänzlichen Nichtbezahlung von Ausschuß zu erblicken. Der unvorschriftsmäßige Inhalt eines Fördergefäßes ist nicht Ausschuß im gebräuchlichen Sinne, also eine völlig unbrauchbare Sache, sondern stellt lediglich ein fehlerhaftes Arbeitsprodukt dar, das durch entsprechende Nacharbeit — in diesem Falle durch Sortieren des Inhalts — in ein fehlerfreies überführt werden kann. Insofern besagt diese berggesetzliche Bestimmung nur das, was auch fast allgemein Gebrauch ist, daß nämlich eine fehlerhafte Arbeit, insoweit als sie brauchbar ist, vergütet wird. Daß die Kosten des Sortierens nicht zu Lasten des Arbeiters gehen, ist allerdings eine vom Üblichen abweichende Regelung.

Über die Berechnung der beim Akkordlohn üblichen Abzüge erübrigt es sich, besondere Ausführungen zu machen, da Akkordlohnabzüge in keiner Weise — sowohl hinsichtlich ihrer zulässigen Höhe als auch ihrer Berechnungsart — gegenüber sonstigen Lohnabzügen besondere Eigentümlichkeiten aufweisen. Sobald bei privatrechtlichen Abzügen deren Höhe — worüber ja zum Teil bereits in den der Akkordarbeit eigentümlichen Fällen gesprochen worden ist — festgestellt ist, sind nur noch die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen über Umfang und Beschränkung des Lohnabzugs zu beachten. Das gleiche gilt hinsichtlich der öffentlich-rechtlichen Abzüge, also der Abzüge für Sozialversicherungen und Steuer, die sich auch nur allgemein nach der Höhe des — ganz gleich auf welche Weise — erzielten Arbeitsverdienstes richten.

Die Betrachtungen über die Berechnung des Lohnes bei Akkordarbeit somit abschließend, bleibt noch zu erklären übrig, daß in der Absicht, eine möglichst lückenlose Darstellung aller hauptsächlichen beim Akkordlohn im gebräuchlichen Sinne vorkommenden Berechnungsarten und -möglichkeiten zu geben, es vermieden worden ist, den Zusammenhang durch Einbeziehung der allgemein auch als Akkorderscheinungsformen anerkannten sog. partiarischen Dienstverträge zu stören. Aus dem gleichen Grunde und wegen ihrer für deutsche Arbeitsverhältnisse geringen Bedeutung ist auch davon abgesehen worden, die verschiedenen Prämienlohnsysteme in den Kreis der Betrachtungen zu ziehen. Jedenfalls geschah das nicht, um eine scharfe Trennung zwischen Akkordlohn und Prämienlohn zum Ausdruck zu bringen; äußerlich mag sie zu erkennen sein, ihrem Wesen nach aber dürfen Akkordlohn- und Prämienlohnsystem nicht getrennt werden, da beiden die Bemessung des Arbeitserfolges und die Bemessung des Lohnes nach Maßgabe des Arbeitserfolges gemeinsam ist.

Die Lohnberechnung beim Akkordlohn als Rechtsproblem¹.

Von stud. iur. FRIEDRICH JAHN-Berlin.

Die Berechnung des Akkordlohnes im Regelfalle ist ein technisches, betriebswissenschaftliches, aber kein juristisches Problem. Die Feststellung der einzelnen Akkordpreise erfolgt durch den Arbeitgeber, evtl. unter Mitwirkung einer Werkstattkommission, auf Grund von Schätzungen oder betriebswissenschaftlichen Untersuchungen. Dabei ist der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, auf Grund von TV., Arbeitsordnung oder Einzelarbeitsvertrag die Akkordpreise derart zu berechnen, daß ein normaler Arbeitnehmer einen der Akkordbasis entsprechenden Stundenlohn verdient. Die Berechnung des Lohnes des einzelnen Arbeiters erfolgt dann durch einfache Addierung der Akkordpreise für die geleisteten Stücke.

Rechtliche Gesichtspunkte werden für die Methoden der Lohnberechnung maßgebend nur in den Fällen des Wegfalls der Bemessungsgrundlage, d. h. dann, wenn der Arbeiter entlohnt wird, obwohl er keine (oder nur wenig) Arbeit geleistet hat. Es sind die Fälle der vom Arbeitgeber verschuldeten Arbeitsunmöglichkeit (§ 325 BGB.), des Annahmeverzugs des Arbeitgebers (§ 615 BGB.), der Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers aus einem unverschuldeten, in seiner Person liegenden Grunde (§ 616 BGB.) — eine analoge Anwendung des § 616 in anderen Fällen unverschuldeter

¹ Literatur: HUECK: „Arbeitsvertragsrecht“. 1922. — JAERISCH: „Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit“. 1925. — KASKEL: „Arbeitsrecht“, 2. Aufl. 1925. — OERTMANN: „Arbeitslohn“. 1921. — POTTHOFF: „Probleme des Arbeitsrechts“. 1920. — WÖBLING: „Akkordvertrag und Tarifvertrag“. 1908.

Arbeitsverhinderung ist unzulässig — und des Urlaubs, und zwar sowohl des Urlaubs, zu dessen Gewährung sich der Arbeitgeber vertraglich verpflichtet hat, als auch des Urlaubs, zu dessen Gewährung er auf Grund gesetzlicher Bestimmungen verpflichtet ist. (Vgl. insbesondere RV. Art. 160, Betriebsrätegesetz § 35, Schwerbeschädigten-gesetz § 12, RVO. § 139, Arbeitsgerichtsgesetz § 26.) Daß in den genannten Fällen der Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtet ist, ist in den §§ 325, 615, 616 BGB., § 35 Betr.RGes. usw. ausdrücklich bestimmt. Für den vertraglich vereinbarten Urlaub ergibt sich die Lohnzahlungspflicht aus dem Wesen des Urlaubs, als fortbestehendes Arbeitsverhältnis unter Ausschluß allein der Arbeitspflicht. Für den Urlaub zur Ausübung von Ehrenämtern usw. nach RV. Art. 160 ist, soweit keine Sondergesetze bestehen, Lohn nach Maßgabe des § 616 BGB. zu zahlen.

Bei einigen dieser die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers trotz Nichtleistung von Arbeit festsetzenden Bestimmungen ist bestritten, ob sie für den Akkordvertrag gelten, da hier nur die geleisteten Arbeitserfolge bezahlt würden. (WÖBLING, S. 102.) Diese Zweifel sind unberechtigt. Auch beim Akkordvertrag ist der erzielte Arbeitserfolg nicht für die Entstehung, sondern nur für die Höhe des Lohnanspruchs entscheidend. Der Vertrag bleibt trotz der besonderen Form der Lohnbemessung ein Dienstvertrag; es besteht kein Anlaß, die Vorschriften des Dienstvertragsrechts auf den Akkordvertrag nicht anzuwenden, weil ihre Anwendung Schwierigkeiten der Lohnbemessung zur Folge hat.

Wann im Einzelfalle die §§ 325, 615, 616 usw. anwendbar sind, ist hier nicht zu untersuchen. (Nur darauf sei hingewiesen, daß Annahmeverzug auch dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber eine gebotene Mitwirkungshandlung unterläßt, z. B. den Arbeiter ungenügend beschäftigt, ihm schwer zu bearbeitendes Material zur Verfügung gestellt hat oder unzweckmäßige Direktiven erteilt hat. Annahmeverzug des Arbeitgebers kann also vorliegen, obwohl der Arbeiter gearbeitet hat, wenn auch nur mit geringem Erfolg. Unter Umständen kann man in den genannten Fällen auch annehmen, daß die Akkordabrede bedingt war durch Lieferung von Warenmaterial, ausreichende Beschäftigung usw. Bei Nichteintritt der Bedingung würde die Abrede fortfallen, also eine Lücke im Verträge entstehen. Das Ergebnis dieser Konstruktion ist annähernd dasselbe, wie beim Gläubigerverzug. Daß der Arbeitgeber in den genannten Fällen eine Verpflichtung verletzt, also eine positive Vertragsverletzung begeht oder in Schuldnerverzug gerät, möchte ich nicht annehmen.)

Wie ist nun in den Fällen des Wegfalls der Bemessungsgrundlage der Lohn zu berechnen? Möglich sind zwei Konstruktionen: Entweder man nimmt an, bei jedem Akkordlohn sei stillschweigend ein Garantiezeitlohn vereinbart, bei Wegfall der Bemessungsgrundlage sei dieser garantierte Lohn zu zahlen (POTTHOFF, S. 196) oder man sagt, im Akkordvertrag ist die Lohnhöhe nur bestimmt für die Zeit, in der wirklich mit Erfolg gearbeitet wird. Über die Lohnzahlung in der Zeit, in der nicht gearbeitet wird, ist im Verträge nichts bestimmt. Er enthält also eine Lücke, die nach den bestehenden gesetzlichen Vorschriften auszufüllen ist. Die erste Theorie ist meines Erachtens abzulehnen. Man kann nicht annehmen, daß bei jedem Akkordvertrag stillschweigend eine Lohngarantie vereinbart ist. Richtig ist die zweite Theorie. Hier entsteht jedoch die Frage, wie die Lücke im Verträge auszufüllen ist.

Über die Lohnhöhe beim Dienstvertrag bestimmt § 612 Abs. 2 BGB., daß bei Fehlen einer Vereinbarung oder einer Taxe die übliche Vergütung zu zahlen ist. Als solche wird man in unserem Falle den Durchschnittsakkordverdienst der Berufsgruppe, zu der der Arbeitnehmer gehört, ansehen müssen. Indessen ist diese Bestimmung, wie ich glaube, nicht ohne weiteres anwendbar. Man muß zunächst untersuchen, ob die für die einzelnen Fälle der Lohnzahlung für nicht geleistete Arbeit bestehenden Vorschriften nichts über die Höhe des zu zahlenden Lohnes bestimmen, und erst wenn aus diesen Sondervorschriften nichts zu entnehmen ist, darf man den allgemeinen Grundsatz des § 612 anwenden.

Die §§ 35, 24 Betr.R.Ges., § 12 Schwerbeschädigten-Ges. usw. bestimmen, daß die in den betr. Paragraphen bezeichnete Versäumnis von Arbeitszeit eine Minderung der Entlohnung oder Gehaltszahlung nicht zur Folge haben dürfe, d. h. daß der Arbeitnehmer für die Zeit, in der er nicht gearbeitet hat, ebensoviel Lohn erhalten soll, wie wenn er gearbeitet hätte. Ist der Arbeiter im Zeitlohn beschäftigt, so erhält er für die versäumte Arbeitszeit den vereinbarten Stundenlohn, ist er in Akkord beschäftigt, so wird man feststellen müssen, wieviel er in der Versäumniszeit gearbeitet hätte, und ihm den seiner Leistung entsprechenden Lohn zu zahlen haben. Prima facie wird man allerdings annehmen müssen, daß er den Durchschnittsakkordlohn seiner Gruppe verdient hätte. Man muß aber dem Arbeitnehmer den Beweis offen lassen, daß er mehr, dem Arbeitgeber, daß er weniger verdient haben würde (a. A. KASKEL, S. 250).

In den §§ 325, 615, 616 BGB. wird nur gesagt, daß der Arbeitnehmer den Anspruch auf die Gegenleistung bzw. die vereinbarte Vergütung behält. Eine ausdrückliche Bestimmung über die Höhe der zu zahlenden Vergütung fehlt. Indessen steht auch hier das Gesetz auf dem Standpunkt, daß der Arbeiter erhalten solle, was er in concreto verdient haben würde. Das ergibt sich aus der in den genannten Paragraphen wiederkehrenden Bestimmung, daß sich der Arbeiter auf seinen Lohn anrechnen lassen muß, was er an Aufwendungen erspart oder anderweitig verdient oder zu verdienen böswillig unterlassen hat, bzw. was er aus einer Kranken- oder Unfallversicherung erhält. Der Zweck dieser Bestimmung ist, zu verhüten, daß der Arbeitnehmer mehr verdient, als er verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte. Der Gesetzgeber will offenbar, daß der Arbeiter nicht mehr und, wie man entsprechend annehmen muß, nicht weniger erhält, als sein wirklich entgangener Arbeitsverdienst beträgt. Sein Vermögensstand soll genau so sein, wie wenn er keine Arbeit versäumt hätte. Dieser Absicht des Gesetzgebers wird man nur dann gerecht, wenn man bei Beschäftigung des Arbeiters im Akkord in jedem Einzelfalle in concreto berechnet, wieviel er verdient haben würde und dementsprechend entlohnt. (A. A. die meisten; vgl. KASKEL, S. 250; HUECK, S. 80; wie hier JÄRISCH, S. 40 ff.)

Beruhet die Arbeitsversäumnis auf vertraglich vereinbartem Urlaub, so bleibt der Arbeitgeber, da das Arbeitsverhältnis während des Urlaubs fortbesteht, zur Lohnzahlung verpflichtet, und zwar, da seine Pflichten durch den Urlaub des Arbeitnehmers nicht berührt werden, in gleichem Umfang wie bisher; bei Akkordlohn hat er demgemäß dem Arbeitnehmer seinen bisherigen Durchschnittsverdienst weiter zu zahlen.

Durch Vertrag kann bei vereinbartem Urlaub und in den Fällen der §§ 325, 615, 616 BGB. die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers auf eine von vornherein festgesetzte Summe beschränkt oder ganz ausgeschlossen werden. Eingeschränkt wird die Vertragsfreiheit nur durch die §§ 276, Abs. 2 und 138 BGB., d. h. der Ausschluß der Lohnzahlungspflicht darf nicht gegen die guten Sitten verstoßen, und er ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorsätzlich nicht beschäftigt. Vielfach wird im Gegensatz zu der hier vertretenen Auffassung behauptet, der § 615 könne nicht wegbedungen werden, da sonst der Arbeitgeber die Vorschriften des Kündigungsschutzes umgehen könne. (Vgl. KASKEL, S. 88.) Diese Annahme ist indessen unberechtigt. Eine Möglichkeit, die Kündigungsvorschriften zu umgehen, besteht für den Arbeitgeber nur, wenn er den Arbeiter bei vorsätzlicher Nichtbeschäftigung nicht zu bezahlen braucht. Dieses Recht kann er sich aber auch durch Vereinbarung nicht verschaffen, denn für den Fall, daß er den Arbeitnehmer vorsätzlich nicht beschäftigt, kann § 615 wegen § 276 Abs. 2 (der wenigstens analog anwendbar ist) nicht ausgeschlossen werden, ebensowenig wegen § 138 für den Fall, daß ein Erfüllungsgeld des Arbeitgebers den Arbeitnehmer vorsätzlich nicht beschäftigt. Der Ausschluß ist immer nur für den Fall wirksam, daß der Arbeitgeber fahrlässig oder schuldlos in Annahmeverzug gerät. Eine Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften ist demnach auch bei Ausschluß des § 615 unmöglich.

Die Grundformen des Arbeitsvertrages¹.

Von Referendar FRANZ HENNIG-Berlin.

A. Der Arbeitsvertrag im modernen Sinne, durch den sich der Arbeitnehmer zur Leistung von abhängiger Arbeit verpflichtet, war der älteren Doktrin unbekannt. Diese ging vom System des BGB. aus und teilte die auf Arbeit gerichteten, entgeltlichen Verträge in Dienst- und Werkvertrag ein. Dabei wurde die Unterscheidung des Gesetzes nicht nur auf die dem bürgerlichen Recht unterstellten Tatbestände, sondern ganz allgemein auf sämtliche Arbeitsverträge (gewerbliche usw.) angewendet, so daß Dienst- und Werkvertrag aus gesetzlichen Vertragstypen zu Grundformen eines allgemeinen Arbeitsvertrages erhoben wurden.

Dieses Einteilungsprinzip hat in der Literatur der Vorkriegszeit wenig Gegner gefunden. Erst in den letzten Jahren haben sich gleichzeitig mit der Schaffung eines neuen Arbeitsrechts die Stimmen gemehrt, die sich aus sozialen und wirtschaftlichen Gründen gegen die herrschenden Grundformen wenden. Die Mehrzahl der Schriftsteller will an den Formen des Dienst- und Werkvertrages festhalten und daneben den Unterbegriff des abhängigen Arbeitsvertrages aufstellen. Von anderer Seite wird die Zweckmäßigkeit der gesetzlichen Unterscheidung überhaupt bestritten und eine Zweiteilung nach neuen, besseren Merkmalen gefordert. Nur insoweit ist man sich einig, daß die geltende Regelung den Anforderungen der Jetztzeit nicht mehr völlig genügt und eine Zusammenfassung der in unzähligen Gesetzen verstreuten Rechtsnormen dringend geboten ist. Die Aufgabe der folgenden Darstellung wird es sein, von den älteren Anschauungen ausgehend, die verschiedene Behandlung der Grundformen des Arbeitsvertrages in den modernen Bestrebungen zu kennzeichnen, die Eigenart der neueren Entwicklung hervorzuheben und eine kritische Stellungnahme zu versuchen.

B. I. Das BGB. unterscheidet zwischen Dienst- und Werkvertrag nach der Art der Arbeitsverpflichtung. Beim Dienstvertrag ist Gegenstand der Obligation die Leistung von Diensten, § 611 BGB., beim Werkvertrag die Herstellung eines Werkes, § 631 BGB.

¹ Literatur: Außer den Lehrbüchern und Kommentaren zum BGB., den Lehrbüchern des Arbeits- und Arbeitsvertragsrechts: KARL CROME: Die partiarischen Geschäfte. 1897 — HACHENBURG: Dienst- und Werkvertrag. 1898. — HEINRICH HOENIGER: Untersuchungen zum Problem der gemischten Verträge, Bd. I. 1910. — WERNER JAERISCH: Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit. 1925. — WALTER KASKEL: Begriff und Gegenstand des Sozialrechts als Rechtsdisziplin und Lehrfach. DJZtg. 1918 S. 541ff., 1919 S. 620f. — KRELLER: Arch. ziv. Pr. Bd. 122, S. 1ff., Bd. 123, S. 263ff. zum Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes. — HEINRICH LEHMANN: Die Grundgedanken des neuen Arbeitsrechts. 1922. — ERICH MELSBACH: Deutsches Arbeitsrecht zu seiner Neuordnung. 1925. — ERICH MOLITOR: Das Wesen des Arbeitsvertrages, 7. Heft der Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig, 1925. — ERICH MOLITOR: Zur Geschichte des Arbeitsvertrages, Z. f. H. Bd. 87, S. 371f. — ERICH MOLITOR: J. W. 1927 S. 229f. — MOLITOR, HUECK, RIEZLER: Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes. 1925. — ARTHUR NIKISCH: Die Grundformen des Arbeitsvertrages und der Anstellungsvertrag. 11. Heft der Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität. Leipzig. 1926. — NIPPERDEY: N. Z. f. A. 1922 S. 47ff., 1923 S. 549ff., 1925 S. 730ff., 1926 S. 730. — HEINZ POTTHOFF: Wesen und Ziel des Arbeitsrechts. 1922. — HEINZ POTTHOFF: Die Rechtsform des Arbeitsverhältnisses. J. W. 1927 S. 225f. — LUTZ RICHTER: Arbeitsrecht als Rechtsbegriff. 3. Heft der Schrift des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität. Leipzig. 1926. — ERWIN RIEZLER: Der Werkvertrag. 1900. — GUSTAV RÜMELIN: Dienst- und Werkvertrag. 1905. — SIBER: Jherings Jahrbücher. Bd. 50 S. 238ff. Zur Theorie von Schuld und Haftung. — SILBERSCHMIDT: Zum Rechtsbegriff des Arbeitsrechts. Arbeitsrecht Bd. 10 S. 410ff. — STROHAL: Zur Beurteilung des Rechts der Schuldverhältnisse. Jherings Jahrbücher Bd. 33 S. 386ff. — HOENIGER-WEHRLE: Einleitung zur Sammlung reichsgesetzlicher Vorschriften zum Arbeitsvertrage. 1925. — WEHRLE: Der Warencharakter der Arbeit und das heutige Recht. 1925.

1. Die klare Durchführung dieses Gegensatzes ist jedoch in der Praxis erheblichen Schwierigkeiten begegnet. Das gewöhnliche Denken hat, wie RÜMELIN mit Recht bemerkt, vielfach keine Veranlassung, zwischen Tätigkeit und Erfolg zu unterscheiden, so daß die Anwendung des Gesetzes gerade in zweifelhaften Fällen sehr unsicher ist. Die Lösung der auftauchenden Streitfragen wird von drei Theorien versucht.

Die herrschende Lehre geht im Anschluß an die Motive zum Entwurf eines BGB. vom Tatbestande des Vertrages aus. Gegenstand des Dienstvertrages sind die Dienste für sich betrachtet, die Arbeit als solche, Gegenstand des Werkvertrages ist der Arbeitserfolg.

Andere Schriftsteller suchen das allgemein gültige Unterscheidungsmerkmal aus den Rechtsfolgen der Verträge zu ermitteln. So stellen RIEZLER und ÖRTMANN die Unterscheidung im wesentlichen darauf ab, ob der Schuldner oder der Gläubiger die Gefahr der Leistung übernommen hat.

RÜMELIN bestreitet sogar, daß eine durchgehende Unterscheidung zwischen Dienst- und Werkvertrag möglich oder durch ihren inneren Unterschied gerechtfertigt sei und befürwortet daher, die Vorschriften für beide Vertragsformen analog aufeinander anzuwenden.

2. Die Ansicht RÜMELINs hat in der Literatur mit Recht allgemeine Ablehnung gefunden. Wenn alternative Tatbestände vom Gesetz in besonderen Titeln geregelt werden, so ist anzunehmen, daß auch die sich an diese knüpfenden Rechtsfolgen als besondere gelten sollen.

Abzulehnen ist auch diejenige Theorie, die Dienst- und Werkvertrag nach den Rechtsfolgen, insbesondere nach der Gefahrtragung unterscheiden will. Ein Arbeitsvertrag ist, wie LOTMAR zutreffend bemerkt, nicht Dienst- oder Werkvertrag, weil er gewisse Rechtsfolgen hat, sondern weil er Dienst- oder Werkvertrag ist, hat er gewisse Rechtsfolgen.

Die Unterscheidung zwischen Dienst- und Werkvertrag kann daher nur aus der Art der geschuldeten Leistung getroffen werden.

Die Leistung des Arbeitnehmers beim Dienstvertrage setzt sich aus einer Reihe von Einzelhandlungen zusammen, die in der Erfüllung des Vertrages gleichwertig nebeneinanderstehen und auf Erreichung des Vertragszwecks gerichtet sind. Die Erfüllung schreitet in jedem Zeitpunkt, in dem Arbeit geleistet wird, gleichmäßig vorwärts. Gegenstand des Dienstvertrages ist daher die Arbeit im Zustand der Bewegung. Das dynamische Element ist entscheidend.

Das Erreichen des mit der Leistung erstrebten Erfolges wird regelmäßig die Folge der Bewirkung der Einzelleistungen sein. Die Hervorbringung eines selbständigen Ergebnisses ist aber nicht Gegenstand der Erfüllung, da der Arbeitnehmer nur die auf den Erfolg gerichtete Tätigkeit schuldet. Bleibt der Erfolg ohne Verschulden des Arbeitnehmers aus, so ist der Vertrag trotzdem durch Leistung von Arbeit erfüllt. Bei Nichtleistung oder Schlechtleistung der Arbeit wird der Arbeitnehmer nur dafür haftbar gemacht, daß er seine Arbeitskraft nicht oder in nicht gehöriger Weise zur Verfügung gestellt und es damit unterlassen hat, im Sinne des Vertrages tätig zu werden. Beanstandet wird also die Nichtbewirkung oder Schlechtbewirkung von Einzelhandlungen innerhalb der Gesamtarbeitsleistung. Der trotz Mangelhaftigkeit der Einzelleistungen eintretende Erfolg vermag die Vertragsverletzung des Arbeitnehmers nicht zu beseitigen.

Beim Werkvertrag besteht die Verpflichtung des Unternehmers in der Herstellung eines bestimmten Arbeitserfolges. Die einzelnen zur Erreichung des Erfolges bewirkten Arbeitsleistungen erlangen nur insofern Bedeutung für die Erfüllung des Vertrages, als sie in dem Endergebnis enthalten sind und das Produkt darstellen. Der Unternehmer haftet daher für Nichtleistung oder Schlechtleistung von Einzelhandlungen unmittelbar überhaupt nicht. Sind die Einzelhandlungen

mit Mängeln behaftet, ergibt sich aber, zufällig ein fehlerfreies Produkt, so ist nur letzteres für die Beurteilung, ob der Vertrag erfüllt ist, maßgebend. Und umgekehrt: Sind die Einzelhandlungen mangelfrei, ist aber das Produkt mangelhaft, so kann sich der Unternehmer nicht auf die von ihm geleistete mangelfreie Tätigkeit berufen. Die Vertragsmäßigkeit der Leistung ist daher stets nach dem Endergebnis ohne Rücksicht auf die zu diesem führende Tätigkeit zu beurteilen.

Der durch die Arbeitsleistung herbeizuführende Erfolg kann der natürliche, jeder Tätigkeit notwendig innewohnende oder ein weiterer Erfolg sein. Der Parteienvereinbarung sind insofern keine Grenzen gezogen. Das Gesetz selbst unterscheidet nicht.

Aus den obigen Ausführungen ergibt sich ferner die Stellung des Akkordvertrages im System des Dienst- und Werkvertrages. Der Arbeitnehmer ist, auch wenn er die Gefahr der Arbeitsleistung übernommen hat, nur verpflichtet, fortlaufend Arbeitsleistungen zu bewirken, die auf Erreichung des Vertragszwecks gerichtet sind. Die Herbeiführung des Erfolges ist niemals *condicio sine qua non* der Erfüllung, sondern regelmäßig nur der Lohnzahlung.

Abschließend ist zu bemerken, daß sich trotz der Schwierigkeiten der Vertragsauslegung die Unterscheidung zwischen Dienst- und Werkvertrag durchaus bewährt hat und wegen der Wesensverschiedenheit beider Vertragsformen auch in Zukunft nicht wird beseitigt werden können. Die folgende Darstellung wird an Hand der in der Literatur gemachten Versuche, an die Stelle der alten Grundformen etwas Gleichwertiges oder Besseres zu setzen, den besonderen Beweis für die zuletzt aufgestellte Behauptung erbringen.

II. Der erste Schriftsteller, der die Unterscheidung zwischen Dienst- und Werkvertrag bekämpft und eine Zweiteilung nach anderen Gesichtspunkten vorge schlagen hat, war LOTMAR in seinem Werke über den Arbeitsvertrag (1). In der Nachkriegszeit haben besonders MOLLTOR, Das Wesen des Arbeitsvertrages, 1925 (2), NIKISCH, Die Grundformen des Arbeitsvertrages und der Anstellungsvertrag, 1926 (3) und HOENIGER, in der Einleitung zu der Gesetzessammlung des Arbeitsrechts (4), neue Unterscheidungsmerkmale aufzustellen versucht.

Das Charakteristische der modernen Richtung besteht darin, daß sie die bisherigen Unterschiede zwischen Dienst- und Werkvertrag zwar zum Ausgangspunkt der Erörterungen nimmt, darüber hinaus aber neue Grundformen aufstellt, die für alle Arbeitsverträge gelten und zu besseren Ergebnissen bei der Unterscheidung im Einzelfalle führen sollen.

1. Die Grundformen des Arbeitsvertrages ergeben sich nach LOTMAR aus dem Verhältnis der Lohnzusage zur Arbeitsverpflichtung.

Die Vergütung ist entweder versprochen für die Arbeit samt dem mit ihr verbundenen Erfolge ohne Rücksicht darauf, wie lange der Arbeitnehmer an der Herstellung des Ergebnisses gearbeitet hat, oder für die Leistung von Arbeit innerhalb einer gewissen Zeitdauer, ohne daß eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Herbeiführung bestimmter Erfolge besteht. Im ersten Falle liegt ein Akkordvertrag, im zweiten ein Zeitlohnvertrag vor.

LOTMAR vergleicht nun die von ihm aus dem Wesen der auf Arbeit gerichteten Verträge abgeleiteten Grundformen mit der Unterscheidung des BGB. und kommt zu dem Ergebnis, daß Zeitlohnverträge stets Dienstverträge und Werkverträge immer Akkordlohnverträge sein müssen. Innerhalb des Akkordvertrages sei dagegen zu unterscheiden, ob die Arbeit für den Wirtschaftsbetrieb des Gläubigers geleistet werde (Dienstvertrag) oder nicht (Werkvertrag).

Der Ausgangspunkt LOTMARS ist verfehlt, weil er das Wesen des Arbeitsvertrages nicht aus dem Tatbestande der Arbeit zu erklären versucht, sondern einem außerhalb derselben liegenden Umstände — der Lohnzusage — entscheidende Bedeutung beimißt, um auf die Art der geschuldeten Leistung schließen zu können.

Die Beziehung zwischen Lohn und Arbeit ist jedoch sehr lose und keineswegs charakteristisch für das zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehende Rechtsverhältnis. Bei jeder Arbeitsleistung kann eine doppelte Lohnberechnung nach Zeit oder Akkord stattfinden, ohne daß dadurch der Inhalt des Arbeitsversprechens verändert wird.

Der Arbeitnehmer, der nach dem Ergebnis entlohnt wird, ist damit noch nicht verpflichtet, den Erfolg herbeizuführen. Vgl. zu I, 2. Wird er dagegen für dieselbe Arbeit nach Zeit entlohnt, so kann eine Verpflichtung zur Herbeiführung des Erfolges durchaus gegeben sein.

Für das geltende Recht, das den Unterschied aus der Art der geschuldeten Leistung trifft, ergibt sich daraus, daß die Methode der Lohnberechnung auf die Unterscheidung zwischen Dienst- und Werkvertrag einflußlos ist. Zeit- und Akkordlohn ist bei beiden Vertragsformen möglich. Es ist daher im Einzelfalle ohne Rücksicht auf die Art der Lohnzusage stets zu prüfen, ob eine auf den Erfolg gerichtete oder erfolgbestimmte Tätigkeit geschuldet ist.

2. In engem Anschluß an die Unterscheidung des BGB. hat MOLITOR eine neue Theorie über das Wesen des Arbeitsvertrages in seinem 1925 erschienenen Werke aufgestellt.

Nach seinen Ausführungen ist unter Arbeit eine Tätigkeit zu verstehen, die auf Erreichung bestimmter Erfolge gerichtet ist. Nach der Art des durch den Vertrag erstrebten Erfolges unterscheidet nun MOLITOR zwischen dem Tätigkeitsvertrag, bei dem der Schuldner den in jeder Arbeit liegenden notwendigen Erfolg herbeizuführen hat, und dem Erfolgsvertrag, bei dem der Schuldner sich zur Herstellung eines über den notwendigen Erfolg der Arbeit hinausgehenden Ergebnisses verpflichtet. So soll ein Tätigkeitsvertrag dann vorliegen, wenn ein bei einem Architekten angestellter kaufmännischer Hilfsarbeiter einfache Rechenarbeiten auszuführen hat. Wenn dagegen der Hilfsarbeiter verpflichtet ist, durch das Rechnen einen Kostenanschlag zustande zu bringen, so liege ein Erfolgsvertrag vor. Jeder Erfolgsvertrag umfasse daher stets zwei Leistungen: Arbeit und Erreichen des vertragsmäßigen Erfolges. Eine Vermengung beider Grundformen im Tatbestande sei nicht möglich, da sich der Erfolgsvertrag durch das Tatbestandsmerkmal des weiteren Erfolges stets vom Tätigkeitsvertrag unterscheide. Bei der Untersuchung des Verhältnisses der Grundformen zum Dienst- und Werkvertrag kommt MOLITOR zu dem Ergebnis, daß der Dienstvertrag als eine Art des Tätigkeitsvertrages, der Werkvertrag als eine Art des Erfolgsvertrages angesehen werden müsse.

Die Zweiteilung MOLITORS ist theoretisch klar, führt aber praktisch nicht zu sicheren Ergebnissen. Die Begriffe des natürlichen, der Arbeit notwendig anhaftenden Erfolges und des weiteren Erfolges sind nicht feststehend, sondern von äußeren Umständen abhängig und je nach der Art der zu leistenden Arbeit verschieden.

Die Verpflichtung zur Herbeiführung natürlicher Erfolge umfaßt nicht nur ein Tätigwerden, sondern bedeutet Arbeit unter den besonderen Voraussetzungen und Bedingungen des betreffenden Berufszweiges. Dieselbe Arbeit, die in dem einen Berufe schon die Voraussetzungen für den weiteren Erfolg erfüllt, wird auf einer verfeinerten Stufe der Produktion nicht einmal als zur Hervorbringung natürlicher Erfolge geeignet angesehen werden können. Die Differenzierung erstreckt sich ferner auch auf gleichartige Arbeitsleistungen innerhalb desselben Berufszweiges, ja sogar desselben Betriebes. Je nach der Art des Unternehmens, der Stellung und Bezahlung des Arbeitnehmers usw. wird von ihm eine mehr oder weniger qualifizierte Arbeit verlangt und damit die Grenze zwischen natürlichem und weiterem Erfolg verschoben. So ist in dem oben erwähnten Beispiel MOLITORS ein Erfolgsvertrag nicht anzunehmen, wenn der Hilfsarbeiter zur Aufstellung von Kostenanschlägen angestellt ist und entsprechend bezahlt wird. Der Hilfsarbeiter ist

damit nicht zur Herbeiführung eines weiteren Erfolges verpflichtet, sondern hat nur entsprechend seiner Stellung und der Art der übernommenen Arbeit eine besonders qualifizierte Tätigkeit zu leisten. Ein Vergleich der Arbeit des Bureaugehilfen und des höheren Angestellten zum Zweck der Gegenüberstellung von natürlichem und weiterem Erfolg ist nicht möglich, da unter dem natürlichen Erfolg der Arbeit in beiden Berufen etwas Grundverschiedenes zu verstehen ist.

Die Schwierigkeiten, die Unterscheidung *MOLITOR*s durchzuführen, werden noch besonders dadurch vermehrt, daß in vielen Fällen natürlicher und weiterer Erfolg so eng zusammen liegen, daß beide kaum voneinander zu trennen sind. Es kommt ferner hinzu, daß die Auslegung des Vertragswillens der Parteien, welcher Erfolg der Arbeit von ihnen beabsichtigt war, zu keineswegs besseren Ergebnissen führt wie im geltenden Recht.

Meines Erachtens stimmen auch die Grundformen des Tätigkeits- und Erfolgsvertrages nicht mit dem Dienst- und Werkvertrag überein. Das Gesetz besagt im § 631 nichts über die Art des herbeizuführenden Erfolges, so daß jeder, auch der natürliche Erfolg, Gegenstand des Werkvertrages sein kann. Entscheidend ist lediglich die Richtung der Tätigkeit des zur Arbeit Verpflichteten.

3. In ähnlicher Weise wie *MOLITOR* sucht *NIKISCH* die Grundformen des Arbeitsvertrages aus der Art des Leistungsversprechens zu ermitteln.

Verpflichtet sich der Arbeitnehmer zu einer fortlaufenden Tätigkeit, die durch den Inhalt der Arbeitsaufgabe in sich nicht begrenzt ist, sondern beliebig lange fortgesetzt werden könnte und daher einer zeitlichen Bestimmung bedarf, so liegt ein zeitbestimmter Vertrag vor. Die Hervorbringung eines selbständigen Ergebnisses ist nicht Gegenstand der Erfüllung, da das Arbeitsquantum nach der Zeit bemessen und damit die zu leistende Tätigkeit vom Erfolge abstrahiert wird. Arbeitsverträge dieser Art sind der Vertrag des Arbeiters in einer Fabrik, des Kassierers bei einer Bank usw.

Die Dauer der Arbeitsleistung ist entweder direkt oder indirekt zeitbestimmt. Im ersten Falle wird gleich bei Abschluß der Vertrages vereinbart, wie lange sich der Schuldner zu betätigen hat, z. B. Arbeit auf drei Stunden, während im zweiten Falle das Ende des Vertrages durch ein künftiges Ereignis, dessen Eintritt bei Abschluß des Vertrages noch nicht vorauszusehen ist, bestimmt wird (Arbeit bis zur Fertigstellung eines Baues, bis zur Wiedergenesung des erkrankten Kassierers). Dieses Ereignis darf niemals der vom Schuldner versprochene Erfolg der Arbeit sein. Der Vertrag kann auch zunächst auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden und seine zeitliche Begrenzung künftiger Bestimmung vorbehalten bleiben (insbesondere Beendigung durch Kündigung).

Von dem zeitbestimmten Vertrag ist der erfolgbestimmte zu unterscheiden. Sein Wesen besteht darin, daß es einer Bestimmung darüber, wann die Tätigkeit des Schuldners enden soll, nicht bedarf, weil die Arbeitsaufgabe eine natürliche Begrenzung aufweist und daher eine zeitliche Begrenzung unnötig ist (z. B. Herstellung einer Maschine, Führung eines Prozesses, Verfassen eines Theaterstücks usw.). Sofern die Leistung innerhalb einer gewissen Zeit bewirkt werden soll, kann damit nur gesagt sein, wann die Arbeit zu leisten ist (Bestimmung des Leistungstermins), nicht aber, wie lange der Schuldner arbeiten muß, um seine Verpflichtung zu erfüllen (Bestimmung der Leistungsdauer).

Eine Vermischung beider Vertragsformen in demselben Tatbestande sei nicht möglich.

Die Grundformen des erfolgbestimmten und zeitbestimmten Vertrages sind nach *NIKISCH* mit den gesetzlichen Typen des Dienst- und Werkvertrages identisch.

Die Unterscheidung *NIKISCH*s geht von der Art der Begrenzung der Arbeitsaufgabe aus und stellt als Mittel der Begrenzung Zeit und Erfolg gegenüber. Dabei läßt jedoch *NIKISCH* außer acht, daß der Erfolg als künftiges Ereignis die Arbeits-

aufgabe auch zeitlich begrenzt und daher die Erfolgbestimmung zur Kategorie der mittelbaren Zeitbestimmung gehört.

Nicht zutreffend sind meines Erachtens auch die Folgerungen, die NIKISCH aus dem Gegensatz zwischen zeitbestimmtem und erfolgsbestimmtem Verträge für die Art der geschuldeten Leistung — Tätigkeit bzw. Hervorbringung eines Erfolges — abzuleiten versucht.

Ist dem Arbeitnehmer eine in sich begrenzte Arbeitsaufgabe, z. B. die Aufstellung eines Kostenanschlages, übertragen, so ist der Vertrag in der Weise erfolgbestimmt, d. h. mittelbar zeitbestimmt, als die Verpflichtung des Schuldners mit der Herbeiführung des Erfolges endigen muß. Daraus ergibt sich aber nicht, daß der Vertrag auch insofern erfolgbestimmt ist, daß der Schuldner zur Herbeiführung des Erfolges verpflichtet ist. Denn auch bei einer in sich begrenzten Arbeitsaufgabe kann die Verpflichtung des Arbeitnehmers nur in einer Tätigkeit in der Richtung des Erfolges bestehen. Es ist daher stets zu prüfen, ob der erstrebte Erfolg lediglich als indirekte Zeitbestimmung gelten oder gleichzeitig zum Gegenstand der Erfüllung gemacht werden sollte. Das gilt besonders bei den Verträgen des Arztes, der eine Operation vorzunehmen, und des Rechtsanwalts, der einen Prozeß zu führen verspricht, die NIKISCH beide zu den erfolgbestimmten Verträgen rechnet.

Die Unterscheidung NIKISCHS deckt sich auch nicht mit der Zweiteilung des BGB., weil die Art der Endbestimmung der Leistung nicht ohne weiteres charakteristisch für den Inhalt der Arbeitsverpflichtung ist, worauf das BGB. seine Unterscheidung gründet.

4. Einen von den bisherigen Methoden grundsätzlich verschiedenen Weg schlägt HOENIGER ein, indem er zwischen Spezies- und Gattungsarbeit unterscheidet. Diese bisher nur bei Sachleistungen angewendete Zweiteilung könne auch bei dem Versprechen von Arbeitsleistungen auftreten. Bei der Speziesarbeit sei die Leistung vertraglich vollkommen festgelegt, während die Gattungsarbeit noch einer besonderen Bestimmung bedürfe. Die Bestimmung der Leistung gehe bei der Gattungsarbeit vom Gläubiger, bei der Speziesarbeit vom Schuldner aus, so daß sich fremdbestimmte und selbstbestimmte Arbeit gegenüberstehen. Gattungsarbeit und fremdbestimmte Arbeit sowie Speziesarbeit und selbstbestimmte Arbeit seien stets dasselbe. Die angegebenen Grundformen entsprächen im wesentlichen den gesetzlichen Typen des Dienst- und Werkvertrages.

Die Unterscheidung zwischen Speziesarbeit und Gattungsarbeit ist meines Erachtens nicht als unbrauchbar zu erachten, weil, wie KASKEL, Arbeitsrecht (S. 45) meint, jede menschliche Arbeit Speziesarbeit sei, da ihr das Merkmal der Gattungsleistung, die Ersetzbarkeit, fehle. Es handelt sich hier nicht um die Ersetzbarkeit der Person des Arbeitnehmers, sondern vielmehr darum, aus der Arbeitskraft des Schuldners, die dem Gläubiger als einheitliches Ganzes zur Verfügung gestellt wird und eine unbeschränkte Zahl von Leistungsmöglichkeiten umfaßt, die einzelnen Leistungen nach Art und Gegenstand zu konkretisieren. Insofern dürfte daher eine durch die Person des Schuldners beschränkte Gattungsschuld vorliegen.

Nicht beizustimmen ist HOENIGER aber insofern, als er Gattungs- und Speziesarbeit mit fremdbestimmter und selbstbestimmter Arbeit identifiziert. Das Recht der Bestimmung der Arbeitsleistung kann durch Vereinbarung jedem Teile zugestanden werden und ist an die Unterscheidung von Gattungs- und Speziesarbeit nicht gebunden. Bei der Speziesarbeit kann sich der Gläubiger die Überwachung und Leitung im weitesten Sinne vorbehalten, bei der Gattungsarbeit ist eine Überlassung der Konkretisierung an den Schuldner durchaus möglich.

III. In neuester Zeit hat der Streit über die Zweiteilung der Arbeitsverträge sehr stark an Bedeutung gegenüber der Frage verloren, wie ein Arbeitsvertragsbegriff geschaffen werden kann, dessen Merkmale den wirtschaftlichen und sozialen Forderungen der Jetztzeit entsprechen und einer künftigen gesetzlichen Regelung

zugrunde gelegt werden können. Die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, seine persönliche Unterordnung unter den Willen des Arbeitgebers bzw. die Eingliederung in den fremden Betrieb soll berücksichtigt und die besondere Grundform des abhängigen Arbeitsvertrages geschaffen werden. Nur wenige Schriftsteller, wie SILBERSCHMIDT und RICHTER, haben sich dem widersetzt und die einheitliche Behandlung und Betrachtung aller Arbeitsverträge verlangt.

Die Begriffsbestimmung des abhängigen Arbeitsvertrages ist in der Literatur sehr streitig. Es stehen sich im wesentlichen zwei Richtungen gegenüber. Die eine versucht den abhängigen Arbeitsvertrag nach absoluten Merkmalen in allgemein gültiger Weise zu begrenzen (1). Die andere verzichtet auf allgemeingültige Begrenzung, indem sie nur einzelne Merkmale der Abhängigkeit herauszuarbeiten versucht und im übrigen die Entscheidung im Einzelfalle dem richterlichen Ermessen überläßt (2).

1. Zu den Vertretern der ersten Richtung gehören KRELLER (a), HOENIGER (b) und NIKISCH (c).

a) So befürwortet KRELLER anlässlich der Kritik des Entwurfs eines Arbeitsvertragsgesetzes im Arch. f. z. Pr., Bd. 122, S. 6, den sozialen Rechtsschutz nach der Höhe des Arbeitslohnes zu differenzieren und diese der Regelung des Abhängigkeitsbegriffes zugrunde zu legen.

Diese Ansicht ist de lege lata mit Ausnahme weniger Bestimmungen nicht von Bedeutung. De lege ferenda dagegen ist sie meines Erachtens praktisch nicht durchführbar. Der Gesetzgeber würde bei dem Versuch einer Regelung im Sinne des obigen Vorschlags sehr bald auf unüberwindliche Schwierigkeiten stoßen, weil bei der übergroßen Anzahl von Berufsgruppen und Gehaltsstufen schematische Normen nicht aufgestellt werden können. Wollte man dagegen genaue Abstufungen nach der sozialen und wirtschaftlichen Lage vornehmen, so würde eine gesetzliche Regelung bei der Vielgestaltigkeit der Verhältnisse überhaupt nicht möglich sein. (Vgl. dazu besonders MOLTOR, S. 98.)

b) Die Gleichung, daß Gattungsarbeit = fremdbestimmte Arbeit sei, führt HOENIGER zu der weiteren These, daß fremdbestimmte Arbeit immer auch als abhängige Arbeit anzusehen sei. Da jedoch, wie schon früher erwähnt, die Fremdbestimmung bei Spezies- und die Selbstbestimmung bei Gattungsarbeit auftreten kann, so dürfte die Formel Gattungsarbeit = fremdbestimmte Arbeit = abhängige Arbeit nicht haltbar sein.

c) Wohl die beste Definition des abhängigen Arbeitsvertrages gibt NIKISCH im zweiten Teil seines Werkes über die Grundformen des Arbeitsvertrages.

NIKISCH führt aus, daß die Unterscheidung zwischen dem zeit- und erfolgbestimmten Verträge zwar grundsätzliche Bedeutung habe, aber ein sozialer Unterschied in der Stellung des Arbeitnehmers durch sie nicht zum Ausdruck gebracht werde. Die Zweiteilung müsse daher nach anderen Gesichtspunkten versucht werden.

NIKISCH geht dabei von einzelnen konkreten Beispielen aus und sucht an diesen die grundsätzlichen Unterschiede in der Stellung des Arbeitnehmers zu entwickeln.

Er vergleicht den Vertrag der Kundenwäscherin, des Kutschers mit dem Fahrgast und des Stundenlehrers mit dem Vertrag einer Waschfrau in einer Waschanstalt, des Kutschers mit einem Wagenbesitzer und des Hauslehrers und bezeichnet die zuletzt genannten Verträge als Anstellungsverträge. Das Wesen des Anstellungsvertrages soll darin bestehen, daß der Schuldner auf eine gewisse Dauer zur Herstellung von nur der Art nach bestimmten Diensten verpflichtet ist, so daß erst später während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine Spezialisierung der einzelnen Leistungen vorgenommen werden muß. Den Gegensatz bildet der auf eine individualisierte Einzelleistung gerichtete Vertrag, bei dem die Arbeitsleistung schon bei Abschluß des Vertrages konkretisiert wird. Der Anstellungsvertrag ist eine Unterart des Dienstvertrages. Der Werkvertrag kann dagegen niemals ein Anstellungsver-

vertrag sein, da die Arbeitsleistung von vornherein durch den Erfolg individualisiert ist.

Aus der Art der Bestimmung der Leistung und der Dauer des Rechtsverhältnisses entsteht als Rechtsfolge des Anstellungsvertrages ein dauerndes Herrschaftsverhältnis, das dem Arbeitgeber gestattet, über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers zu verfügen. Das Unterordnungs- und Treuverhältnis des Angestelltenvertrages unterscheidet sich von der Willensunterworfenheit des Schuldners bei andern Verträgen dadurch, daß hier gefordert und geschuldet, dort befohlen und gehorcht wird.

Es ist jedoch zweifelhaft, ob Dauer und Artbestimmtheit der Arbeit stets genügen bzw. erforderlich sind, um ein Herrschaftsverhältnis zu erzeugen und damit den Vertrag zu einem abhängigen zu machen. Die Artbestimmtheit ist keine Eigentümlichkeit des Dienstvertrages, dessen Unterart der Anstellungsvertrag ist, sondern kann in gleicher Weise zum Gegenstand des Werkvertrages gemacht werden. Z. B. kann sich ein selbständiger Schlossermeister verpflichten, sämtliche in dem Betrieb des Geschäftsherrn vorkommenden Schäden zu reparieren. Die Spezialisierung der einzelnen Leistungen, die dem Werkvertragsrecht unterstehen, ist in diesem Falle der Zukunft vorbehalten. Ebenso ist das zweite Merkmal des Anstellungsvertrages, die Dauer, gegeben. Trotzdem liegt kein Anstellungsvertrag vor, weil der Unternehmer selbständige Arbeit leistet. Ein Anstellungsvertrag wäre insbesondere auch dann nicht gegeben, wenn die Arbeitskraft des Unternehmers durch die Reparaturen fast ausschließlich in Anspruch genommen würde. Aus der Artbestimmtheit und Dauer der Arbeit kann daher ein Schluß auf die Selbständigkeit oder Unselbständigkeit und somit die Abhängigkeit des Arbeitnehmers nicht mit Sicherheit gezogen werden.

Andererseits ist auch bei individualisierten Einzelleistungen das Bestehen eines Herrschaftsverhältnisses möglich. Z. B. wenn ein angestellter Wächter genau bestimmte Tagesstunden sich vor dem Eingang eines Gebäudes aufhalten muß. Eine Konkretisierung der Leistung ist hier überhaupt nicht denkbar.

Ferner wird eine längere Dauer des Vertrages in manchen Fällen zur Erzeugung eines Herrschaftsverhältnisses nicht erforderlich sein. Ein Kellner, der sich auf einen Abend zur Bedienung der Gäste verpflichtet, muß dem Wirt nicht mehr und nicht weniger gehorchen als der auf die Dauer angestellte Kellner. Dasselbe gilt für den aushilfsweise nur auf kurze Zeit angestellten Friseur usw.

Die Art der zu leistenden Tätigkeit wird daher auch bei Arbeitsleistungen von kurzer Dauer für das Vorliegen eines Abhängigkeitsverhältnisses eine erhebliche Rolle spielen.

Das Herrschaftsverhältnis wird übrigens, soweit es eine persönliche Unterordnung darstellen soll, nach der Art der bekleideten Stellung ganz verschieden sein und sich bei den höheren Angestellten vielfach von der Willensunterworfenheit des selbständigen Unternehmers nicht mehr unterscheiden.

2. Grundsätzlich abweichend von den bisher behandelten Schriftstellern überläßt MOLITOR die Feststellung, ob ein abhängiger Arbeitsvertrag vorliegt, im wesentlichen dem richterlichen Ermessen.

MOLITOR lehnt zunächst die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers und die Unterordnung unter den Willen des Arbeitgebers als Merkmale der Abhängigkeit ab, da aus ihnen ein sicheres Kriterium wegen der Verschiedenheit der Tatbestände nicht gefunden werden könne. Eine klare Abgrenzung der abhängigen Arbeit nach allgemeingültigen Merkmalen sei auch sonst nicht möglich, so daß die Entscheidung im Einzelfalle dem Richter überlassen werden müsse. MOLITOR schränkt aber das richterliche Ermessen insofern ein, als er einzelne Merkmale der Abhängigkeit aufstellt, bei deren Vorliegen der Richter in der Regel einen abhängigen Arbeitsvertrag anzunehmen hat. Entscheidend ist nach seiner Meinung der Einsatz der eigenen

Person unter Einordnung in den Betrieb des Arbeitgebers und die Dauer des Arbeitsvertrages.

Die Stellungnahme zur Theorie MOLITORS hat davon auszugehen, inwieweit die Abhängigkeit des Arbeitnehmers als Rechtsfolge des Arbeitsvertrages anzusehen ist oder als tatsächliche Folge von Verhältnissen erscheint, die außerhalb der rechtlichen Struktur des Arbeitstatbestandes liegen und sich aus der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Lage ergeben.

Im geltenden Recht sind die personenrechtlichen Elemente des Arbeitsverhältnisses bis auf wenige Ausnahmen beseitigt. Die Pflichten des Arbeitnehmers zur Leistung von Diensten, zum Gehorsam und einem angemessenen Betragen sind rein obligatorischer Natur und unterscheiden sich von den Pflichten anderer Schuldverhältnisse lediglich ihrer Art und ihrem Wesen nach, nicht aber auch durch die Stärke der rechtlichen Bindung und das Maß ihrer Erzwingbarkeit. Der Arbeitnehmer ist Dienstverpflichteter, nicht Dienstunterwerfener. Die Unterordnung des Arbeitnehmers als Rechtsfolge des Arbeitsvertrages bedeutet lediglich, daß der Arbeitnehmer als Dienstschuldner dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterworfen ist und seinen Weisungen zu folgen hat. Die Unterordnung in diesem Sinne ist als technische Abhängigkeit zu werten und kann in gleicher Weise bei dem Vertrag des selbständigen Unternehmers vorkommen. Ein soziales Schutzbedürfnis ist insofern nicht gegeben.

Die Sachlage gestaltet sich wesentlich verschieden, wenn man das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht von rechtlichen, sondern von wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten aus betrachtet. Hier zeigt sich, daß der Arbeitgeber in der Mehrzahl der Fälle gegenüber dem wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer eine erhebliche Vormachtstellung erlangt hat und diese im wirtschaftlichen Kampfe vielfach zur Gewinnung eigener Vorteile zum Schaden des Arbeitnehmers gebraucht. Der Arbeitnehmer, der darauf angewiesen ist, seinen Lebensunterhalt durch Verwendung seiner Arbeitskraft zu verdienen und damit gezwungen ist, mit dem stärkeren sozialen Gegenspieler zu kontrahieren, befindet sich daher schon von vornherein bei Abschluß des Vertrages in einer ungünstigen Position, die seine Willensfreiheit beeinträchtigt und dem Arbeitgeber die Macht verleiht, die Bedingungen des Arbeitsvertrages zu seinen Gunsten zu gestalten. Diese Art der Abhängigkeit wirkt sich während der Dauer des Arbeitsvertrages dahin aus, daß der Arbeitnehmer gegen unsoziale und ihn wirtschaftlich schädigende Maßnahmen des Arbeitgebers nicht genügend geschützt ist und etwaigen Übergriffen des Arbeitgebers nicht entsprechenden Widerstand entgegenzusetzen vermag.

Je enger der Arbeitnehmer mit dem Betriebe verknüpft ist und je länger das Arbeitsverhältnis dauert, desto stärker wird auch der Grad der Abhängigkeit sein. Insofern also ist es möglich, aus Merkmalen des juristischen Tatbestandes, wie der Dauer und der erheblichen Unterordnung unter den Willen des Arbeitgebers, auf das Vorliegen von abhängiger Arbeit und damit einer sozialen Schutzbedürftigkeit zu schließen. Ein sicheres Kennzeichen des abhängigen Arbeitsvertrages ist aber aus den erwähnten Begriffen nicht zu gewinnen.

Der Vertrag des Heimarbeiters ist als abhängiger anzusehen, obwohl eine Unterordnung im Sinne MOLITORS nicht besteht. Ebenso wird das Wesen des Vertrages im Regelfalle nicht dadurch verändert, daß das Direktionsrecht des Arbeitgebers durch Vereinbarung ausgeschlossen oder erheblich beschränkt ist. Auch eine längere Dauer des Vertrages ist zur Annahme einer sozialen Schutzbedürftigkeit vielfach nicht notwendig, da in gleicher Weise bei kurzfristigen Verträgen sich erhebliche Mißstände herausstellen können, die als Folge der wirtschaftlichen Unterlegenheit des Arbeitnehmers anzusehen sind. Das gilt besonders dann, wenn der Arbeitnehmer jederzeit unbefristet entlassen werden kann und ihm damit die Grundlage einer sicheren Existenz genommen ist.

Die Merkmale des juristischen Tatbestandes allein werden jedoch in zahlreichen Fällen nicht ausreichen, um auf das Vorliegen einer Schutzbedürftigkeit und damit eines abhängigen Arbeitsvertrages schließen zu können. Es wird vielmehr zunächst die Vorfrage zu beantworten sein, ob ein wirtschaftliches und soziales Übergewicht des Arbeitgebers besteht, durch das ein Mißbrauch gegenüber dem wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer ermöglicht wird. Erst dann wird nach den Modalitäten des Vertrages geschossen werden können, ob der Arbeitgeber seine Macht zu mißbrauchen in der Lage ist und damit ein Schutzbedürfnis vorliegt. Die Aufstellung einheitlicher Normen und bestimmter Merkmale ist in dieser Beziehung nicht möglich, da es sich hier im wesentlichen um Erscheinungen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens handelt, die im ständigen Fluß begriffen sind und sich als solche einer juristischen Erfassung entziehen. Entscheidend für die Annahme eines abhängigen Arbeitsvertrages kann daher nur die Verkehrsauffassung sein. Bei der Beurteilung, ob eine soziale Schutzbedürftigkeit gegeben ist, ist von der Schutzbedürftigkeit der sozialen Gruppe auszugehen, zu der der Arbeitnehmer gehört. (Vgl. KASKEL, D. J.-Z. 1918, S. 543.)

Das Wesen des Akkordvertrages¹.

Von Referendar FRITZ WOLF-Berlin.

Die Frage nach dem Wesen des Akkordvertrages entspringt aus dem Bestreben, den Akkordvertrag in das System des geltenden Rechts einzugliedern. Der Akkordvertrag ist vom Gesetzgeber außerordentlich stiefmütterlich behandelt worden. Eine erschöpfende gesetzliche Regelung fehlt gänzlich, mit Ausnahme der Regelung des Akkordvertrages im Bergrecht, ja, es mangelt überhaupt an irgendwelchen zusammenhängenden Bestimmungen über den Akkordvertrag. Angesichts der großen praktischen Bedeutung der Akkordarbeit erwuchs der Wissenschaft die schwere Aufgabe, einen den Bedürfnissen des praktischen Lebens entsprechenden Begriff des Akkordvertrages zu konstruieren und ihn in das System des Vertragsrechts des BGB. einzureihen.

Zweifelloos ist der Akkordvertrag von jeher ein Vertrag über Leistung von Arbeit gewesen. Soweit also spezielle Regelungen nicht vorhanden sind, müssen ergänzend die Bestimmungen des BGB. betreffend die Verträge über Leistung von Arbeit eintreten. Hierbei kann es sich nun nur um die beiden Grundtypen Dienstvertrag

¹ Literatur. HOENIGER: Einleitung zu HOENIGER-WEHRLE, Arbeitsrecht, 4. Aufl., S. XXIff. — HOLSTE: Rechtliche Natur des Akkordlohnvertrages nach dem BGB., Dissertation Göttingen 1921. — JAERISCH: Lohnansprüche bei unvollendeter Akkordarbeit. 1925. — KASKEL: Arbeitsrecht. Berlin 1925. — KAUSCH: Die rechtliche Natur des gewerblichen Akkordvertrages. Dissertation Jena 1913. — KOEHNE: Der Rechtscharakter des gewerblichen Akkordvertrages, in „Archiv für Bürgerliches Recht“, Bd. 29, S. 46ff. — KREBS: Die Akkordarbeit. Dissertation Greifswald 1921. — LOTMAR: Der Arbeitsvertrag, Bd. 1 1902, Bd. 2 1908. — MEIDLEIN: Der Akkordlohn in der großindustriellen Maschinenindustrie. Dissertation Erlangen 1914. — MOELLER: Die rechtliche Natur des Akkordlohnvertrages nach dem BGB. Dissertation Straßburg 1908. — MOLITOR: Das Wesen des Arbeitsvertrages. Leipzig 1925. — NIKISCH: Die Grundformen des Arbeitsvertrages. Berlin 1926. — OERTMANN: Deutsches Arbeitsvertragsrecht. 1923. — RÜCKER: Unterschied zwischen dem Dienstvertrag in Akkordform und dem Werkvertrag. Dissertation Breslau 1919. — RÜMELIN: Dienstvertrag und Werkvertrag. 1905. — SILBERSCHMIDT: Das Deutsche Arbeitsrecht. München 1923 und 1925. — STRECKWALD: Der Akkordvertrag. 1920. — WÖBLING: Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. 1908. — Derselbe: Grundsätze des Akkordvertrages aus Gerichtentscheidungen, 2. Aufl. 1922. — ZWIEDINECK-SÜDENHORST: Beiträge zur Lehre von den Lohnformen, in „Zeitschr. f. d. ges. Staatswissensch.“, Ergänzungsheft XIV, S. 1ff.

und Werkvertrag handeln, die in ihrem Wesen grundverschieden sind. Die anderen Vertragstypen des BGB., die die Leistung von Arbeit gegen Entgelt zum Gegenstand haben, scheiden deshalb aus, weil sie nur Spezialfälle betreffen und für eine grundsätzliche Vergleichung nicht geeignet sind. Die Frage nach dem Wesen des Akkordvertrages läuft also letzten Endes hinaus auf die Frage: „Ist der Akkordvertrag Dienstvertrag oder Werkvertrag?“ oder anders ausgedrückt: „Ist der Akkordvertrag ein quantitativ begrenzbarer oder ein qualitativ begrenzter Arbeitsvertrag?“¹. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß noch ein Drittes möglich ist: der Akkordvertrag kann möglicherweise keinem dieser beiden Typen entsprechen, sondern seinem Wesen und Aufbau nach derart von ihnen abweichen, daß man ihn nur als einen atypischen Vertrag, einen *contractus sui generis* bezeichnen kann². Nach diesen drei Richtungen hin ist der Akkordvertrag zu untersuchen, und zwar

¹ Meines Erachtens lassen sich die Ergebnisse der neueren Lehren über das Wesen des Arbeitsvertrages, die für die Beantwortung der gestellten Frage richtunggebend sind, etwa in folgender Weise zusammenfassen:

Es ist gleichgültig, wie man sich zu der Frage der dogmatischen Begrenzung des Arbeitsrechts als des Rechts des Arbeitsvertrages stellt, ob man mit der bisher herrschenden Lehre nur das Recht der abhängigen Arbeit darunter verstanden haben will oder ob man mit der in jüngster Zeit in den Vordergrund getretenen Auffassung (vgl. vor allem SILBERSCHMIDT) jede, auch die „unabhängige“ Arbeit, in das Arbeitsrecht in technischem Sinne einbeziehen will — jedenfalls wird man anerkennen müssen, daß es innerhalb des Kreises der Verträge, die durch ihren Gegenstand, „Leistung von Arbeit“, objektiv bestimmt aus dem Bereich aller anderen Verträge herausgehoben sind, einen engeren Kreis von Arbeitsverträgen gibt, die, entsprechend der besonderen Art der Arbeit als Vertragsgegenstand — qualifiziert durch das subjektive Verhältnis zwischen den Vertragsparteien —, als subjektiv bestimmt bezeichnet werden können. Diese subjektiv bestimmten Arbeitsverträge stellen innerhalb des Kreises der objektiv bestimmten Arbeitsverträge, der „Arbeitsverträge im weiteren Sinne“ der bisherigen Lehre, diejenige Gruppe von Verträgen dar, die bisher unbestritten als „Arbeitsverträge im engeren Sinne“, als „Verträge über Leistung abhängiger Arbeit“ Objekt des besonderen Schutzes des Arbeitsrechts im technischen Sinne waren. Daß eine solche Einteilung das Wesentliche trifft, lehrt eine vergleichsweise Betrachtung der neueren Theorien MOLLATORS über den Vertrag über abhängige Arbeit innerhalb des Rahmens der Tätigkeitsverträge und NIKISCHS über den Anstellungsvertrag innerhalb des Rahmens der zeitbestimmten Verträge. Es darf hierzu auf die Ausführungen über die Grundformen des Arbeitsvertrages (oben S. 82 ff.) verwiesen werden.

Des weiteren läßt sich bei einer Analysierung der ebendort dargestellten Lehren von den Erfolgs- und Tätigkeitsverträgen, von erfolg- und zeitbestimmten Arbeitsverträgen und von Verträgen über Leistung von Spezies- und Gattungsarbeit das Typische dieser Vertragsarten derart zusammenfassen, daß man zu einer weiteren Einteilung der objektiv bestimmten Arbeitsverträge in „qualitativ begrenzte“ und „quantitativ begrenzbare“ Arbeitsverträge kommt. Ein „qualitativ begrenzter Arbeitsvertrag“ ist ein solcher Arbeitsvertrag, in welchem die Arbeitsleistungsverpflichtung schon durch den Leistungsgegenstand selbst begrenzt ist; es soll gearbeitet werden in der Richtung auf Erzielung eines bestimmten Arbeitsergebnisses; die Leistungsverpflichtung ist erst erfüllt, wenn dieses Ergebnis tatsächlich eintritt, aber auch schon dann. Auf irgendeine Dauer kommt es nicht an, der Vertragsgegenstand selbst trägt in sich die umfassende Begrenzung des ganzen Vertrages. Anders dagegen beim „quantitativ begrenzbaren Arbeitsvertrag“. Hier geht die Verpflichtung auf Leistung von Arbeit schlechthin, Arbeit, die vielleicht der Art nach bestimmt ist, die aber noch nicht im einzelnen konkretisiert ist, die also begrifflich keinen Einfluß auf die Dauer des Vertrages haben kann. Es muß vielmehr, um überhaupt den Vertrag irgendwie zu begrenzen, ein neutrales Mittel von außen an den Vertrag herangebracht werden, das es erlaubt, den Vertrag in seinem Quantum zu bestimmen. Als solches Mittel ist in erster Linie die Zeit geeignet — und sie wird auch von MOLLATOR und NIKISCH dazu verwendet —, daß es aber auch andere derartige Mittel gibt, beweist die Lehre HOENIGERS von dem Unterschied zwischen Gattungs- und Speziesarbeit, wobei die Spezialisierung das begrenzen Mittel ist. Aus der vergleichweisen Anwendung dieser Grundsätze auf die im BGB. fixierten Typen von Arbeitsverträgen ergibt sich zwangsläufig die Wesensgleichheit des Werkvertrages mit dem „qualitativ begrenzten Arbeitsvertrag“ und des Dienstvertrages mit dem „quantitativ begrenzbaren Arbeitsvertrag“. Ebenso zwangsläufig ergibt sich der Satz, daß „qualitative Begrenztheit“ und „quantitative Begrenzbarkeit“ unvereinbare Gegensätze sind, daß also eine Einteilung auf dieser Grundlage die richtige Erkenntnis des Wesens des Arbeitsvertrages gewährleistet.

Damit rechtfertigt sich die obige Fragestellung.

² Wie dies WÖBLING in seinem Werk: „Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag“ annimmt.

auf der Grundlage der Lehre vom Arbeitsvertrag. Es soll zu diesem Zwecke zunächst dargestellt werden, wie der Akkordvertrag bisher in der Literatur behandelt worden ist; alsdann soll versucht werden, nachzuweisen, daß der Akkordvertrag ein Arbeitsvertrag im engeren Sinne ist, dessen Wesen durch das Vorhandensein der Akkordabrede nicht verändert wird.

I. Der Akkordvertrag in der Literatur.

1. Ältere Lehren vom Akkordvertrage.

Man kann in der Behandlung des Akkordvertrages in der Literatur zwei Gruppen unterscheiden; eine ältere, deren Vertreter insbesondere infolge der LOTMARschen Terminologie den Akkordvertrag entweder stets oder aber in den Regelfällen als Werkvertrag betrachten, und eine jüngere Gruppe, bei der die Erkenntnis, daß der Akkordvertrag Dienstvertragscharakter trägt, zwar schon vorherrscht, die aber getreu der Überlieferung den Begriff des Akkordvertrages noch nicht klar genug abgrenzt und fixiert. Daneben wird ganz vereinzelt die Ansicht vertreten, der Akkordvertrag sei ein *contractus sui generis*.

Von den Vertretern der älteren Gruppe nehmen typische Stellungen ein LOTMAR und RÜMELIN. LOTMAR kann mit Recht als Schöpfer der Lehre vom Akkordvertrage angesehen werden, so daß seine Theorie für das vorliegende Thema ganz besonderes Interesse hat.

Nach LOTMAR ist jeder Vertrag über Leistung von Arbeit, bei dem das Entgelt nach dem Maße des Arbeitsergebnisses berechnet wird, ein Akkordvertrag. LOTMAR unterscheidet die Arbeitsverträge gerade durch die Verschiedenartigkeit der Lohnform. Auch wenn man der LOTMARschen Auffassung nicht beitrifft, so wird man zugeben müssen, daß die Akkordlohnform die gegebene Lohnform für den Werkvertrag ist. Beim Werkvertrag wird die Herstellung eines Arbeitserfolges versprochen; es erscheint daher nur natürlich, auch den Lohn nach dem Maße des erreichten Erfolges zu berechnen; das wird also beim Werkvertrag die Regel sein, jedenfalls ist es zwar theoretisch denkbar, bei einem Werkvertrag Zeitlohn auszubedingen — insbesondere ist dies auch nicht durch die Bestimmungen des BGB. ausgeschlossen —, praktisch aber ist es nicht allzu häufig üblich. Man darf aber aus der allgemein üblichen Bemessung des Entgeltes nach dem Ergebnis beim Werkvertrag nicht den Umkehrschluß ziehen, daß jeder Vertrag, bei dem das Entgelt in dieser Weise berechnet wird, nun auch ein Werkvertrag sei. Vor dieser Konsequenz schreckt LOTMAR zurück, und zwar mit vollem Recht. Er erkennt die unvereinbaren Gegensätze, die sich herausstellen würden, wenn man aus der Lohnform auf den Vertragscharakter schließen wollte, und sucht deshalb nach einem Kriterium, um den Werkvertragsakkord vom Dienstvertragsakkord zu scheiden. Grundsätzlich also ist nach LOTMAR der Akkordlohn sowohl beim Werkvertrag als auch beim Dienstvertrag möglich; in dieser Erscheinungsform heißen beide Verträge bei ihm Akkordvertrag.

Aus der wirtschaftlichen Tatsache, daß nach dem Willen der Parteien in vielen Fällen, wo das Entgelt nach dem Arbeitsergebnis berechnet werden soll, damit nicht eine Übernahme der Gefahrtragung, der Haftung für den Erfolg übernommen werden soll¹, schließt LOTMAR zunächst ganz allgemein, daß es Dienstvertragsakkorde geben müsse. Er entwickelt dies rechtlich dann daraus, daß in allen Fällen, in denen der Akkordlohn gesetzlich geregelt ist — so in der Gewerbeordnung Titel 7, im Handelsgesetzbuch § 65 (Provisionsvertrag), § 549 (Heuer in Bausch und Bogen), § 80 der Seemannsordnung, §§ 20 ff. des Binnenschiffahrtsgesetzes —, der Akkordvertrag ausdrücklich dem Dienstvertragsrecht unterstellt ist. Der innere Grund dafür, daß nach dem Gesetz alle diese Verträge als Dienstverträge behandelt werden

¹ Was die unausbleibliche Folge wäre, wenn man jeden Akkordvertrag als Werkvertrag betrachtete würde.

sollen, liegt nun nach LOTMARS Auffassung darin, daß hier überall als gemeinsames Merkmal die Tatsache auftritt, daß die Arbeit für den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers geleistet wird. Dieses gemeinsame Merkmal sei aber nur auf Arbeitnehmerseite festzustellen, während es auf Arbeitgeberseite an einem solchen Merkmal fehle.

LOTMAR stellt also — zusammengefaßt — fest:

Der Akkordlohn ist Lohnform. Jeder Arbeitsvertrag, bei dem das Entgelt nach Maßgabe des Arbeitsergebnisses berechnet wird, ist Akkordvertrag. Darunter fallen sowohl Dienstvertrag wie auch Werkvertrag nach dem BGB. Wird die Arbeit für den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers geleistet, so liegt Dienstvertragsakkord vor, andernfalls Werkvertragsakkord¹.

Zu diesen Ausführungen LOTMARS ist folgendes zu bemerken:

Die Notwendigkeit, einen Dienstvertragsakkord von einem Werkvertragsakkord zu unterscheiden, ergibt sich erst aus der LOTMARSchen Lehre vom Akkordvertrag. Es ist falsch, mit Akkordvertrag jeden Vertrag zu bezeichnen, bei dem das Entgelt nach dem Maße des Arbeitsergebnisses berechnet wird. Wenn man von Akkordarbeit spricht, so meint man nicht ohne weiteres jede Arbeit, die nach dem Ergebnis bezahlt wird, ganz gleichgültig, innerhalb welchen Vertrages sie geleistet wird. Der typische Fall des Werkvertrages, die Arbeit, die der selbständige Unternehmer zu leisten übernimmt, wird nicht mit Akkordvertrag bezeichnet. Gegenstand eines Akkordvertrages kann nur Akkordarbeit im technischen Sinne sein, also die Akkordarbeit des modernen Fabrikbetriebes. Akkordarbeit ist — kurz gesagt — die Arbeit, die nach dem Ergebnis entlohnt wird, weil der Arbeitgeber dadurch den Fleiß des Arbeitnehmers und damit die Produktion steigern will, weil er dadurch gleichzeitig bessere Kalkulationsmöglichkeiten gewinnt, Arbeit, die der Akkordarbeiter leistet, weil sie ihm die Möglichkeit gibt, den Ertrag seiner Arbeitsleistung und damit sein Einkommen zu erhöhen, kurzum Arbeit, bei der der Lohnberechnungsmaßstab nach ganz anderen volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten gewählt wird, nicht aber um der Veränderung der Rechtslage bezüglich der Erfolgshaftung willen. Es ist dann auch rechtlich ganz undenkbar, den Vertragswillen der Parteien dahin auszulegen. Nur die Akkordarbeit, die innerhalb eines solchen Vertrages geleistet wird, kann Gegenstand eines „Akkordvertrages“ sein. Es ist daher unmöglich, den Vertrag des selbständigen Unternehmers mit dem Besteller deshalb als Akkordvertrag zu bezeichnen, weil das Entgelt ganz natürlich nach dem Arbeitsergebnis bemessen wird. Die Verwendung des Wortes „Akkordvertrag“ für beide Arten von Verträgen kann sich nur stützen entweder auf tatsächlich Gemeinsames bei beiden Verträgen, das dann aber auch schon durch das Wort „Akkordvertrag“ spezifisch bezeichnet sein muß, oder aber, sie muß sich stützen auf den Sprachgebrauch. Das Wort „Akkordvertrag“ ist an sich völlig farblos und nichtssagend, es heißt eigentlich „Vereinbarungsvertrag“, und das besagt mit Bezug auf die rechtlichen Folgen der etwa gemeinsamen Entlohnungsform der beiden Verträge, Dienstvertragsakkord und Werkvertragsakkord, nichts. Der Sprachgebrauch rechtfertigt daher die Bezeichnung „Akkordvertrag“ nur für Verträge über „Akkordarbeit“ im technischen Sinne. Aus diesem Grunde muß zunächst der Begriff des Akkordvertrages im Sinne LOTMARS als viel zu weitgreifend abgelehnt werden.

Was der eigentliche Akkordvertrag im Sinne dieser Ausführungen darstellt, davon bekommen wir ein Bild, wenn wir uns LOTMARS „Dienstvertragsakkord“ ansehen. Der Dienstvertragsakkord LOTMARS — und dieser ist ja Gegenstand unserer Betrachtung — soll als wesentliches Merkmal die Tatsache aufweisen, daß er im Geschäftsbetriebe des Arbeitgebers abgeschlossen wird. Was LOTMAR damit im Grunde genommen meint, liegt klar. Nach Dienstvertragsrecht soll der Akkordvertrag behandelt werden, wenn der Abschluß des Vertrages innerhalb des Ge-

¹ Arbeitsvertrag, Bd. 1, S. 303ff.; Bd. 2, S. 896ff.

schäftsbetriebes¹ des Arbeitgebers erfolgt, d. h. also, wenn im Verträge Akkordarbeit versprochen wird, die im Geschäftsbetriebe des Arbeitgebers geleistet wird, so daß der Vertrag sich als Vertrag zur Ausführung des Geschäftsbetriebes darstellt. Legt man aber den Akkordvertrag im Sinne LOTMARS zugrunde, so lassen sich trotzdem Fälle denken, in denen im Geschäftsbetriebe des Arbeitgebers Akkordverträge abgeschlossen werden, die sich dennoch als regelrechte Werkverträge entpuppen. Angenommen, der Arbeitgeber habe eine Möbelfabrik, er bekomme einen Auftrag auf Lieferung von 100 Stühlen. Sein Arbeiterbestand ist aber so gering, daß er in der Lieferfrist die Stühle nicht in seiner Fabrik herstellen lassen kann. Schließt der Arbeitgeber nun mit selbständigen Tischlern Verträge ab über Lieferung von Stühlen, um seiner Lieferungsverpflichtung nachkommen zu können, so sind diese Verträge unzweifelhaft im Geschäftsbetriebe des Arbeitgebers abgeschlossen, sie sind Verträge zur Erfüllung des Geschäftsbetriebes. Niemand wird aber diese Verträge etwa nicht als Werkverträge ansehen.

Ganz abgesehen davon, daß aus diesem Grunde das Kriterium des Abschlusses innerhalb des Geschäftsbetriebes des Arbeitgebers nicht ausreicht, um den Vertrag zu einem Dienstvertrag zu stempeln, ist dieses Unterscheidungsmerkmal auch deswegen abzulehnen, weil es faktisch einzig und allein auf der Seite des Arbeitgebers gefunden wird, trotzdem es nach LOTMAR gerade auf Arbeitnehmerseite vorhanden sein soll. Man muß berechtigt sein können, das entscheidende Merkmal auf Arbeitnehmerseite zu suchen, vielleicht mit mehr Recht als umgekehrt, denn die Arbeit wird ja vom Arbeitnehmer geleistet, der Arbeitsvertrag wird also mehr durch den Arbeitnehmer bestimmt als durch den Arbeitgeber. Anscheinend will LOTMAR und mit ihm seine Anhänger² auch darauf hinaus; sie bringen es aber nicht klar genug zum Ausdruck. Der Vertrag, in dem Leistung von Akkordarbeit versprochen wird, muß als Ganzes betrachtet werden, d. h. es muß das Verhältnis zwischen den Parteien zugrunde gelegt werden, und wenn dies geschieht, stellt sich heraus, daß man es von vornherein aus anderen Gründen mit einem Dienstvertrag zu tun hat, der durch die Akkordabrede nicht in seinem Wesen verändert wird.

Versteht man nun unter Akkordvertrag diesen von LOTMAR behandelten Akkordvertrag, dann ist es auch erklärlich, wie man dazu kommen konnte, den Akkordvertrag als Werkvertrag im Sinne des BGB. anzusehen.

Diese in erster Linie von RÜMELIN in seinem Werke „Dienstvertrag und Werkvertrag“ vertretene Ansicht kann heute als überwunden gelten. RÜMELIN stützt seine Auffassung vornehmlich darauf, daß, wenn der Lohn nach dem Arbeitsergebnis bemessen werde, demjenigen Vertragsteil, der die Arbeitsleistung verspricht, die Gefahr des Gelingens aufgebürdet würde. Wenn der Arbeitnehmer verspreche, etwa Schrauben bestimmter Art herzustellen, und der Lohn nach der Zahl der angefertigten Stücke bemessen werden soll, so könne selbstverständlich Lohn nicht verlangt werden, wenn etwa einige Male das Arbeitsstück aus irgendeinem Grunde nicht zur Vollendung gelangt. Dann habe der Arbeitnehmer nicht das Arbeitsstück angefertigt, er habe dafür also auch keinen Lohn zu beanspruchen.

¹ Ob man den Begriff „Geschäftsbetrieb“ so eng auslegen soll, wie dies KAUSCH („Die rechtliche Natur des gewerblichen Akkordlohnvertrages“, S. 51) tut, scheint sehr zweifelhaft, kann aber hier dahingestellt bleiben.

² So RÜCKER, der in seiner Abhandlung „Unterschied zwischen dem Dienstvertrag in Akkordform und dem Werkvertrag“ S. 33 ausdrücklich LOTMARS Definition annimmt. Im Gegensatz zu LOTMAR betrachtet RÜCKER das Merkmal der Geschäftsmäßigkeit als auf seiten des Arbeitgebers liegend. Auch er will die Entscheidung davon abhängig machen, ob der Arbeitgeber als „Geschäftsmann“ abschließt. Wie wenig stichhaltig dies ist, ergibt sich aus dem oben angeführten Beispiel, wo der Arbeitgeber ganz zweifellos doch auch als „Geschäftsmann“ abschließt. Worin sonst ein Unterschied zwischen „Geschäftsmann“ und Privatmann erblickt werden sollte, ist nicht erkennbar.

Der Arbeitnehmer hafte also für den Erfolg seiner Arbeit. Keine Arbeit, kein Lohn. Der zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber geschlossene Vertrag sei daher ein Werkvertrag im Sinne des § 631 BGB., denn der Arbeitnehmer verspreche, einen Erfolg herbeizuführen, und nur für den herbeigeführten Erfolg sei der Lohn zu zahlen. RÜMELIN meint also, wenn der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber vereinbare, daß für jedes Arbeitsstück ein bestimmtes Entgelt gezahlt werden solle, so liege darin ein Versprechen der Herstellung eines Werkes, also eines Erfolges, denn der Arbeitnehmer verlange Lohnzahlung nur für jedes fertiggestellte Arbeitsstück.

Diese Ansicht, daß der Akkordvertrag stets ein Werkvertrag sei¹, ist abzulehnen. Sie ist nur denkbar, wenn man annimmt, daß die Vereinbarung der Vergütung nach dem Arbeitsergebnis gleichbedeutend sei mit der Übernahme der Haftung für den Erfolg. Daß dies aber nicht unbedingt der Fall sein muß, ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

Wenn der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber Akkordarbeit vereinbart, also etwa eine Vereinbarung dieses Inhalts trifft: „Ich übernehme die und die Arbeitsverrichtung, du zahlst mir für jedes ordnungsgemäß bearbeitete Stück soundsoviel Lohn“, so geschieht dies, wie mehrfach schon bemerkt, aus ganz anderen Gründen und mit ganz anderen Absichten, nicht aber zu dem Zwecke, daß der Arbeitgeber die Gefahr des Mißlingens abwälzt auf den Arbeitnehmer, eine Ansicht, die den wirtschaftlichen Tatsachen vollkommen widersprechen würde. Der Arbeitnehmer, der ja auf die Vergütung für seine Arbeit angewiesen ist, ist wirtschaftlich viel zu schwach, um ein derartiges Risiko auf sich nehmen zu können. Das will auch der Arbeitgeber nicht. Jemand, der Arbeitsleistung in dieser Weise verspricht, d. h. so, daß er nur für jedes vollendete Arbeitsergebnis Lohn erhalten soll, muß wirtschaftlich in der Lage sein, auf den Arbeitslohn verzichten zu können, wenn das Arbeitsstück aus irgendeinem Grunde nicht gelingt.

Der Werkvertrag des BGB. verlangt seinem ganzen Wesen nach zwei Kontrahenten, die sich völlig gleichwertig gegenüberstehen². Wenn jemand etwa einen Tisch mit bestimmten Ausmaßen von bestimmter Form usw. braucht, geht er zu einem Tischler, überträgt ihm die Herstellung des Tisches, er soll soundso lang, so breit, so hoch sein. Wie der Vertragsgegner ihn herstellt, ob er ihn selbst macht oder die Herstellung seinem Gehilfen überträgt, das alles ist dem Besteller des Tisches gleichgültig. Höchstens verlangt er Lieferung zu einem bestimmten Termin. Den Arbeitslohn bekommt der Hersteller nach dem Verträge nur, wenn der Tisch ordnungsgemäß geliefert wird. Ob der Tisch gleich beim ersten Versuch gelingt, ob etwa infolge Materialfehlers der Tisch erneut hergestellt werden muß — all das ist Sache des Tischlers. Ist die Herstellung erfolgt und der ausbedungene Lohn entrichtet, so sind die Beziehungen zwischen den Parteien gelöst, denn sie bezogen sich nur auf das herzustellende Arbeitsergebnis. Der Werkvertrag hat demnach mehr Ähnlichkeit mit einem Vertrag über Lieferung einer Sache, einem Vertrag, der schon begrifflich damit beendet ist, daß die Sache ordnungsgemäß geliefert und abgenommen ist.

Das ist ein Beispiel der Werkvertrages, wie ihn das BGB. versteht. Wo sind hier irgendwelche Parallelen mit dem oben geschilderten Vertrag? Gewiß, legt man LOTMARS Begriff des Akkordvertrages zugrunde, so kann auch dieser Akkordvertrag ein Werkvertrag sein, er kann es sein. RÜMELIN aber schließt aus der Akkordabrede, daß jeder Akkordvertrag ein Werkvertrag sein müsse, also nicht nur der

¹ STRECKWALD, a. a. O., S. 75, vertritt die eigenartige Auffassung, daß der mit einem Arbeitnehmer abgeschlossene Akkordvertrag stets ein Werkvertrag sei; daß aber die Gefahrtragung durch den Arbeitnehmer, als der wirtschaftlichen Stellung des Arbeitnehmers nicht entsprechend, diesen Vertrag nach § 138 BGB. nichtig mache und daß er nach § 140 BGB. als Dienstvertrag zu behandeln sei.

² Das ergibt sich ohne Zweifel aus den gesetzlichen Bestimmungen.

Vertrag mit dem Tischler, sondern auch der Vertrag des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber über Leistung von Akkordarbeit. RÜMELIN übersieht, daß hier das Verhältnis zwischen den Kontrahenten ein gänzlich anderes ist, daß der Arbeitnehmer im Sinne unseres Akkordvertrages auf keinen Fall die Haftung für den Erfolg übernehmen will, daß er es gar nicht kann. Seine Lehre wird den Erfordernissen der Praxis nicht gerecht. Sie würde zudem heute die unausdenkbare Folge haben, daß ein überwiegender Teil der Arbeitnehmer aus dem Schutzrecht des modernen Arbeitsrechts ausgenommen werden müßte¹.

2. Die neueren Theorien vom Akkordvertrag.

Man kann im eigentlichen Sinne nicht von „neueren Theorien vom Akkordvertrag“ sprechen, denn seit jene erfolglosen Versuche gemacht worden sind, das Wesen des Akkordvertrages klarzustellen, hat sich immer mehr die Erkenntnis durchgerungen, daß es nicht richtig sei, den Akkordvertrag für sich zu konstruieren, daß dies vielmehr nur im Zusammenhang mit einer Untersuchung über das Wesen des Arbeitsvertrages möglich sei. Hier lautet die Fragestellung nicht mehr direkt: „Ist der Akkordvertrag Dienstvertrag oder Werkvertrag?“, sondern: „Wie reiht sich der Akkordvertrag in das System des Arbeitsvertrages ein; unterscheidet er sich überhaupt in wesentlichen Punkten vom Arbeitsvertrag, wie er heute Mittelpunkt des deutschen Arbeitsrechts ist?“

So muß man mit MOLITOR fragen: „Handelt es sich bei dem Vertrag über Leistung von Akkordarbeit um einen Erfolgsvertrag?“ Man könnte zunächst dieser Meinung sein, weil ja Lohn für den Arbeitserfolg gezahlt werden soll. Nun unterscheidet aber MOLITOR zwischen dem in der Arbeitsleistung liegenden, ihr immanenten Erfolg, der als Erfolg nicht Vertragsgegenstand, Zweck, Ziel des Vertrages sei, und dem Erfolg, der über jenen hinausgeht und selbständig als Vertragsgegenstand bezeichnet werde. Der Arbeitnehmer, der Akkordarbeit verrichtet, will Lohn verlangen zunächst nur nach dem Maße des Arbeitsergebnisses. Darin liegt aber einmal kein Versprechen der Herbeiführung des Erfolges, und zweitens ist dieser Erfolg, der allerdings von beiden Parteien als aus der ordnungsgemäßen Arbeitsleistung entspringend erwartet wird und nach der Erfahrung auch erwartet werden kann, nicht selbständiger Vertragsgegenstand. Wäre letzteres der Fall, so würde der Arbeitgeber damit zeigen, daß er keinen besonderen Wert darauf lege, daß der Arbeitnehmer in Person diesen Erfolg herbeiführe; dann käme es ihm ja nur darauf an, daß der Erfolg tatsächlich erreicht wird, wie, sei ganz gleichgültig. Dies bei der Leistung von Akkordarbeit anzunehmen, hieße jede wirtschaftliche Erfahrung ignorieren. Es kommt ganz offensichtlich dem Arbeitgeber darauf an, daß der Arbeitnehmer in seinem Betriebe mitarbeitet. Gewiß ist der Zweck der Arbeit Herbeiführung eines Arbeitserfolges — andernfalls wäre es ja überhaupt keine Arbeit —, das ist aber auch beim Zeitlohnvertrag so. Der Arbeitgeber verlangt aber als Vertragsinhalt nur Tätigkeit gemäß seinen Anweisungen in seinem Betriebsorganismus, in der durch die Erfahrung begründeten Erwartung, der Erfolg werde schon eintreten. Es liegt also ein Tätigkeitsvertrag im Sinne MOLITORS vor. Der Umstand, daß das Entgelt nach dem Maße der Ergebnisse berechnet werden soll, birgt noch nicht das Versprechen des Arbeitnehmers in sich, einen bestimmten, außerhalb der Arbeitsleistung selbst liegenden Erfolg herbeizuführen, für den dann erst der Lohn fällig sein soll. „Der Lohn wird zwar“ — so sagt MOLITOR — „nach dem Erfolg berechnet; tritt dieser aber infolge eines Umstandes nicht ein, den der Schuldner nicht zu vertreten hat und für den er nicht ausnahmsweise die Gefahr übernommen hat, so kann er doch den Lohn fordern, den er verdient hätte,

¹ Eine Konsequenz, über deren Unmöglichkeit kein Streit mehr besteht.

wenn der zur Unterlage der Berechnung gemachte Erfolg eingetreten wäre¹. Der Umstand, daß beim Tätigkeitsvertrag mit Gedingelohn dieser nach dem Arbeitsergebnis berechnet wird, legt also dem Schuldner die Beweislast auf², daß der Erfolg infolge eines von ihm nicht zu vertretenden Umstandes ausgeblieben ist, begründet also die Vermutung, daß er infolge eines solchen Umstandes eingetreten ist. Dadurch tritt für den Gläubiger eine sehr erhebliche Vereinfachung in der Leitung und Überwachung der Arbeit ein.“ Hier ist auch noch zu bedenken, daß das Moment der Gefahrtragung durch den Arbeitnehmer praktisch schon dadurch ausgeschaltet wird, daß in der Mehrzahl der Fälle, in denen Akkordarbeit geleistet wird, die Akkordarbeit nicht in dem endgültigen Herstellen eines ganzen Arbeitsstückes besteht, sondern infolge der großen Arbeitsteilung im modernen Betrieb in meist kleinen, einfachen Arbeitsverrichtungen am Arbeitsstück, die erfahrungsgemäß nicht mißlingen können, wenn das Stück ordnungsgemäß vorbereitet ist. Mißlingt das Arbeitsstück außer durch Verschulden des Arbeitnehmers, etwa weil schlecht vorgearbeitet ist, schlechtes Material geliefert ist, so ist dies Sache des Arbeitgebers, der nach Treu und Glauben verpflichtet ist, dafür zu sorgen, daß der Akkordarbeiter vertragsgemäß arbeiten kann.

Es ergibt sich danach, daß MOLITOR ohne Einschränkung den Akkordvertrag als „zeitbestimmten“ Arbeitsvertrag betrachtet. Der Vorbehalt, den er hierbei macht — nämlich für den Fall, daß der Arbeitnehmer ausnahmsweise die Gefahr für das Gelingen des Arbeitsstückes übernimmt —, wird, wie MOLITOR³ selbst bemerkt, praktisch fast nie wirksam, da eine Übernahme dieser Haftung den wirtschaftlichen Tatsachen durchaus widerspricht.

Was nun die Stellung des Akkordvertrages im System NIKISCHS anlangt, so erklärt NIKISCH den Akkordvertrag als einen zeitbestimmten Vertrag — wenigstens soweit es sich um den unbeschränkten Stücklohnvertrag handelt. NIKISCH sagt zunächst vollkommen richtig⁴:

„Die primäre Verpflichtung des Stücklohnarbeiters, die das Wesen seines Arbeitsvertrages ausmacht, geht nicht dahin, einzelne bestimmte Arbeiten im Akkord auszuführen; er ist vielmehr verpflichtet, sich zu fortlaufender Arbeit zur Verfügung zu stellen. Das ist der Inhalt seines Leistungsversprechens. Die weitere Abrede, daß im Akkord gearbeitet werden soll, ist sekundärer Natur und betrifft nicht die Leistungspflicht des Arbeiters, sondern nur die Form der Lohnberechnung. Richtig ist, daß zum Zwecke der Lohnfeststellung vor Übernahme einer neuen Akkordarbeit eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter über den Akkordpreis oder die Akkordzeit herbeigeführt werden muß. Aber diese Abrede ist nichts Selbständiges, sondern sie erfolgt lediglich in Ausführung der eigentlichen Vertragsabrede und in deren Rahmen. Es handelt sich also nicht um einen zweiten, diesmal auf ein Arbeitsergebnis gerichteten Vertrag, sondern nur um die Ergänzung des Arbeitsvertrages in einem zunächst noch offen gelassenen Punkte, nämlich hinsichtlich der Festsetzung des Stücklohnes.“

Man kann diese Ausführungen NIKISCHS über den Akkordvertrag nur unterschreiben, insbesondere das von NIKISCH hervorgehobene Moment, daß man vor allem nicht die einzelne Akkordabrede als selbständigen Vertrag betrachten darf, sondern nur im Zusammenhang mit dem zugrunde liegenden, auf Arbeitsleistung schlechthin, in zeitbestimmter Form abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Es bleibt nur noch hinzuzufügen, daß erst dieser Gesamtvertrag den Namen Akkordvertrag verdient. In einem Punkte allerdings ist NIKISCH inkonsequent. NIKISCH behauptet,

¹ Vgl. hierzu die Lehre von der automatischen Garantie des Zeitlohns für Akkordarbeiter (unten S. 102 f.).

² Ebenso OERTMANN, Arbeitsvertragsrecht, S. 153, der auf § 282 BGB. verweist.

³ A. a. O., S. 53 — „eine im Leben gewiß nur selten vorkommende Form —“.

⁴ A. a. O., S. 35.

nur der unbeschränkte Stücklohnvertrag sei zeitbestimmter Arbeitsvertrag und damit Dienstvertrag¹. Er nimmt also die übrigen Erscheinungsformen ausdrücklich aus. Das ist jedoch meines Erachtens nicht richtig. NIKISCH meint, beim Einheitsakkord- und beschränkten Stücklohnvertrag, also bei den Verträgen, in denen sich der Arbeitnehmer zur Herstellung eines bestimmten einmaligen Arbeitsverhältnisses oder zur Herstellung einer von vornherein bestimmten Anzahl von Stücken verpflichtet, erschöpfe sich der Vertrag durch die Erfüllung dieser Arbeitsaufgabe. NIKISCH vergißt aber, daß auch in diesen beiden Fällen nach Erledigung der Arbeitsaufgabe das Vertragsverhältnis noch nicht beendet ist, vielmehr läuft die Verpflichtung zur Arbeitsleistung doch noch weiter, der Arbeitnehmer bleibt ja noch weiter im Betriebe und bekommt entweder eine neue Akkordarbeit zugewiesen oder wird im Zeitlohn beschäftigt. NIKISCH macht hier selbst den Fehler, vor dem er ausdrücklich warnt, er betrachtet die einzelne Akkordabrede isoliert statt im Rahmen des zugrunde liegenden Arbeitsvertrages. Kommt es einmal vor, daß ein Arbeitnehmer nur zur Herstellung eines einzigen bestimmten Arbeitsergebnisses verpflichtet wird, dann handelt es sich entweder um einen Werkvertrag, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber als selbständiger gleichberechtigter Unternehmer gegenübertritt, oder aber es handelt sich um einen befristeten Dienstvertrag, etwa wenn ein Maurer zu Maurerarbeiten an einem bestimmten Bau eingestellt wird, die von selbst aufhören, sobald der Bau fertig aufgeführt ist. Einheitsakkorde und beschränkte Stücklohnarbeiten werden heute immer von betriebsangehörigen Arbeitnehmern gearbeitet. Wollte man den Unterschied, den NIKISCH hier macht, anerkennen, so würde praktisch in zahlreichen Fällen der Arbeitsvertrag als Werkvertrag behandelt werden müssen. Es ist zu berücksichtigen, daß die Arbeitsverhältnisse, in denen der Arbeitnehmer zur Leistung von Akkordarbeit verpflichtet ist, verhältnismäßig gering an Zahl sind gegenüber den Arbeitsverhältnissen, in denen die Beschäftigung in Zeitlohn und in Akkord miteinander wechselt, und nur bei der ersten Form wäre ja ein unbeschränkter Stücklohnvertrag möglich. Abgesehen von dieser — allerdings grundsätzlichen Abweichung — ergibt sich der Akkordvertrag als zeitbestimmter Vertrag im Sinne der Ausführungen NIKISCHS.

Es sei endlich noch eingegangen auf die Ausführungen HOENIGERS. Seine Grundsätze lassen sich auf den Akkordvertrag leicht anwenden:

Bei der Akkordarbeit handelt es sich um Gattungsarbeit. Der Akkordarbeiter wird eingestellt mit der Verpflichtung, Arbeit im Betriebe ganz allgemein zu leisten. Ja, gerade der Akkordvertrag ist ein typischer Vertrag über Gattungsarbeit, denn hier tritt ja die Konkretisierung der einzelnen Vertragsarbeit in der Form des einzelnen Akkordes besonders charakteristisch hervor. Es handelt sich ferner auch um fremdbestimmte Arbeit im Sinne HOENIGERS. Die Fremdbestimmung der Arbeit wird ja nicht dadurch ausgeschlossen, daß über die Arbeitsleistung und den dafür zu zahlenden Lohn eine Vereinbarung, ein Akkord, geschlossen wird; vielmehr bestimmt der Arbeitgeber zunächst die Art der zu leistenden Arbeit, darauf folgt erst die Vereinbarung des dafür zu zahlenden Lohnes, wobei also die Arbeit als besonderer Vertragsgegenstand, als fixierter Ausgangspunkt für die Lohnfestsetzung dient. Daß eine Speziesarbeit nicht vorliegt, trotzdem nach Abschluß des einzelnen Akkordes — wohlgemerkt, nur des Akkordes, nicht des Akkordvertrages — eine in bezug auf den einzelnen Akkord nunmehr von vornherein bestimmte Arbeit als Vertragsgegenstand gilt, ergibt sich daraus, daß man ja als Vertrag hier nicht den einzelnen Akkord, sondern den zugrunde liegenden Vertrag, innerhalb dessen der Akkord abgeschlossen wird, ansehen muß und daß in Beziehung auf diesen

¹ A. a. O., S. 32. Entgegen der dort geäußerten Ansicht muß ausdrücklich betont werden, daß auch beim Einheitsakkord und beim beschränkten Stücklohnvertrag der Arbeitnehmer zur fortlaufenden Arbeit verpflichtet ist. (Vgl. bei NIKISCH Anm. 42 auf S. 32 und die Ausführungen weiter unten.)

Vertrag selbst diese bestimmte Arbeit von vornherein immer nur der Gattung nach bestimmt ist. Man darf nicht in den Fehler verfallen, deshalb, weil hier die Konkretisierung der einzelnen Arbeit zur Feststellung der Lohnzahlungsgrundlage wiederum in einer Vereinbarung geschieht, nämlich in dem einzelnen Akkord, während beim Zeitlohnvertrag die Konkretisierung als für die Lohnzahlung unerheblich ohne weiteres als bloße Anweisung des Arbeitgebers erfolgt, beim Akkordvertrag eine Speziesarbeit anzunehmen. Auch nach HOENIGERS Auffassung würde demnach der Akkordvertrag ein Dienstvertrag im Sinne des BGB. sein.

II. Der Akkordvertrag als quantitativ begrenzbarer Arbeitsvertrag und Arbeitsvertrag im engeren Sinne.

1. Einwirkung der Akkordabrede auf das Wesen des Vertrages.

Es war oben als das Merkmal des quantitativ begrenzbaren Arbeitsvertrages festgestellt worden, daß das Arbeitsleistungsversprechen nicht schon durch den Gegenstand eine feste Begrenzung erhalten haben dürfe. Beim Akkordvertrag scheint nun gerade das Gegenteil der Fall zu sein. Die Abrede, daß der Lohn nach dem Maßstabe des Arbeitsergebnisses zu bemessen sei, kann, an sich betrachtet, nur die Auslegung erfahren, daß kein Lohn zu zahlen ist, wenn das Arbeitsergebnis überhaupt ausbleibt, oder daß er nur in minderer Höhe zu zahlen ist, wenn das Arbeitsergebnis nicht ordnungsgemäß eintritt. Dieses schiefe Resultat folgt in erster Linie daraus, daß man die Akkordabrede isoliert, statt sie in engstem Zusammenhange mit dem grundlegenden Vertrage zu betrachten.

Wenn wir feststellen wollen, welchen Charakter diese Abrede innerhalb des Vertrages hat, so müssen wir ausgehen von dem Charakter dieses Vertrages. Welches sind zunächst die Subjekte dieses Vertrages? Es sind genau dieselben wie diejenigen, die einen Vertrag über Leistung von Zeitlohnarbeit schließen, es sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer im technischen Sinne. Sie wollen auch nicht einen wesentlich anderen Vertrag als den Zeitlohnvertrag abschließen. In den meisten Fällen¹ geht ja die Hauptverpflichtung auch bei den Akkordarbeitern, die ständig in Akkord beschäftigt werden, nicht auf Leistung von reiner Akkordarbeit, sondern auf Leistung von Zeitlohn- und Akkordarbeit alternativ. Rechtlich stellt sich das so dar, daß der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung schlechthin verpflichtet wird, daß also die primäre vertragliche Verpflichtung — Leistung von Arbeit ganz unbestimmter Quantität (die Art mag näher begrenzt sein) —, d. h. also fortlaufende Arbeit umfaßt. Der Arbeitsvertrag enthält primär also eine quantitativ begrenzbare Arbeitsverpflichtung.

Es mag an dieser Stelle weiter auf eine gewiß sehr beachtliche Tatsache hingewiesen werden. Während der Untersuchungen über die Erscheinungsarten des Arbeitsvertrages ist klar gezeigt worden, daß die Lohnform auf die Natur des Arbeitsvertrages — im weitesten Sinne — ohne Einfluß ist, ja, es war grundsätzlich von der Lohnform überhaupt nicht die Rede. Soll die dann gefundene Einteilung überhaupt Wert haben, so muß sich gerade an den Grenzfällen zeigen, daß die Lohnform nicht geeignet ist, das Wesen des Akkordvertrages zu ändern, mag sie auch wirtschaftlich dem Vertrag ein anderes Aussehen geben.

¹ Die Statistik der TVE für 1925 im 35. Sonderhaft zum Reichsarbeitsbl. 1926 weist nach, daß im Jahre 1925 durch 37,4 vH aller TVE für 61,6 vH aller durch TV. erfaßbaren Arbeitnehmer tariflich die Möglichkeit der Akkordarbeit vorgesehen war, daß aber nur etwa 0,4 vH aller Tarifverträge, also ein verschwindend kleiner Teil, Entlohnung nur in Akkordform vorschrieb. Der weitaus größte Teil aller Akkordarbeiter war demnach sowohl zu Zeitlohn- als auch zu Akkordarbeit verpflichtet. Schon daraus geht hervor, in welcher Weise Akkordarbeit und Zeitlohnarbeit praktisch zusammengehören.

Daher muß nun untersucht werden, ob die Vereinbarung der Akkordentlohnung wirklich für das Wesen des zugrunde liegenden Vertrages, der ohne jeden Zweifel ein quantitativ begrenzbarer Arbeitsvertrag ist, unerheblich ist. Hat es sich schon bei der Betrachtung des Abschlusses des Akkordvertrages gezeigt, daß es sich um dieselben Subjekte, um dieselbe Grundverpflichtung handelt, wie sie uns vom quantitativ begrenzbaren Arbeitsvertrag bekannt sind, so zeigt sich dies noch deutlicher bei der Auslegung der Akkordabrede, insbesondere unter Berücksichtigung der tariflichen Bestimmungen, die mindestens typische Bedeutung beanspruchen können.

2. Rechtliche Bedeutung der Akkordabrede.

a) *Lohnsicherung durch Akkordberechnung.*

Was bedeutet rechtlich die Lohnabrede, z. B. die Vereinbarung, der Arbeiter solle Gewinde in Schrauben eindrehen und für jede ordnungsgemäß bearbeitete Schraube 0,5 Pf. erhalten? Bekommt er das Material zu 100 Schrauben geliefert, er liefert aber nur 95 ordnungsmäßig bearbeitete Schrauben ab, so hat er nicht 0,50 M., sondern nur 0,475 M. Arbeitslohn zu beanspruchen. Liegt darin eine Erfolgshaftung, wie sie für den Werkvertrag, einen qualitativ begrenzten Arbeitsvertrag typisch wäre? Allem Anscheine nach ist dies tatsächlich der Fall. Diese Annahme ist aber aus zwei sehr gewichtigen Gründen falsch.

Einmal widerspricht sie der tatsächlichen Übung in der Akkordarbeit. Die Akkordarbeit hat ja nicht nur sachliche Bedeutung, sondern auch — und in erster Linie — wirtschaftliche Bedeutung. Man muß also auch bei Würdigung der rechtlichen Folgen der Akkordarbeit die wirtschaftliche Regelung nicht außer acht lassen. Die Frage der Akkordberechnung, die zwar unmittelbar auf das Wesen des Akkordvertrages keinen Einfluß hat, hat desto größeren mittelbar. Der Arbeiter, der für eine Schraube einen halben Pfennig bekommen soll, trägt mittelbar nicht die Haftung für den Ausfall. Die Akkordsätze, die ja heute in den weitaus meisten Fällen durch kollektive Vereinbarung festgesetzt werden¹, werden unter Berücksichtigung der heute üblichen Arbeitsteilung in der Weise festgelegt, daß Fälle des Mißlingens, wie sie nach Erfahrungsgrundsätzen erwartet werden können, vorher einkalkuliert werden. Dabei kann diese Einkalkulierung nur die Rechtfertigung haben, daß, was dem Arbeiter auf der einen Seite aufgebürdet wird, indem er anscheinend die Haftung für den Erfolg übernimmt, auf der anderen Seite wieder abgenommen wird, eben indem diese Mißerfolge, die praktisch in ziemlich genauem Grade vorausgesehen werden können, in den Akkordsatz einkalkuliert werden. Zudem ist zu berücksichtigen, daß gerade bei der fortschreitenden Arbeitsteilung das tatsächliche Risiko immer mehr herabgemindert wird, weil schließlich immer nur dieselbe Arbeitsoperation vorzunehmen ist². Dadurch wird ein Mißlingen des Arbeitsstücks infolge mangelhafter Bearbeitung fast unmöglich gemacht; mißlingt das Arbeitsstück trotzdem und liegt das nicht an der Arbeitsweise des Arbeitenden, so bleibt nur Mißlingen infolge Materialfehlers oder anderer objektiver Mängel (schlechte Vorarbeit), und dieses Risiko hat beim Akkordvertrag wie beim Zeitlohnvertrag unbestritten der Arbeitgeber zu tragen. Allerdings wird hierbei, worauf schon MOLLTOR³ hinweist, die Beweislast zuungunsten des Arbeitnehmers umgekehrt.

Ganz klar liegen diese Verhältnisse bei der Stücklohnarbeit, sowohl bei der unbeschränkten als auch bei der beschränkten, dem Serienakkord. In beiden Fällen sind die Akkordsätze in der Regel schon auf Grund kollektiver Vereinbarung fest-

¹ Sei es durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.

² Darauf weist auch schon hin ZWIEDINECK-SÜDENHORST in Zeitschr. f. d. ges. Staatswissenschaften, Ergänzungsheft XIV, S. 31ff. und MEIDLEIN, a. a. O., S. 62.

³ Siehe oben S. 98.

stehend, wobei die Wartezeiten, Laufzeiten auf dem Umwege über den Zeitakkord schon einkalkuliert sind¹. Bei dem Einheitsakkord — dem Fall, bei dem die im übrigen dieser Lehre zustimmenden Meinungen² abweichen — geschieht die Berechnung in der Regel nach Probearbeiten oder früher festgestelltem Arbeitsaufwand bei derselben Arbeitsoperation, und zwar meist, indem der Akkordsatz dann auf die Höhe gebracht wird, die dem Verdienst eines normalen, Durchschnittsleistung aufweisenden Akkordarbeiters entspricht³.

Es ist in Anbetracht dieser Zusammenhänge zwischen der Akkordberechnung und der angeblichen Erfolgshaftung nicht angängig, anzunehmen, daß die Haftung dem Arbeitnehmer aufgebürdet sei, daß also im Grunde genommen nun nicht mehr ein quantitativ begrenzbarer Arbeitsvertrag vorliege, sondern ein qualitativ begrenzter, weil die einzelnen Verpflichtungen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers nunmehr dem Vertrag ihren einmalig feststehenden Inhalt gäben. Der Vertrag bleibt weiterhin ein quantitativ begrenzbarer Arbeitsvertrag im Sinne der obigen Ausführungen⁴.

b) *Lohnsicherung durch Tarifvertrag.*

Endlich mag noch auf eine sich aus der Beeinflussung der Arbeitsverträge durch die TVE ergebende Rechtsfolge hingewiesen werden, die ganz unzweifelhaft dem Willen der Parteien entspricht und ihn dahin fixiert, daß eine Benachteiligung des Akkordarbeiters durch Entfallen oder Minderung des Lohnes bei schlechtem oder unvollständigem Arbeitsergebnis verhindert werden soll.

Es ist eingangs schon dargelegt worden, welchen wirtschaftlichen Motiven die Akkordarbeit überhaupt entspricht. Der Zweck besteht, um es noch einmal zu wiederholen, darin, daß durch die Verbindung der Entlohnung mit dem Arbeitsergebnis dem Arbeitgeber die Möglichkeit besserer Kalkulation und Vereinfachung der Betriebsführung gegeben wird, während der Arbeitnehmer durch Aufwendung größeren Fleißes und stärkerer Intensität der Arbeit sein Einkommen vergrößern kann. Dieser Grundzug der Akkordarbeit findet seinen Ausdruck in der Vereinbarung einer unteren Lohngrenze, die dem Arbeitnehmer auf alle Fälle gewährt werden soll, und der Festsetzung eines Normal-Akkordüberverdienstsatzes⁵. Damit ist dem Willen der Parteien genügend Ausdruck gegeben. Es mag streitig sein, ob die Mehrverdienstklausel zum normativen Teil des TVs gehört — die Mindestlohngarantie ist unzweifelhaft normativer Bestandteil, gehört also ohne weiteres zum Inhalt des Einzelvertrages —, es kann hier auch dahingestellt bleiben. Das Vorhandensein dieser Mehrverdienstklausel soll nur Zeugnis dafür ablegen, daß die Parteien den Akkordarbeiter besser, auf keinen Fall aber schlechter stellen wollen als den Zeitlohnarbeiter. Daraus folgt meines Erachtens die Mindestlohngarantie, ohne daß sie ausdrücklich ausgesprochen zu werden braucht. Ebenso wie die relative Friedenspflicht ohne weiteres Bestandteil eines jeden TVs ist, mag

¹ Die Mitwirkung arbeitnehmerseitiger Kollektivorgane bietet dem Arbeitnehmer die Gewähr dafür, daß seine Interessen gewahrt werden. Inwieweit Laufzeiten usw. einkalkuliert zu werden pflegen, geht aus der Tatsache hervor, daß z. B. in der Berliner Metallindustrie eine Akkordstunde mit 50 Minuten angesetzt wird.

² Vgl. NIKIŠCHS Stellungnahme oben S. 98f.

³ Auch hierbei wirken Betriebsräte usw. mit, bzw. tritt in Streitfällen eine paritätische Akkordkommission auf.

⁴ Im übrigen zeigen z. B. gerade die Gießereiabkommen in der Metallindustrie, daß eine Haftung der Arbeitnehmer nicht gewollt ist; sie dienen dazu, die sich aus der Berechnung der Entlohnung nach dem Arbeitsergebnis ergebenden Mißstände, die nicht in der Absicht der Parteien liegen, zu beseitigen, also ähnlich wie die geschilderte Einkalkulierung bei Akkordsätzen.

⁵ In fast allen TVn findet sich die Klausel „Die Akkordsätze sind so zu berechnen, daß der normale Akkordarbeiter einen Mehrverdienst von 15 vH erreichen kann“ (der vHSatz bewegt sich zwischen 10 und 30 vH) und die Stundenlohngarantie.

sie ausgesprochen sein oder nicht¹, enthält jeder TV., der die Leistung von Akkordarbeit vorsieht, jenen Grundsatz. Soweit eine Mindestlohngarantie ausgesprochen ist, wirkt sie ohne weiteres kraft der Unabdingbarkeit². Ist sie nicht ausdrücklich ausgesprochen, so gilt sie doch aus folgendem Grunde: Für Zeitlohnarbeiter besteht die Unabdingbarkeit des Tariflohns. Der Akkordarbeiter soll aber nach dem übereinstimmenden Willen der Parteien nicht schlechter gestellt sein; also gilt für ihn automatisch als Mindestsatz der Zeitlohnsatz, d. h. in allen den Fällen, wo der Akkordarbeiter entsprechend der Akkordabrede wegen Ausfallens des Arbeitsergebnisses keinen Lohn erhalten würde, kann er den Zeitlohn beanspruchen, den ein Zeitlohnarbeiter unter den gleichen objektiven Umständen erhalten würde³. Er würde also z. B. ebensowenig wie der Zeitlohnarbeiter Lohn beanspruchen können, wenn das Arbeitsergebnis infolge vorsätzlichen Verschuldens nicht eintritt.

Auf die geschilderte Weise aber werden die grundsätzlichen Schwierigkeiten der Akkordlohnzahlung beseitigt. Diese Folgerungen haben schließlich auch dann zu gelten, wenn der Akkordvertrag nicht von einem TV. ergriffen wird. Soweit dies nicht der Fall ist, hätten die Lohnsätze, die bei Bestehen eines TVs Platz greifen würden, gemäß § 612 BGB. als Taxlohn oder als üblicher Lohn zu gelten. Daß die TVE, soweit sie Lohnsätze enthalten, diese als üblichen Lohn fixieren, kann bei der überragenden Bedeutung der TVE heute wohl nicht mehr abgestritten werden. Damit ist dann aber die anscheinende Lücke im Akkordvertrag wieder ausgefüllt.

Als Gesamtergebnis unserer Untersuchungen kann demnach festgestellt werden:

Der Akkordvertrag ist ein Vertrag über Leistung von Arbeit, und zwar ein quantitativ begrenzbarer Arbeitsvertrag, mit der besonderen Abrede, daß der Gegenstand der jeweiligen Leistungsverpflichtung und das dafür zu zahlende Entgelt durch besondere Vereinbarung im Verträge, den Akkord, festgesetzt werden soll. Diese Akkordabrede ist lediglich Lohnfestsetzungsabrede und ändert an dem Charakter des zugrunde liegenden Arbeitsvertrages nichts.

Dieser Vertrag ist entsprechend seiner Stellung im System des Arbeitsvertrages ausschließlich nach Dienstvertragsrecht zu behandeln⁴.

Akkord und partiarische Lohnabreden⁵.

Von Dr. LOUIS THAL-Berlin, früher Universitätsprofessor in Moskau.

Die mir gestellte Aufgabe ist eng umgrenzt. Nachdem in mehreren Referaten der Einfluß der Akkordlohnabrede auf die Rechtsnatur des Vertrages behandelt worden ist, soll nunmehr der Akkordlohn in dieser Hinsicht mit den partiarischen Lohnformen verglichen werden.

Ein Vergleich zwischen Akkordlohn und partiarischem Lohn, als Gegenstand des Arbeitsvertrages, setzt voraus, daß wir über diese Begriffe völlig im klaren sind.

¹ Vgl. R.G. vom 30. Juni 1925, Aktenzeichen III 371/24, veröffentlicht in der Jur. Wochenschrift 1925 Nr. 22, S. 2461, und R.G. vom 30. März 1926, Aktenzeichen III 214/25, veröffentlicht im Reichsarbeitsblatt 1926, Nr. 24, S. 197.

² So entscheidet auch die sondergerichtliche Praxis, z. B. Gewerbegericht Braunschweig vom 14. August 1922; Gewerbegericht Aachen-Eschweiler vom 19. Juni 1925, Aktenz. 22/25; Kreisgewerbegericht Schwelm vom 4. Januar 1926, Aktenz. 103/25. Das Gewerbegericht Hamburg wendet diese Folgerung in einem Urteil vom 1. September 1924 auch auf Lehrlinge an und hält diese auch für verpflichtet, Akkordarbeit zu leisten.

³ OERTMANN: Arbeitsvertragsrecht, S. 153, geht sogar noch darüber hinaus, indem er dem Akkordarbeiter einen über den ortsüblichen Tagelohn hinausgehenden Lohn zuspricht.

⁴ Ebenso außer den schon Genannten OERTMANN, Arbeitsvertragsrecht 1923, S. 15; ZWIEDINECK-SÜDENHORST, a. a. O., S. 23; JAERISCH, a. a. O., S. 12ff.

⁵ Literatur: CROME: Die partiarischen Rechtsgeschäfte. 1897. — CAPITANT et CUCHE: Cours de législation industrielle. 1921. — CUCHE, P.: „La législation du travail et les

Im praktischen Leben wird mit Akkordlohn eine Beziehung zwischen dem Entgelt und dem Ergebnis der bezahlten Tätigkeit bezeichnet. Bekanntlich ist der Sprachgebrauch des Lebens sehr umfassend und läßt die Frage offen, welcher Art diese Beziehung ist: es kann gemeint sein — und das ist wohl die Regel —, daß die Höhe des Entgelts an der Quantität oder Qualität der Arbeit gemessen wird. Es wird hierdurch bezweckt, dem Arbeiter die rechtliche Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolge seiner Arbeit zu sichern und ihn dadurch an der Steigerung dieses Erfolges zu interessieren. Es kann aber auch die Absicht der Parteien sein, die Zahlung des Entgeltes davon abhängig zu machen, daß ein gewisser Erfolg verwirklicht wird. Im ersteren Falle hat die Lohnform des Akkords einen finalen Charakter: sie ist auf Steigerung der Leistung gerichtet, macht aber den Erfolg nicht zur Bedingung des Entgelts. Ist letzteres der Fall, so hat sie einen kausalen Charakter: der Lohnanspruch wird erst durch die Erreichung des Erfolges begründet. Die Lohnform ist in beiden Fällen nur ein Bestandteil, eine Komponente im Tatbestand des Vertrages und in der bei weitem überwiegenden Mehrzahl der Fälle nicht derjenige Bestandteil, welcher für die Natur des Rechtsverhältnisses bestimmend ist. Vielmehr ist das Gegenteil der Fall: die Bedeutung des Akkords und seine Rechtsfolgen werden durch die Rechtsnatur des Verhältnisses bestimmt, dem sie angehören. Auch die Frage, ob der Akkord einen finalen oder kausalen Charakter hat, wird im Zweifel nach der Natur des Verhältnisses zu beantworten sein. Es ist daher irreführend und eine falsche Problemstellung, wenn man den „Akkordvertrag“ als eine Spezies oder einen Typus des Arbeitsvertrages ansieht, wie z. B. WÖBLING es tut. „Mit Unrecht“, sagt er, „hat man die Akkordverträge der gewerblichen Arbeiter als Werkverträge im Sinne des BGB. behandelt; sie sind vielmehr eine besondere Art des Dienstvertrages, für deren Erkenntnis beim Versagen der Gesetze die Rechtsprechung, besonders die der Gewerbegerichte, von großer Wichtigkeit ist. Oft will man die besondere Natur des Akkordvertrages dadurch widerlegen, daß man nachzuweisen sucht, der Akkord sei nur eine besondere Lohnbemessungsart. Diese Lohnbemessung steht aber in Beziehung zur Arbeitsleistung. Deshalb berührt diese Lohnbemessung das Wesen des ganzen Vertrages und stempelt ihn zu einem wesentlich anderen als den Dienstvertrag gegen Zeitlohn.“ (S. 7.)

Wenn WÖBLING damit sagen will, daß die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung rechtlich irgendwie von der Lohnform abhängt, so bleibt er den Beweis schuldig. Der Akkord hat überhaupt mit der Pflicht zur Leistung der Arbeit und des Entgelts nichts zu tun, sondern hat nur die Beziehung zwischen ihnen zum Gegenstand. Andererseits aber hat WÖBLING recht, wenn er sagt, daß Akkord auch mehr sein kann als bloße Lohnbemessung. Ob er das ist, hängt wiederum, wenn es nicht klar ausgesprochen ist, von der Natur des Verhältnisses ab, zu dessen Inhalt der Akkord gehört.

Unter partiarischen Lohnformen versteht man — darüber besteht keine Meinungsverschiedenheit — Entlohnung in Form eines Anteils am wirtschaftlichen Ertrage der Geschäfte oder des Betriebes, für welche die Arbeit geleistet wird. Es handelt sich, ebenso wie beim Akkord, um die Beteiligung an einem wirtschaftlichen Erfolge, aber nicht am unmittelbaren Ergebnis der geleisteten Arbeit, sondern an einem wirtschaftlichen Resultate, das nicht oder nur zum Teil durch die Tätigkeit des Beteiligten bewirkt wird. Auch hier ist die Sprache des Lebens vom Rechtsstandpunkt nicht genügend differenziert. Ebenso wie der Akkord, kann die

transformations du droit“ in „La Cité moderne et les transformations du droit“. Paris 1925. — HEDEMANN: Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung in der Festschrift f. ED. ROSENTHAL. 1923. — KASKEL: Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1925. — OERTMANN: Der Arbeitslohn. 1921. — PICK: Die Lohnbeschlagnahme in der Zt. f. priv. u. öffentl. Recht, Bd. 28. — TITZE: in EHRENBURG's Handbuch des gesamten Handelsrechts II, 2. — THAL: Der Arbeitsvertrag (in russischer Sprache) Bd. I, 1913, und Bd. II, 1918. — WÖBLING: Grundsätze des Akkordvertrages, 2. Aufl. 1922.

partiarische Lohnabrede bedeuten, daß die Höhe des zu zahlenden Lohnes nach der Höhe des Ertrages oder Gewinnes berechnet wird. Es kann aber auch gemeint sein, daß der Entgelt nur zu leisten ist, wenn ein Ertrag bzw. ein Gewinn vorhanden ist. Und schließlich ist auch die partiarische Entlohnung eine Rechtsfigur, welche zu sehr verschiedenartigen, in ihren Voraussetzungen und Wirkungen selbständig bestimmten Rechtsverhältnissen hinzutritt, also nicht die Natur dieser Verhältnisse bestimmt, sondern nur „ihre Wirkungen eigentümlich gestaltet und umbildet“ (CROME, S. 25).

Wir können aus dem Gesagten zwei Schlüsse ziehen: 1. Bedeutung und Wirkung des Akkords und der partiarischen Lohnformen hängen im wesentlichen von der Natur des Vertrages ab, zu dessen Tatbestand sie gehören, und 2. der rechtlichen Beurteilung beider Rechtsfiguren darf nicht der Sprachgebrauch, d. h. das, was im Leben mit Akkord und Gewinnbeteiligung bezeichnet wird, zugrunde gelegt werden; diese Bezeichnungen umfassen vielmehr zwei wesensverschiedene Tatbestände: die Abhängigkeit der Höhe des Entgelts von den Ergebnissen — sei es der Arbeit, sei es des Geschäftes — oder die Abhängigkeit des Lohnanspruchs von dem Vorhandensein solcher Ergebnisse.

Die von KASKEL (S. 46ff. und passim) gemachte Unterscheidung zwischen unselbständiger Lohnarbeit und selbständiger Unternehmerarbeit, als Kriterien für eine grundlegende Einteilung der Verträge über Arbeit, kann wohl jetzt, trotz der vielen abweichenden Lehrmeinungen, als die in Wissenschaft und Praxis vorherrschende angesehen werden. In der deutschen Gesetzgebung und Praxis hat sie seit dem Lohnbeschlagnahmengesetz vom 21. Juni 1869 immer mehr an Einfluß und Bedeutung gewonnen, wie es übrigens der Berichterstatter bei der Beratung des Gesetzes vorausgesagt hatte (vgl. Stenogr. Ber. über die Verhandlungen des Reichstages des Nordd. Bundes 1869, Bd. 11, S. 916). Wir werden an einer anderen Stelle (siehe unten: „Rechtsvergleichende Ausblicke“) zeigen, daß das im ausländischen Recht in noch größerem Maße der Fall ist. Ich habe diese Lehre in meinem Buch über den Arbeitsvertrag (Bd. I, Allgemeine Lehren) historisch und dogmatisch eingehend begründet und versucht, in einem rechtsvergleichenden Kapitel ihr allmähliches Eindringen in die Wissenschaft, Gesetzgebung und Praxis nachzuweisen. Die Definition des Arbeitsvertrages, die ich in meinem Buche (I S. 84, II S. 1) gebe, lautet in deutscher Übersetzung: „Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer gegen Entgelt zur Verwendung seiner Arbeitskraft in einem Unternehmen, der häuslichen Wirtschaft oder einer anderen, den Zwecken des Arbeitgebers dienenden Einrichtung, für bestimmte oder unbestimmte Zeit, als unselbständiger Arbeiter, welcher sich im Rahmen des Vertrages, Gesetzes und der Sitte der Herrengewalt des Arbeitgebers und der inneren Ordnung des Unternehmens oder der Einrichtung unterzuordnen hat.“ Als Gegenstück dazu definiere ich den „Unternehmervvertrag“ als Vertrag, „in welchem jemand gegen Entgelt eine bestimmte, von ihm auszuführende Arbeit verspricht, ohne daß er sich der Gewalt des Arbeitgebers oder der inneren Ordnung seines Unternehmens oder sonstigen Lebenskreises unterzuordnen hat, soweit das Gegenteil nicht besonders vereinbart ist“.

Geschichtliche Forschungen haben mich überzeugt, daß zu allen Zeiten die Regelung des Rechtsverhältnisses zwischen dem Arbeitsherrn und dem unselbständigen Lohnarbeiter — im Gegensatz zur Regelung der Verträge über Dienste und Werke selbständiger Unternehmer — nicht eigentlich als Aufgabe der bürgerlichen Gesetzgebung betrachtet wurde. Man überließ vielmehr die Bestimmung seines Inhalts bewußt oder unbewußt anderen Mächten, insbesondere der Herrengewalt, der Sitte und teilweise den Organen der Verwaltung — der „Polizei“ oder „politischen Verwaltung“. Die neuzeitliche Entwicklung hat an diese Vorgänge angeknüpft, ist aber durch die Demokratisierung des politischen und Wirtschaftslebens in andere Bahnen gelenkt worden. Im zweiten Bande meines Buches, welcher den

Untertitel trägt: „Die innere Rechtsordnung der wirtschaftlichen Unternehmung“, habe ich die Tendenz des heutigen praktischen Lebens behandelt zur Verlegung des Schwerpunktes der rechtlichen Regelung des abhängigen Arbeitsverhältnisses in die innere Ordnung oder rechtliche Organisation des wirtschaftlichen Unternehmens (vgl. CUCHE, S. 176: „Un glissement tout entier du cadre contractuel dans le cadre institutionnel“) und zur Verdrängung der herrschaftlichen Lebensformen innerhalb desselben durch genossenschaftliche.

Im Kapitel, welches den „individuellen Vertrag als Grundlage des Arbeitsverhältnisses“ zum Gegenstand hat, habe ich den Nachweis versucht, daß dieser Vertrag immer mehr zu einer Einstellung des Arbeitnehmers in eine Rechtsordnung zusammenschrumpft, deren Inhalt vom Vertrage unabhängig ist. Er wird zu einem — wie SALELLES u. a. ihn nennen — *contrat d'adhésion*, welcher kein Rechtsverhältnis schafft, sondern nur die *conditio juris* bildet für den Eintritt in ein Rechtsverhältnis. Gewiß kann der Parteiwille dieses Verhältnis immer noch stark modifizieren, aber 1. darf die Absicht, das zu tun, nicht vorausgesetzt werden, und 2. wird auch die rechtliche Möglichkeit, es zu tun, immer mehr und mehr beschränkt.

Was folgt nun aus dieser Auffassung der Rechtsnatur des Arbeitsvertrages und diesen Entwicklungstendenzen des praktischen Lebens für die uns beschäftigende Frage?

1. Soweit die Wirkung der Akkord- und partiarischen Entlohnung von der Natur des Vertrages abhängt, zu dessen Bestand sie gehören, kann diese Wirkung nicht nach den gesetzlichen Vertragstypen, insbesondere dem Dienst- und Werkvertrag, unterschieden werden, sondern nur danach, ob es sich um einen Vertrag über unselbständige Lohnarbeit oder selbständige Unternehmertätigkeit handelt (KASKEL, S. 51; CAPITANT, S. 144). Davon hängt, wie bereits erwähnt, auch die Entscheidung dessen ab, ob im Zweifel Lohnbemessung oder Lohnbedingtheit von den Parteien gemeint ist, ob der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber die Gefahr des zufälligen Ausfalles eines Arbeitsergebnisses oder Geschäftsertrages zu tragen hat u. a. m.

2. Aus der besonderen Natur des Arbeitsvertrages als Einstellung des Arbeitnehmers in eine zum größten Teil nicht durch den Vertrag geregelte Rechtsordnung folgt ferner, daß das Vertragsrecht des BGB. grundsätzlich nur auf die Abschließung und Gültigkeit des Vertrages anzuwenden ist. Dagegen ist seine Anwendung auf den Inhalt des Rechtsverhältnisses, insbesondere auf die Rechtslage des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens oder der Einrichtung, nicht gerechtfertigt, soweit es sich nicht um Ergänzung des Parteiwillens, sondern um die Interpretation und Ergänzung der inneren Rechtsordnung des Unternehmens handelt.

3. Die innere Ordnung der Wirtschafts- oder sonstigen Einheit ist eine Rechtsordnung, sie ist objektives Recht. Sie kann sehr wohl auch Bestimmungen über die Lohnformen enthalten. Akkord- und partiarische Löhne können daher unmittelbar Normen dieser inneren Rechtsordnung zur Grundlage haben, wie TVE, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsordnungen, einseitige normative Bestimmungen des Arbeitgebers, soweit er zu solchen berechtigt ist, selbst partikuläres Gewohnheitsrecht (Observanzen). In diesem Falle sind individuelle Übereinkommen nur in den Grenzen der Abdingbarkeit der betreffenden autonomen Normen zulässig und würde es schwerlich den oben gekennzeichneten Entwicklungstendenzen entsprechen, eine Ergänzung des „Parteiwillens“ durch solche Bestimmungen des BGB. vorzunehmen, welche mit dem Geist und Zweck dieser Normen und der sozialen Natur des Arbeitsverhältnisses nicht in Einklang stehen.

Nach einer von Juristen aller Länder vertretenen Lehre soll die Auslegung von Rechtsnormen und Ergänzung von Lücken, soweit das mit dem Sinn des Gesetzes vereinbar ist, in erster Reihe den objektiven Zwecken der Rechtsinstitute entnommen werden, auf welche sich diese Normen beziehen. Ich glaube, daß das auch auf die innere Rechtsordnung der Unternehmung anzuwenden ist. Die wirtschaftliche Bestimmung des Arbeitsverhältnisses ist eine zweifache: es soll dem

Arbeitgeber die erforderlichen Arbeitskräfte sichern und die Möglichkeit ihrer Verwendung für seine Zwecke. Es soll andererseits den Arbeitern, welche ihre Arbeitskraft für fremde Zwecke verwenden, den Lebensunterhalt sichern, dessen einzige oder Hauptquelle erfahrungsgemäß ihre Arbeitskraft bildet.

Damit sind aber zunächst nur Richtpunkte gewonnen für die Auslegung und Ergänzung der inneren Rechtsordnung und des Vertrages. Ihre logischen Konsequenzen können — es ist nicht notwendig — von den Bestimmungen des BGB. verschieden sein, und in diesem Fall müßte, nach meiner Meinung, der Satz, der sich aus dem objektiven Zweck des Arbeitsverhältnisses ergibt, vor der Norm des BGB. den Vorrang haben; es müßte, um mit HEDEMANN zu sprechen, die zivilistische Betrachtung der arbeitsrechtlichen weichen.

Ich kann auf alle Schlußfolgerungen aus dem Gesagten hier nicht eingehen und will nur kurz folgendes mit Bezug auf unser Thema hervorheben: Der eine Zweck des Arbeitsverhältnisses ist seitens des Arbeitnehmers verwirklicht, sobald er seine Arbeitskraft bereitgestellt hat. Das Recht des Arbeitgebers, die Tätigkeit des Arbeitnehmers den Bedürfnissen und Zielen des Unternehmens anzupassen (Direktionsrecht), und die Pflicht des letzteren, sich seinen Weisungen und der inneren Ordnung zu fügen, wird durch die Lohnform in keiner Weise berührt. Die äußeren Bedingungen zu schaffen für die seinen Bedürfnissen entsprechende Verwendung der Arbeitskräfte, ist Sache des Arbeitgebers. Unterläßt er das aus irgendwelchen Gründen, die mit seinem Unternehmen oder sonstigem Lebenskreise zusammenhängen, so begründet schon die Bereitstellung der Arbeitskraft den Lohnanspruch. Sind es aber neutrale elementare Ereignisse, die von außen her in die Betätigungssphäre des Arbeitnehmers eingreifen, so müssen, soweit für diesen Fall keine Sonderbestimmungen getroffen sind, die Folgen in einer den Geboten der Billigkeit entsprechenden Weise zwischen den Betroffenen — dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer — verteilt werden. [Darüber, was in diesem Falle recht und billig ist, herrscht allerdings in Schrifttum und Rechtsprechung aller Länder große Meinungsverschiedenheit.] Nun kann aber durch Vertrag oder Rechtsnorm ein bestimmtes Ergebnis auch in die geschuldete Arbeitsleistung hineingezogen werden. Das verpflichtet zunächst den Arbeitnehmer nur dazu, dieses Ergebnis mit allen, ihm zu Gebote stehenden Mitteln anzustreben; zu nichts mehr. Hat er das getan, so ist die Arbeitsleistung vollzogen, auch wenn das Ergebnis nicht erreicht ist. Ist aber im Arbeitsvertrag ausdrücklich gesagt, daß die Verwirklichung eines Ergebnisses Voraussetzung des Lohnanspruchs ist — und das kann sowohl beim Akkord als auch bei der partiarischen Entlohnung vorkommen —, so ändert das die Rechtslage. Es wird ein Fremdkörper in das unselbständige Arbeitsverhältnis eingeschoben, welcher dem Tatbestand des Vertrages über Unternehmerarbeit entnommen ist (vgl. die Verweisung in § 65 HGB. auf § 81 und 91), und es entsteht ein neues Problem: Ist es mit den Geboten der Billigkeit und der Rechtsnatur des Arbeitsvertrages vereinbar, daß durch ausdrückliche Abrede dem unselbständigen Arbeitnehmer die Tragung des Arbeits- und Geschäftsrisikos für den Fall auferlegt wird, daß ein Erfolg, ohne Verschulden der Vertragsparteien, nicht erreicht wird, Geschäfte nicht abgeschlossen, Gewinne nicht erzielt worden sind? Ist der in einer solchen Abmachung enthaltene Verzicht auf einen Lohnanspruch aus § 612 BGB. rechtsgültig? Die Beantwortung dieser Frage wird den Gegenstand besonderer Referate bilden. Wir beschränken uns hier deshalb auf den Hinweis, daß, soweit die Rechtsprechung und Wissenschaft die Notwendigkeit einer zweckgebundenen Auslegung anerkennen, der andere oben erwähnte Zweck des Arbeitsvertrages — die Sicherung des Lebensunterhaltes des Arbeitnehmers als Äquivalent seiner für fremde Zwecke bereitgestellten Arbeitskraft — nicht unberücksichtigt bleiben darf. Es ist keineswegs ein zufälliges Zusammentreffen, daß die Bestimmungen über Lohnsicherung inhaltlich in vielen Punkten mit denen über die Sicherung

von Unterhaltungsansprüchen zusammenfallen (vgl. CAPITANT, S. 208; PICK, S. 70). Der Gedanke des favor alimentorum ist in vollem Maße auf den Lohnanspruch aus dem Arbeitsvertrage des abhängigen Lohnarbeiters anwendbar. Er wird auch bei der Entscheidung der obigen Frage richtend und maßgebend sein müssen.

Alles bisher Gesagte betrifft in gleicher Weise den partiarischen und Akkordlohn als Bestandteile des Arbeitsverhältnisses. Die Umgestaltung und Ergänzung seines Inhalts durch diese Lohnabreden — unabhängig davon, ob er durch objektive Rechtsnormen oder Vertrag bestimmt wird — und die Bedeutung, welche ihnen im Zweifel beizumessen ist, muß unter allen Umständen mit der Rechtsnatur und der sozialen Bestimmung des Arbeitsvertrages in Einklang gebracht werden.

Der zweite oben aufgestellte Satz lautet, daß trotz des entgegenstehenden Sprachgebrauches für die rechtliche Beurteilung sowohl der Akkord- als auch der partiarischen Lohnabrede zwei wesensverschiedene Tatbestände auseinandergehalten werden müssen: die Abhängigkeit der Lohnhöhe von einem Arbeits- oder Geschäftsergebnis und die Abhängigkeit des Lohnanspruchs von dem Vorhandensein eines solchen Ergebnisses. Beide Tatbestände kommen sowohl beim Akkordlohn als auch bei partiarischer Entlohnung vor. Die Vermutung spricht beim Arbeitsvertrag (im engeren Sinne) für Lohnbemessung, bei Verträgen über Unternehmerarbeit für Lohnbedingtheit. In bezug auf den Akkordlohn ist das ziemlich unbestritten, in bezug auf einige partiarische Lohnabreden sind die Meinungen in diesem Punkt geteilt.

Der partiarische Lohn kann entweder Zeitlohn sein, z. B. Beteiligung am während eines gewissen Zeitraums erzielten Gewinn oder Umsatz, oder Erfolgsentlohnung (Provision, Bonifikation, Prämie nach Maßgabe der abgeschlossenen Geschäfte usw.). Er kann als alleiniger Lohn oder als Ergänzung des üblichen Lohns gedacht sein, auf welchen der Arbeitnehmer ohne diese Abrede Anspruch hätte. Es kann schließlich auch beabsichtigt sein, mit der am Gewinn beteiligten Person einen Gesellschaftsvertrag einzugehen, sie also am Gewinn und Verlust zu beteiligen, ihr die entsprechenden Rechte zu gewähren und Pflichten aufzuerlegen usw. Darüber, daß letzteres bei der partiarischen Lohnabrede mit dem unselbständigen Arbeiter und Angestellten nicht zu vermuten ist, besteht völlige Einigkeit. Hier spricht vielmehr die Vermutung stets dafür, daß der Anteil am Ertrage oder Gewinn den Lohn nicht ersetzen, sondern nur ergänzen soll, daß somit zwar eine faktische Interessiertheit des Arbeitnehmers bezweckt wird, aber keine Vermögens- oder Interessengemeinschaft mit dem Arbeitgeber. Es fehlt, wie CROME sagt, die „quodammodo fraternitas“.

CROME hat schon vor 30 Jahren in seinem grundlegenden Werk über die partiarischen Rechtsgeschäfte die Behauptung aufgestellt, daß „in den meisten Fällen bei der partiarischen Lohnklausel nicht als Absicht der Parteien angesehen werden, daß der Arbeiter, welcher auf den Ertrag seiner Arbeit angewiesen ist, mit der Vereinbarung über die Beteiligung am Unternehmergeinn auf den gewöhnlichen Lohn habe verzichten wollen“ (S. 208). Das ist seitdem oft wiederholt, aber auch von manchen bestritten worden (über die Rechtsprechung siehe TITZE, § 112 Anm., § 115 Anm.). Neuerdings hat JAERISCH ganz allgemein den Satz aufgestellt, daß bei partiarischen Lohnabreden „die Arbeitnehmer eine nicht nur am Erfolg gemessene, sondern vom Erfolg dem Grunde nach abhängige Vergütung erhalten“. Trotzdem sind aber diese Abreden „im allgemeinen zwanglos oder jedenfalls im Wege der Rechtsanalogie unter die für Akkordverträge einheitlich geltenden Rechtsätze zu subsumieren“. Wenn bei letzteren von der Vermutung der Lohnbemessung und bei ersteren von der Vermutung der Lohnbedingtheit auszugehen wäre, ließe sich eine solche Rechtsanalogie schwerlich rechtfertigen. Sie ist aber zweifellos zulässig und geboten, wenn man davon ausgeht, daß dieselben Gründe, welche beim Akkordlohn zur Annahme zwingen, es sei eine Erhöhung und nicht eine Herab-

setzung des gewöhnlichen Lohnes beabsichtigt, auch bei der partiarischen Lohnabrede im Arbeitsvertrage vorliegen.

Wenn wir somit zu dem Ergebnis kommen, daß dieselben Schranken, welche die rechtliche Natur und soziale Bestimmung des Arbeitsverhältnisses dem modifizierenden Einfluß der Akkordabrede setzt, auch für die partiarische Lohnabrede gelten, so darf aber daraus nicht gefolgert werden, daß zwischen diesen Lohnformen gar keine Unterschiede von rechtlicher Bedeutung bestehen. Das wäre gewiß unrichtig. Wir haben schon darauf hingewiesen, daß der partiarische Lohn auch Zeitlohn sein kann. Der Akkordlohn ist, wenn wir von der gleitenden Skala absehen, in der Regel fest, die partiarische Lohnquote stets schwankend. Arbeitserfolg und Geschäftsertrag bzw. -gewinn, Arbeitsrisiko und Geschäftsrisiko sind nicht nur wirtschaftlich, sondern auch rechtlich, d. i. in bezug auf ihre Rechtsfolgen, verschiedene Tatbestände. Aber die praktisch wichtigsten Fragen bleiben doch die, ob es sich um Lohnbemessung oder Lohnbedingtheit handelt und wie weit letztere im abhängigen Arbeitsverhältnis rechtlich zulässig ist, und hier können wir keinen Unterschied zwischen Akkordlohn und partiarischer Erfolgslohnung sehen. Die Gefahr, daß — trotz der alimentären Natur des Lohnanspruchs — für die Bereitstellung der Arbeitskraft kein Entgelt gezahlt wird, weil kein Erfolg erzielt ist, ist bei der partiarischen Lohnabrede nicht geringer, sondern eher größer als beim Akkordlohn.

Wie schon erwähnt wurde, neigen Wissenschaft und Praxis in Deutschland und im Ausland dazu, den Ersatz des Arbeitslohnes durch eine Gewinnbeteiligung für unbillig und daher unzulässig zu erklären (vgl. Verh. des 32. Deutschen Juristentages, Bd. II). Es besteht das Bestreben, dem Akkordarbeiter einen gewissen Mindestlohnanspruch auch in dem Falle zuzuerkennen, wenn die Resultate der Arbeit einen Lohnanspruch nicht rechtfertigen. Es fehlt aber bisher überall an einer klaren rechtlichen Grundlage für die Anwendung dieser Sätze auf alle Formen des partiarischen Lohnes. Auch der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes ist in diesem Punkte unklar. Daß aber in der partiarischen Lohnabrede ein eventueller Verzicht des Arbeitnehmers auf jegliches Entgelt enthalten ist, darf dennoch weder vermutet werden, noch erlaubt sein, sobald dieses der Natur des Arbeitsverhältnisses oder den Geboten der Billigkeit widerspricht. Aus der alimentären Bestimmung des Arbeitslohnes entstehen unabweisbar gewisse sozial-ethische Postulate an den Gesetzgeber und Richter, welche in dieser Hinsicht eine gleiche Behandlung aller Lohnformen rechtfertigen, trotz der zwischen ihnen bestehenden formalrechtlichen Unterschiede.

Gesetzliche Regelung des Akkordvertrages¹.

Von Referendar FRITZ GRUBERT-Berlin.

Der Akkordvertrag ist Dienstvertrag. Seine Eigenart liegt in der Akkordabrede, d. h. in der Vereinbarung darüber, daß Akkordlohn und welcher Akkordlohn gezahlt werden soll². Da der Akkordvertrag Dienstvertrag ist, ergibt sich zunächst, daß auf ihn nicht die Vorschriften über den Werkvertrag anwendbar sind. Daher

¹ Hauptsächlich benutzte Literatur: LANDMANN-ROHMER: Komm. z. GO., 7. Aufl. München 1925. — KASSEL: Arbeitsrecht. Berlin 1925. — LOTMAR: Der Arbeitsvertrag, 2 Bde. Leipzig 1902 und 1908. — TITZE: Das kaufmännische Personal, in Ehrenbergs H. B. d. H. R., II, 2. Leipzig 1918. — WÖBLING: Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. Berlin 1908. — BRASSERT: ABG., Bd. I. Bonn 1913. — H. und R. ISAY: ABG. Mannheim, Berlin, Leipzig 1926.

² Eine gesetzliche Bestätigung dieser Auffassung erblicke ich im § 80 b Ziff. 2 zwischen erstem und zweitem Komma ABG.: Übernahme der Arbeit gegen Gedingelohn ist Abschluß

trägt insbesondere der Akkordarbeiter nicht die Gefahr zufälligen Unterganges oder zufälliger Verschlechterung des Arbeitsergebnisses. Von den Dienstvertragsvorschriften kommen diejenigen für den Akkordvertrag nicht in Betracht, die zweifellos nur auf den Zeitlohnvertrag anwendbar sind, z. B. §§ 621, 622 BGB. Alle übrigen Dienstvertragsbestimmungen lassen sich scheiden in solche, die nur auf den Akkordvertrag anwendbar sind, in solche, die auf Zeitlohn- und Akkordvertrag gleichmäßig anwendbar sind, schließlich in solche, deren Anwendbarkeit auf den Akkordvertrag zweifelhaft ist. Nur die erste und letzte Gruppe von Vorschriften bieten besonderes akkordrechtliches Interesse. Sie werden daher bei den nachfolgenden Ausführungen im Vordergrund stehen. Ihrem Inhalt nach betreffen sie den Abschluß (I), den Inhalt (II) und die Beendigung des Akkordvertrages (III).

I. Beim Abschluß des Akkordvertrages sind es zwei Fragen, die rechtliche Schwierigkeiten bieten, und die teilweise eine gesetzliche Regelung erfahren haben. Nämlich: Wie ist der Lohn zu bemessen, wenn eine vertragliche Einigung darüber, ob die Arbeit im Akkordlohn oder Zeitlohn geleistet werden soll, überhaupt nicht erfolgt ist? (A) Welcher Akkordlohn ist zu zahlen, wenn lediglich vertraglich bestimmt ist, daß Akkordlohn gezahlt werden soll? (B)

A. Das erstere Problem hat eine gewisse Lösung erfahren durch die Bestimmungen des § 134b Z. 2 GO. und des § 80b Z. 3 ABG. Nach beiden Vorschriften gehört zum unbedingt notwendigen Teil der Arbeitsordnung eine Bestimmung darüber, in welcher Art die Lohnabrechnung zu erfolgen hat. Wenn schon nicht nur, so fällt doch jedenfalls auch unter den Begriff der Art der Lohnabrechnung die Frage, ob Akkordlohn oder Zeitlohn und für welche Arbeiten das eine oder andere gezahlt werden soll¹. Da die Bestimmungen der Arbeitsordnung zufolge § 134c GO. und § 80e Abs. I ABG. in die Einzelarbeitsverträge übergehen², so ist durch die angezogenen gesetzlichen Vorschriften dafür Sorge getragen, daß bei einem sehr großen Teil aller Akkordverträge mittelbar durch Vertrag die behandelte Frage, ob Akkord- oder Zeitlohn gezahlt werden soll, geregelt ist. In allen denjenigen Fällen jedoch, auf die jene §§ 134b Z. 2 GO. und 80b Z. 3 ABG. nicht anwendbar sind oder entsprechende Vorschriften ermangeln³, fehlt es an jeder gesetzlichen Regelung des behandelten Problems. Eine solche ist insbesondere nicht im § 612 BGB. enthalten. Der Abs. I dieser Vorschrift bestimmt nur, daß eine Vergütung gezahlt werden soll, nicht aber, in welcher Weise diese zu berechnen ist. Der Abs. II trifft Bestimmungen über die Höhe der Vergütung; diese ist aber erst dann von Bedeutung, wenn über die Vorfrage, ob Zeitlohn oder Akkordlohn gezahlt werden soll, Klarheit geschaffen ist. Wie in allen den Fällen, in denen es an einer gesetzlichen Regelung fehlt, die aufgeworfene Frage beantwortet werden soll, überschreitet den Rahmen dieses Vortrages. Sicher aber dürfte sein, daß es unrichtig ist, einen Zeitlohnvertrag im Zweifel als gewollt anzunehmen⁴. Die beiden Typen des Arbeitsvertrages stehen rechtlich und in weitem Maße auch tatsächlich gleichgeordnet nebeneinander.

B. Eine ganz andere als die bisher behandelte Frage ist es, welcher Akkordlohn zu zahlen ist, wenn lediglich vereinbart ist, daß Akkordlohn gezahlt werden soll. Praktisch bedeutsam ist diese Frage weniger durch die für alle Arbeitsverträge geltende Bestimmung des § 612, Abs. II BGB.⁵ als durch diejenigen Vorschriften

des Arbeitsvertrages und Vereinbarung des ersten Teils der Akkordabrede; Abschluß des Gedinges ist Vereinbarung über die Höhe des zu zahlenden Gedingelohnes. Andernfalls hätte die Bestimmung keinen Sinn.

¹ Vgl. LANDMANN-ROHMER, a. a. O., Bem. 3 zu § 134b.

² KASKEL, a. a. O., S. 24.

³ Das sind zufolge §§ 133h, 139k GO., § 80a ABG., § 13 LAO. vor allem die Akkordverträge der Landarbeiter, die etwaigen Akkordverträge der Betriebsbeamten, Werkmeister, Techniker, die Akkordverträge in Betrieben mit weniger als 20 Arbeitern (§ 133h GO.) bzw. weniger als 20 Gehilfen und Lehrlingen. Vgl. KASKEL, a. a. O., S. 22 zu A, S. 24 zu G.

⁴ Dazu neigt WÖBLING, a. a. O., z. B. S. 115.

⁵ Entsprechend § 59 HGB.

geregelt, die speziell für den Akkordvertrag entweder die Aufstellung von genauen Akkordsätzen für ein engeres Sachgebiet (Wirtschaftszweig, Betriebsgruppe, Betrieb) und mit Wirkung für den einzelnen Arbeitsvertrag anregen, zulassen, vielleicht sogar vorschreiben (1) oder die in sonstiger Weise rechtliche oder tatsächliche Zweifel über die Akkordhöhe im einzelnen Falle ausschließen wollen (2).

1. Zu der ersteren Gruppe von Vorschriften gehören zunächst die der TVe. Eine besonders bedeutungsvolle Aufgabe der TVe ist es gerade, Akkordtarife aufzustellen. Zweifelhaft ist, ob in einer Arbeitsordnung Akkordsätze enthalten sein müssen oder dürfen. Es handelt sich hierbei wieder zunächst um die Vorschriften der §§ 134 b Z. 2 GO. und 80 b Z. 3 ABG., wonach die Arbeitsordnung Bestimmungen über Art der Abrechnung und Zahlung des Lohnes enthalten muß. Daß sich hieraus die Pflicht ergibt, in die Arbeitsordnung Akkordsätze aufzunehmen, ist meines Erachtens abzulehnen; denn Art der Lohnabrechnung und -zahlung ist etwas wesentlich anderes als Höhe derjenigen Beträge, über die abgerechnet wird. Akkordsätze gehören also nicht zum obligatorischen Teil der Arbeitsordnung¹. Sie gehören auch nicht zu deren fakultativem Teil; denn die Höhe der Akkordsätze hat nichts mit der Ordnung des Betriebes und dem Verhalten der Arbeiter im Betriebe zu tun, §§ 134 b, Abs. III GO., 80 d, Abs. III ABG. Sie dürfen daher überhaupt nicht in der Arbeitsordnung stehen². Zweifel ergeben sich, wenn sie gleichwohl darin enthalten sind. Sicher ist in diesem Falle zunächst, daß die untere Verwaltungsbehörde, bzw. die Bergbehörde die Streichung der Akkordsätze verfügen kann, §§ 134 f, Abs. I GO., 80 h, Abs. I ABG. Erläßt jedoch die betreffende Behörde diese Verfügung, zu deren Erlaß sie nicht verpflichtet ist, nicht, so sind die Akkordsätze jedenfalls rechtlich nicht Teile einer Arbeitsordnung, und es gelten insbesondere nicht die §§ 134 c, Abs. I GO., 80 e, Abs. I ABG. für sie. Gleichwohl sind sie meines Erachtens nicht ohne rechtliche Wirksamkeit. Man kann sie nämlich, da auch zum Geschäftsbereich des Betriebsrats, bzw. Gruppenrats die Mitwirkung bei der Festsetzung der Akkord- oder Stücklohnsätze gehört (§ 78, Z. 2 BRG.), als Betriebsvereinbarungen aufrecht erhalten³. Dann sind sie zwar nicht ohne weiteres für den einzelnen Arbeitnehmer rechtsverbindlich, sondern nur dann, wenn er ausdrücklich oder stillschweigend zugestimmt hat. Zustimmung ist mangels ausdrücklichen Widerspruchs aber immer anzunehmen; denn die Akkordsätze sind als räumlicher Teil der Arbeitsordnung stets betriebsüblich bekannt gemacht⁴.

2. Zu den Vorschriften, die in sonstiger Weise rechtliche oder tatsächliche Zweifel über die Akkordhöhe im einzelnen Falle ausschließen wollen, gehören zunächst die der §§ 114 a, 154 a GO. Für das Arbeitsverhältnis der gewerblichen Arbeitnehmer und Bergarbeiter kann der Reichsrat die Verwendung von Lohnbüchern oder Arbeitszetteln vorschreiben. In diese sind, soweit es sich um das Arbeitsverhältnis der gewerblichen Arbeiter handelt⁵, die Zahl der zur Ausführung im Akkord übertragenen Stücke sowie die Lohnsätze einzutragen. Derartige Lohnzettel sind auch auf Grund von Vereinbarungen gerade beim Akkordvertrag häufig in Gebrauch (Akkordzettel). Sie enthalten gewöhnlich nicht die Abrede über die Akkordhöhe. Sie sind aber geeignet, das Fehlen einer solchen Abrede zu verhindern und die Abrechnung zu erleichtern. Sie sind Beweismittel.

Von erheblicher Bedeutung für den Akkordvertrag der Bergarbeiter sind die §§ 80 b Z. 2 und 80 c, Abs. I ABG. Hiernach muß die Arbeitsordnung die Personen benennen, die zum Abschluß des Gedinges, insbesondere also der Vereinbarung über die Höhe des Akkordes ermächtigt sind; der Arbeitgeber soll sich nicht auf Mangel

¹ LANDMANN-ROHMER, a. a. O., Bem. 3 zu § 134 b. ² KASKEL, a. a. O., S. 23 zu D.

³ Vgl. KASKEL, a. a. O., S. 21, Bem. 2.

⁴ KASKEL, a. a. O., S. 27.

⁵ Bezüglich der Bergarbeiter kommt es auf vertragliche Vereinbarung an, da § 114 a, S. 2 auf sie zufolge § 154 a, Abs. I nicht anwendbar ist.

der Vertretungsmacht berufen können. Fernerhin muß in der Arbeitsordnung ein Zeitpunkt bestimmt sein, bis zu dem nach Übernahme der Arbeit gegen Akkordlohn die Vereinbarung über die Akkordhöhe getroffen sein muß¹. Ist dies gleichwohl nicht bis zu diesem Zeitpunkt geschehen, so ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Feststellung der Höhe seines Lohnes nach Maßgabe des bisher für dieselbe Arbeitsstelle gezahlten Lohnes zu fordern. Voraussetzung hierbei ist jedoch, daß es sich um die Fortsetzung einer Arbeit vor demselben Arbeitsort handelt, § 80c Abs. I ABG. Abgesehen von diesem Recht steht es dem Arbeitnehmer in dem Falle, daß eine Vereinbarung über die Akkordhöhe nicht zustande kommt², zu, den in der Arbeitsordnung für diesen Fall festgesetzten Lohn zu fordern. Die Arbeitsordnung muß nämlich Bestimmungen darüber enthalten, wie in diesem Falle der Lohn zu berechnen ist. Sie muß schließlich noch Anordnungen darüber treffen, wie das abgeschlossene Gedinge zu beurkunden und an die Beteiligten bekanntzumachen ist.

II. Inhaltlich umfaßt das Akkordvertragsverhältnis wie das Zeitlohnvertragsverhältnis — von Nebenpflichten abgesehen — einerseits die Arbeitspflicht, andererseits die Lohnzahlungspflicht. Die das rechtliche Wesen des Akkordvertrages ausmachende Akkordabrede wird, da sie zunächst nur die Lohnseite betrifft, auch nicht sehr weitgehende rechtliche Besonderheiten auf der Arbeitsseite hervorrufen. Immerhin bedarf die Frage, ob und inwieweit die Arbeitspflicht eines Arbeitnehmers zufolge der Akkordabrede einer eigentümlichen Regelung untersteht, nach mehreren Richtungen hin einer Erörterung (A). Danach ist die Einwirkung der Akkordabrede auf die gesetzliche Regelung der Lohnseite zu behandeln (B).

A. Daß auch der Akkordarbeiter seine Dienste in Person zu leisten hat (§ 613 S. 1 BGB.), bedarf an sich weiter keiner Erörterung. Bemerkenswert ist jedoch, daß gerade im Falle des Akkordvertrages dieser Rechtssatz eine Ausnahme erleidet. Wird eine Arbeit im Gruppenakkord übernommen, so ergibt sich häufig aus den Umständen des Falles, insbesondere dem Umfange der übernommenen Arbeit (z. B. beim ländlichen Scharwerkersystem), daß der Arbeitnehmer zur Annahme von Hilfspersonen berechtigt ist³.

Der Akkordarbeiter wird nicht nach der Zeit besoldet. Das hindert aber nicht, daß er verpflichtet ist, während einer bestimmten Zeit zu arbeiten, wenngleich nicht zu leugnen ist, daß gerade beim Akkordarbeiter die vertragliche Bindung an eine bestimmte Arbeitszeit bisweilen gelockert ist, z. B. beim Provisionsreisenden⁴. Daher gelten alle arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen auch da, wo es sich um Akkordverträge handelt; auch für den Akkordarbeiter existieren die Begriffe Pausen und Überstunden⁵. Schwierigkeiten entstehen nur bezüglich derjenigen Vorschriften, die etwas als Arbeitszeit bezeichnen, was im engeren Sinne nicht Arbeitszeit ist, z. B. § 4 LAO., wonach der Weg vom Hof zur Arbeit und umgekehrt als Arbeitszeit gilt⁶. Für den Zeitlohnarbeiter liegt die Bedeutung dieser Vorschrift auf der Hand: er kann für jene Zeit Lohn beanspruchen. Daß dies für den Akkordarbeiter nach den Intentionen der Parteien nicht gilt, dürfte kaum zu bezweifeln sein. Ein Arbeitsergebnis erzielt er während dieser Zeit ja nicht. Gleichwohl sind die

¹ S. oben S. 109, Bem. 2.

² Das kann vor dem eben im Text erwähnten Zeitpunkt liegen, wenn z. B. die Vertragsverhandlungen alsbald endgültig scheitern. Es kann auch nach diesem Zeitpunkt sein. Sind dann auch die Voraussetzungen des § 80c, Abs. I ABG. gegeben, so muß man dem Arbeitnehmer meines Erachtens ein Wahlrecht zwischen der Möglichkeit des § 80c, Abs. I und der des § 80b, Ziff. 2, geben.

³ Vgl. KASKEL, a. a. O., S. 73, I.

⁴ Darüber, daß dessen Vertrag Akkordvertrag ist, s. LOTMAR, a. a. O., II, S. 423f.; TITZE, a. a. O., S. 603.

⁵ Vgl. L. G. BERLIN b. BAUM, Handb. f. Gew.-Ger. (Berlin 1904), Nr. 129.

⁶ Ähnlich § 8, Abs. II ArbZVo. für Bergleute, die in Steinkohlenbergwerken unterirdisch beschäftigt werden.

fraglichen Bestimmungen für ihn nicht bedeutungslos. Was nach ihnen als Arbeitszeit gilt, ist auch Arbeitszeit im Sinne der Vorschriften über den Arbeitszeitschutz.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers, das im § 121 GO. eine gesetzliche Regelung gefunden hat, gilt sicherlich auch für den Akkordarbeiter. Auch er hat z. B. der Anweisung des Arbeitgebers, eine neue Maschine gleicher Art an Stelle einer ausbesserungsbedürftigen alten zu benutzen, Folge zu leisten. Wieweit dieses Direktionsrecht beim Akkordvertrag im einzelnen reicht, ist den Ausführungen eines besonderen Vortrages vorzubehalten. Sicher aber dürfte sein, daß es gegenüber dem beim Zeitlohnvertrag wesentlich eingeschränkt ist. Der Akkordarbeiter trägt selbst die Verantwortung für die Höhe seines Verdienstes; das erfordert auch größere Selbständigkeit bei der Arbeit.

Eine der Dienstleistungspflicht entsprechende Beschäftigungspflicht gibt es beim Arbeitsvertrage nicht. Im Gegensatz z. B. zu § 433 Abs. II BGB. ist im § 611, Abs. I BGB. lediglich eine Dienstleistungspflicht statuiert. Dieser Vorschrift liegt offenbar die Erwägung zugrunde, daß der Dienstverpflichtete normalerweise lediglich an der Lohnzahlung, nicht aber an der tatsächlichen Bewirkung der Arbeitsleistung interessiert sei. Fraglich ist, ob — wie KASKEL meint¹ — das besondere materielle Interesse des Akkordarbeiters an der tatsächlichen Beschäftigung, die ihm in der Regel höheren Lohn einbringt, ausreichend die Annahme einer Beschäftigungspflicht begründet. Meines Erachtens ist dies nicht der Fall; denn ein derartiges materielles Interesse berücksichtigt das Gesetz schon in vollem Maße, indem es dem Arbeitnehmer im Falle des Annahmeverzuges des Arbeitgebers den Lohnanspruch erhält, § 615 BGB., dem Akkordarbeiter insbesondere denjenigen Verdienst, den er während des Annahmeverzuges erzielt hätte (s. unten S. 115f.). Die §§ 611 und 615 BGB. stehen insofern in engstem Zusammenhang miteinander. Soweit dieser Zusammenhang nicht vorliegt, insbesondere beim Bestehen eines ideellen Interesses an der Tätigkeit (Schauspieler, Schwerbeschädigte) mag man eine Beschäftigungspflicht anerkennen².

B. Auf der Lohnseite tritt die Einwirkung der Akkordabrede abgesehen von einigen Einzelheiten (1) vor allem bei denjenigen gesetzlichen Regeln in Erscheinung, die die Lohnhöhe normieren (2).

1. Besonderheiten von geringerer Bedeutung zeigen sich einerseits in der Lehre vom Gegenstand des Lohnes (a), andererseits in der Lehre von der Zeit der Lohnzahlung (b).

a) Auch der Akkordlohn kann Geldlohn oder Sachlohn sein. Die Beschränkung der Gewährung von Sachlohn durch das Truckverbot des § 115 GO. gilt auch für den Akkordvertrag. Gerade für den Akkordvertrag statuiert das Gesetz aber ausdrücklich eine Besonderheit. Können Sachgüter nach § 155 Abs. II, S. 2 GO. grundsätzlich nur in Höhe des Selbstkostenpreises auf den Lohn zur Anrechnung gebracht werden, so besteht doch für den Akkordvertrag nach Satz 3 a. O. eine Ausnahme: Werkzeuge und Stoffe für Akkordarbeiten können bis zum ortsüblichen Preise berechnet werden. Der Sinn dieser Regelung ist klar: der Akkordarbeiter soll mit jenen Gegenständen nicht auf Kosten des Arbeitgebers Handel treiben können.

b) Was die Zeit der Lohnzahlung anbetrifft, so ist auch der Akkordarbeiter vorleistungspflichtig, § 614, S. 1 BGB. Anders als für den Zeitlohnvertrag enthält § 614 BGB. aber keine Bestimmung über die Lohnzahlungsfrist beim Akkordvertrage. Für die wichtigsten Fälle ist diese Lücke in Spezialgesetzen ausgefüllt³. Für alle übrigen Fälle bleibt sie jedoch bestehen. So bestimmt z. B. § 90b ABG.,

¹ a. a. O., S. 116.

² So insbesondere RG Recht 1910, Nr. 4073; 1912, Nr. 1289, Nr. 1461. Vgl. OLGE. 22, 295; 24, 367.

³ Vgl. §§ 119a, 134b Ziff. 2 GO., § 6 LAO., §§ 64, 65, 88 HGB., § 80b Ziff. 3 ABG., zugleich auch wegen der Lohnzahlungstermine.

daß den Angestellten im Bergbau das Gehalt am Schlusse des Monats zu zahlen ist. Das bezieht sich aber nur auf Angestellte mit festen Bezügen, § 88 ABG¹. Wann kann nun z. B. ein Konstruktionszeichner, der für jede Zeichnung bezahlt wird, also kein festes Gehalt bezieht, seinen Lohn beanspruchen? Oder wie ist die Rechtslage bei Akkordarbeitern in Betrieben, wo die Frage nicht durch Arbeitsordnung geregelt ist? Besteht in diesen Fällen auch keine vertragliche Regelung, so wird man meines Erachtens nach Übunglichkeit entscheiden, dem Angestellten etwa Monatsgehalt, dem Arbeiter Wochenlohn zubilligen müssen.

2. Das Wesen des Akkordvertrages liegt in der eigentümlichen Art und Weise der Lohnbemessung. Die Vorschriften, die sich hierauf beziehen, werden demgemäß einer ganz besonderen Betrachtung bedürftig sein. Sie betreffen einerseits die Lohnberechnung bei normaler Abwicklung des Akkordvertrages (a), sie regeln andererseits die Lohnbemessung in den Fällen, in denen nach Abschluß des Akkordvertrages rechtliche Veränderungen eintreten (b).

a) Die Lohnberechnung erfolgt normalerweise nach der Formel: Einheitslohn mal Zahl der Einheiten. Schwierigkeiten ergeben sich hierbei zunächst dann, wenn die Einheiten in Überstunden produziert sind. Daß auch der Akkordarbeiter Überstunden leisten kann, ist bereits dargelegt worden (s. oben S. 112). Frage ist, ob er auch einen höheren Einheitslohn fordern darf. Für den Zeitlohnvertrag ist diese Frage in einer Reihe gesetzlicher Vorschriften bejahend geregelt². So geht z. B. § 11 LAO. davon aus, daß grundsätzlich für eine Überstunde ein Aufschlag von 50 vH zu zahlen ist³. Alle diese Vorschriften sind meines Erachtens entsprechend auf den Akkordvertrag anwendbar; denn die ratio legis: größeres Opfer an Arbeitsenergie, daher höherer Lohn trifft in derselben Weise auch hier zu. Auch außerhalb des Bereichs dieser Vorschriften wird man sagen können, daß der Akkordarbeiter im Zweifel für Überstunden höheren Lohn fordern darf.

Abgesehen von dieser Frage der Überstundenentlohnung können sich Zweifel bei der Anwendung der obigen Formel dann ergeben, wenn es sich um die Feststellung der Menge der produzierten Einheiten handelt. Das hat insbesondere in der geschichtlichen Entwicklung des Bergarbeiterrechts häufig zu Beschwerden der Arbeitnehmer geführt⁴. Hierüber findet sich denn auch im ABG. eine Sonderregelung. Zunächst darf dem Gedingearbeiter für Waschabgänge, Halden und sonstige beim Absatz der Produkte gegen die Fördermenge sich ergebende Verluste kein Abzug von der Arbeitsleistung oder dem Lohne gemacht werden⁵ (Verbot des Füllkohlenabzuges). Sodann muß an den Fördergefäßen selber entweder deren Rauminhalt oder deren Leergewicht dauernd und deutlich ersichtlich gemacht werden⁶. Jenes dann, wenn die Fördermenge nach dem Raummaß berechnet wird; dieses dann, wenn die Berechnung nach dem Gewichtsinhalt der Fördergefäße erfolgt.

b) Wie bei jedem obligatorischen Verträge können auch beim Akkordverträge rechtliche Veränderungen gegenüber dem normalen Verlauf der Abwicklung eintreten, die insbesondere auf die Lohnhöhe von Einfluß sind. Von einer Reihe hierauf bezüglicher gesetzlicher Vorschriften ist es zweifelhaft, ob oder inwieweit sie auf den Akkordvertrag anwendbar sind. Diese Vorschriften betreffen einerseits das nachträgliche Unmöglichwerden der Leistung und den Annahmeverzug (α), andererseits die Lehre von der Mängelhaftung (β).

¹ Das folgt aus der räumlichen Stellung im Gesetz. Darüber, daß Akkordlöhne nicht unter den Begriff „feste Bezüge“ fallen, s. z. B. BRASSERT, a. a. O., Bem. 4 zu § 88.

² §§ 3, 11, 12 LAO.; §§ 35, 37, 40 SeemO.

³ Die Vorschriften der SeemO. (s. vor. Anm.) bestimmen nur, daß mehr zu zahlen ist.

⁴ BRASSERT, a. a. O., Bem. 2 zu § 80k.

⁵ Selbstverständlich gilt dies nicht, wenn der Lohn nach der Menge der geförderten reinen Erze gerechnet wird. BRASSERT, a. a. O., Bem. 6 zu § 80k; ISAY, a. a. O., Bem. 3 zu § 80k.

⁶ Im letzteren Falle muß die Ersichtlichmachung zunächst vor der Ingebrauchnahme des Korbes, sodann in jedem Betriebsjahr mindestens einmal erfolgen.

α) Die Frage, ob gewisse Vorschriften über das Unmöglichwerden und den Annahmeverzug, nämlich die §§ 616 BGB., 63 HGB., 133c, Abs. II GO., 90a ABG. einerseits, die §§ 324 und 615 BGB. andererseits, auf den Akkordvertrag anwendbar sind, ist zunächst auf die erste Gruppe dieser Vorschriften zu beschränken. Hierbei steht zunächst außer Zweifel, daß die §§ 133c Abs. II GO. und 90a ABG. auf den Akkordvertrag nicht anwendbar sind. Nach § 133c Abs. I GO. in Verbindung mit § 133a GO. und nach § 88 ABG., auf den § 90a ABG. Bezug nimmt, ist für die Anwendbarkeit dieser Bestimmungen überhaupt Voraussetzung, daß es sich um Arbeitsverträge solcher Arbeitnehmer handelt, die gegen feste Bezüge beschäftigt sind; Akkordlohn ist aber das Gegenteil von festen Bezügen¹. Umgekehrt sollte nicht bestritten werden, daß die §§ 616 BGB., 63 HGB. auf den Akkordvertrag anwendbar sind². Für diese Auffassung spricht zunächst der ganz allgemeine Wortlaut dieser Bestimmungen („Vergütung“, „Gehalt“). Auch eine rein konstruktive Betrachtung bestätigt die Richtigkeit der hier vertretenen Ansicht. Begriffsnotwendig ist dem Akkordvertrag als einem Dienstvertrag der Anspruch des Dienstverpflichteten auf Vergütung. Dieser Anspruch entsteht nicht etwa erst mit jeder einzelnen Arbeitsleistung, vielmehr wird er — wie beim Zeitlohnvertrag und jedem entgeltlichen Vertrag — begründet mit dem Abschluß des Vertrages, und zwar von vornherein für die ganze Vertragsdauer. Nur die genaue Höhe dieses Anspruchs ist von vornherein — anders als beim Zeitlohnvertrag — unbestimmt. Tritt nun der Fall des § 323 BGB, den sowohl § 616 BGB als auch § 63 HGB. voraussetzt, ein, so hindert die auf unverschuldeter Unmöglichkeit beruhende Nichtleistung der Arbeit nicht die Entstehung des ja bereits begründeten Lohnanspruchs an sich; sie bewirkt vielmehr den Untergang dieses Anspruchs für die Zeit der Nichtleistung. Diese Untergangsfolge, die im Falle des § 323 BGB. begriffsnotwendig beim Akkordvertrag wie beim Zeitlohnvertrag eintritt, schließen die §§ 616 BGB., 63 HGB. aus, und es ist schlechterdings nicht ersichtlich, wie man beide Bestimmungen auf den Zeitlohnvertrag beschränken will, obwohl doch ihre Voraussetzung, nämlich jener Untergang des Lohnanspruchs, auch beim Akkordvertrag gegeben ist. Deswegen, weil es beim Akkordvertrag — anders als beim Zeitlohnvertrag — in den Fällen der §§ 616 BGB., 63 HGB. an einem Faktor für die Berechnung der konkreten Höhe des abstrakten Lohnanspruchs, nämlich der Quantität der Arbeitsleistung, fehlt, kann man unmöglich die Anwendbarkeit dieser Bestimmungen auf den Akkordvertrag überhaupt ablehnen. Vielmehr ist es erforderlich, diesen zunächst fehlenden Rechnungsfaktor zu ersetzen. Wie das im einzelnen zu geschehen hat, ist eine Frage des einzelnen Falles. Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß der Akkordarbeiter das beanspruchen kann, was er in der fraglichen Zeit mutmaßlich verdient hätte. Im einzelnen wird dieser Betrag z. B. ein anderer sein bei einem Fabrikarbeiter, der seit geraumer Zeit die gleichen Verrichtungen ausführt und im wesentlichen immer das gleiche Gesamtergebnis erzielt, als bei einem Provisionsreisenden, bei dem von vornherein nie feststeht, wieviel Geschäftsschlüsse er tätigen wird³. Das in der Frage der Anwendbarkeit der §§ 616 BGB., 63 HGB. auf den Akkordvertrag bisher gewonnene Ergebnis entspricht schließlich auch dem Sinn und Zweck dieser Vorschriften. Dem Arbeitnehmer soll nach Möglichkeit das Arbeitseinkommen, das meist sein einziges Einkommen ist, erhalten bleiben, um so mehr, als der Arbeitgeber, der gewöhnlich auch Unternehmer ist, mit derartig verhältnismäßig geringen

¹ Er ist tatsächlich denkbar: Ein Ingenieur wird nach der Zahl der von ihm zusammengestellten Maschinen besoldet; ein erster Zuschneider nach der Zahl der von ihm geschnittenen Sachen.

² Das tut z. B. WÖBLING, a. a. O., S. 85, 103ff. mit wenig überzeugenden Ausführungen.

³ Nur insoweit ist TITZE, a. a. O., S. 755 zuzustimmen, der den Lohnanspruch bei einem Provisionsreisenden deswegen überhaupt ablehnt, weil dieser das Risiko des Verdienstes trage.

Verlusten in seinem Geschäftsbetriebe regelmäßig rechnen muß. Der Akkordarbeiter ist aber wirtschaftlich ebenso Arbeitnehmer wie der Zeitlohnarbeiter¹. Alle bisher aufgeführten Argumente lassen sich in entsprechender Weise verwenden, um darzutun, daß auch die §§ 324 und 615 BGB. auf den Akkordvertrag anwendbar sind. Als ratio legis steht hier im Vordergrund, daß die Nichtleistung der Dienste auf den Arbeitgeber selber zurückzuführen ist. Auch das ist völlig unabhängig von der Art der Lohnberechnung.

β) Gesetzliche Vorschriften über eine Mängelhaftung gibt es im Arbeitsvertragsrecht, also auch für den Akkordvertrag auf den ersten Blick nicht. Sicher ist, daß eine solche Mängelhaftung durch Vertrag begründet werden kann. In welchem Maße eine derartige vertragliche Mängelhaftung gerade beim Akkordvertrag besteht oder als bestehend anzunehmen ist, ist zweifelhaft. Von Bedeutung in diesem Zusammenhang ist meines Erachtens die Bestimmung des § 80c Abs. II S. 2 ABG. über das Wagennullen. Diese Bestimmung gehört nicht uneingeschränkt in den Zusammenhang der Mängelhaftung². Sie enthält in ihrem Wortlaut: Ungenügend oder vorschriftswidrig beladene Fördergefäße müssen insoweit angerechnet werden, als ihr Inhalt vorschriftsmäßig ist, einen Doppeltatbestand. Hat der Bergarbeiter den Förderkorb ungenügend beladen, so hat er zu wenig, nicht aber schlecht geleistet. Umgekehrt hat er schlecht geleistet, wenn er den Korb vorschriftswidrig beladen hat. Daß er im ersteren Falle lediglich nach dem wirklichen Maß des von ihm erzielten Arbeitsergebnisses entlohnt wird, ist an sich nach dem Wesen der Akkordabrede selbstverständlich, vgl. § 80k ABG.; der Sinn dieses Teiles der Bestimmung liegt im Gegensatz zu § 80c, Abs. II S. 1 ABG., wonach die völlige Nichtanrechnung untersagt ist. Im zweiten Falle dagegen versteht sich die gesetzliche Regelung nicht von selbst. Das Gesetz gestattet im Falle der Mangelhaftigkeit des Arbeitsproduktes eine einseitige verhältnismäßige Minderung des Arbeitslohnes. Es statuiert also in der Endwirkung eine Mängelhaftung mit sofortigem Minderungsrecht³. Dieser Gedanke ist meines Erachtens insofern auf alle Akkordvertragsverhältnisse zu übertragen, als man allgemein im Zweifel annehmen darf, daß eine derartige Mängelhaftung von den Parteien gewollt und stillschweigend vereinbart ist⁴; denn offenbar entspricht doch jene Bestimmung aus dem Bergrecht, das allein den Akkordvertrag in einigem Ausmaße regelt, der Interessenlage der Arbeitnehmer. Dies ist um so mehr anzunehmen, als das Bergrecht überhaupt und auch diese einzelne Bestimmung das Ergebnis einer langen geschichtlichen Entwicklung ist⁵.

III. Die gesetzliche Regelung der Beendigung des Akkordvertrages weist einige Besonderheiten auf zunächst bei der Beendigung durch ordentliche Kündigung (A), sodann bei der Beendigung durch außerordentliche Kündigung (B), schließlich bei den Rechtsfolgen der Beendigung (C).

A. Die ordentliche Kündigung erfordert auch beim Akkordvertrage grundsätzlich die Einhaltung einer Kündigungsfrist. Da eine Beziehung auf den lohnmessenden Zeitabschnitt wie beim Zeitlohnvertrage nicht möglich ist, bestimmt § 623 BGB. allgemein für jeden Akkordvertrag, daß er prinzipiell jederzeit gekündigt werden kann⁶. Nimmt das Dienstverhältnis jedoch die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch, so besteht eine Kündigungsfrist von

¹ Im Ergebnis ebenso z. B. LOTMAR, a. a. O. II, S. 642f.; TITZE: Unmöglichkeit, S. 294. Bemerkenswert ist noch ein Hinweis auf die Entstehungsgeschichte des § 616 BGB. Im E II § 557 war eine Beschränkung auf den Zeitlohnvertrag enthalten. Die Reichstagskommission wählte die weitere Fassung, damit der Akkordvertrag mit einbegriffen sei (Kommissionsbericht, S. 47).

² Anderer Ansicht wohl KASKEL, a. a. O., S. 83, 91.

³ Also ähnlich wie im § 462 BGB. und anders als im § 634 BGB.

⁴ Im Ergebnis ebenso KASKEL, a. a. O., S. 83, 91.

⁵ Vgl. BRASSERT, a. a. O., Anm. 4 zu § 80c.

⁶ Das ist eine Annäherung an den Werkvertrag, vgl. § 649 BGB.

zwei Wochen. Diese Bestimmung wird in den meisten Fällen durch Spezialvorschriften ersetzt¹. Immerhin ist sie nicht ohne Bedeutung. Bemerkenswert ist insbesondere, daß sie in den meisten Fällen anwendbar ist, wo technische Angestellte im Gewerbe oder Bergbau nicht gegen feste Bezüge, namentlich also gegen Akkordlohn beschäftigt sind, vgl. §§ 133a GO., 88 ABG.

B. Bei der außerordentlichen Kündigung ist von Bedeutung, daß der Akkordarbeiter das Dienstverhältnis fristlos kündigen kann, wenn der Arbeitgeber nicht für seine ausreichende Beschäftigung sorgt. Das ist zwar nur für die Hauptfälle des Akkordvertrages in §§ 124 Z. 4 GO. und 83 Z. 4 ABG. ausgesprochen, muß meines Erachtens aber gerade deswegen für jeden Akkordvertrag in entsprechender Anwendung gelten. Ein Verschulden des Arbeitgebers oder eine längere Dauer der Säumnis ist nach richtiger Ansicht nicht erforderlich, um das Kündigungsrecht zur Entstehung zu bringen.

C. Bei den Rechtsfolgen der Beendigung des Akkordvertrages ist bemerkenswert, daß gerade auf ihn die Bestimmung des § 628 BGB. anwendbar ist. Kündigt der Dienstverpflichtete fristlos, ohne daß der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten einen Grund dazu gegeben hat, oder veranlaßt er durch eigenes vertragswidriges Verhalten die fristlose Kündigung des anderen Teiles, so steht ihm ein Anspruch auf die Vergütung insoweit nicht zu, als seine bisherige Leistung infolge der Kündigung ohne Interesse für den anderen Teil ist. Dieser Fall kann insbesondere beim Akkordvertrag eintreten, z. B. wenn ein Tischler ein Herrenzimmer im Akkord herstellen soll und grundlos ohne Frist kündigt, nachdem er gerade die Bretter herausgesucht, einige Bretter zugeschnitten und nur ihm verständliche Aufzeichnungen gemacht hat.

Die gesetzliche Sonderregelung für Betriebsrat und Akkordvertrag.

Von Ministerialrat Dr. GEORG FLATOW-Berlin.

Eine ausdrückliche Gesetzesbestimmung über das Verhältnis von Betriebsrat und Akkordvertrag findet sich nur in § 78 Nr. 2 BRG., wo dem Gruppenrat zur Aufgabe gesetzt ist, „soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken, namentlich auch bei der Festsetzung der Akkord- und Stücklohnsätze oder der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze . . .“. Im übrigen hat der Betriebsrat bezüglich des Akkordvertrages die gleichen Funktionen wie bezüglich jedes Einzelarbeitsvertrages, von dem der Akkordvertrag nur eine besondere Art darstellt. Diese Funktionen lassen sich in drei Teile gliedern;

- a) die Mitwirkung bei der TVs-Durchführung,
- b) die oben erwähnte Mitwirkung bei der Akkordregelung im Betriebe,
- c) die Mitwirkung bei der Abstellung von Einzelbeschwerden.

Zu a): Viele TVE regeln mehr oder weniger eingehend Akkordfragen, zum Beispiel die Zulässigkeit der Akkordarbeit, die Mitwirkung von Arbeitnehmern bei der Akkordfestsetzung durch Akkordkommissionen, Betriebsvertretung oder dergleichen, die Bezahlung der Akkordarbeit, sei es in den Grundzügen, sei es in spezialisierter Form (vgl. hierzu FLATOW, Gewerkschaftsarchiv 1924, S. 178). Die Aufgabe der Betriebsvertretung (Gruppenvertretung) ist dann nach § 66 Nr. 4, § 78 Nr. 1 BRG., darüber zu wachen, daß diese Tarifbestimmungen im Verhältnis zu den

¹ Vgl. §§ 122 GO., 81 ABG., 25 Binnenschiff.-Ges.

tariflich berechtigten Arbeitnehmern durchgeführt werden. Die Überwachung geschieht gegenüber dem Arbeitgeber, indem die Betriebsvertretung Mängel und Fehler, die sich bei der Durchführung der Akkordbestimmungen des TVs ergeben, dem Arbeitgeber mitteilt und ihn um Abstellung ersucht. Kommt er dem nicht nach, so bleibt nichts übrig, als daß entweder der einzelne sich benachteiligt fühlende Arbeitnehmer seine tariflichen Rechte vor dem Arbeitsgericht geltend macht oder aber die am Vertrag beteiligte Gewerkschaft, von der Betriebsvertretung benachrichtigt, sich mit der anderen TVs-Partei (Arbeitgeberverband oder Einzelarbeitgeber) in Verbindung setzt und auf eine Abstellung des Fehlers einwirkt. Die Überwachung geschieht gegenüber den am TV. beteiligten Arbeitnehmern, indem diese zum Beispiel auf ihre Verpflichtung, Akkordarbeit zu leisten, aufmerksam gemacht werden, nötigenfalls auch hier die Gewerkschaft benachrichtigt und veranlaßt wird, ihre Mitglieder im Wege der Verbandsdisziplin zur Erfüllung der tariflichen Bestimmungen anzuhalten (vgl. FLATOW, Kommentar zum BRG. § 66 Nr. 4 Anmerkung 1).

Zu b) Die Mitwirkung der Betriebsvertretung (Gruppenvertretung) bei der Akkordregelung im Betriebe aus § 78 Nr. 2 BRG. ist nur ein besonderer Fall der allgemeinen Mitwirkung der Betriebsvertretung bei der Regelung der betrieblichen Arbeitsverhältnisse. Diese Mitwirkung vollzieht sich praktisch durch den Abschluß einer „im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen“ abzuschließenden Betriebsvereinbarung über den Gegenstand der Mitwirkung, also über die „Akkord- und Stücklohnsätze“ oder die „für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze“. (ähnlich FUNKE NZ. f. A. 1926, 601). Wie bei jeder Betriebsvereinbarung handelt es sich auch hier nicht um die Vereinbarung von Einzelangelegenheiten eines Arbeitnehmers, sondern um die Vereinbarung von allgemeinen Normen, die dazu bestimmt sind, das Einzelarbeitsverhältnis der betriebsangehörigen Arbeitnehmer zu regeln. Nicht der Akkord des einzelnen Arbeitnehmers ist es, an dessen Berechnung die Betriebsvertretung mitzuwirken berufen ist (abgesehen von einer etwaigen tariflichen Vorschrift dieser Art), sondern die Akkordsätze im allgemeinen (zum Beispiel X-Pfennig pro Stück) oder sogar nur — noch allgemeiner — die Grundsätze für deren Festsetzung, etwa eine Verbindung von Akkord- und Zeitlohn, wonach der Akkordlohn gleich dem Zeitlohn oder mindestens so und soviel vH darüber liegt.

Über das Zustandekommen dieser Betriebsvereinbarung und über ihre Wirkungen gilt alles das, was überhaupt bezüglich der Betriebsvereinbarung gilt oder streitig ist, insbesondere also im Falle der Schlichtung bezüglich der etwaigen Zuständigkeit der Schlichtungsbehörden zu einer „bindenden“ Entscheidung (wohl zu verneinen) und bezüglich der Wirkung auf den Einzelarbeitsvertrag (Unabdingbarkeit? m. E. zu bejahen; anders die herrschende Ansicht), vgl. näheres Kommentar, § 78 Nr. 2 Anmerkung 2 in Verbindung mit § 75 Anmerkung 4, 5 und § 66 Nr. 3 Anmerkung 5, über das „Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen“ vgl. daselbst § 78 Nr. 2 Anmerkung 3.

Eine Grenze ist der Mitwirkung der Betriebsvertretung inhaltlich insofern gesetzt, als sie an den Rahmen eines etwaigen — vielleicht selbst schon die Betriebsvertretung in die Akkordregelung einfügenden — TVs gebunden ist, d. h. tariflich geregelte Akkordbestimmungen von ihr nicht verändert werden können, während es im übrigen den Parteien (bzw. den vermittelnden Schlichtungsbehörden) freisteht, bis wie weit im einzelnen sie die Akkordfragen kollektiv regeln oder aber dem Einzelarbeitsvertrag überlassen wollen (vgl. über das Verhältnis von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung Kommentar § 75 Anmerkung 8).

Die den Betriebsvertretungen als Aufgabe gesetzte „Mitwirkung“ hindert den Abschluß von Einzelakkordverträgen nicht, weder solange die Betriebsvereinbarung noch nicht da ist, noch auch, wenn sie vorhanden ist; im letzteren Fall hängt es

freilich von der oben angedeuteten Frage der Unabdingbarkeit ab, ob der Einzelakkordvertrag auch zuungunsten des Arbeitnehmers von der Betriebsvereinbarung abweichen kann (im Verhältnis zur tariflichen Akkordregelung ist dies nach § 1 der Verordnung vom 23. 12. 18 unmöglich).

Zu c): Die Mitwirkung der Betriebsvertretung bei der Abstellung von Einzelbeschwerden ist Ausfluß der in § 78 Nr. 4 BRG. der Betriebsvertretung (Gruppenvertretung) zugewiesenen Aufgabe, „Beschwerden zu untersuchen und auf ihre Abstellung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken“. Dabei ist es unerheblich, ob die Einzelbeschwerde inhaltlich Bestimmungen eines TVs, einer Betriebsvereinbarung oder ausschließlich eines Einzelarbeitsvertrages entspringt. In der Verhandlung (Aussprache) mit dem Arbeitgeber erschöpft sich die Möglichkeit der Betriebsvertretung. Weder kann sie in solcher Einzelsache den Schlichtungsausschuß anrufen, noch für den einzelnen Arbeitnehmer eine arbeitsgerichtliche Klage anstrengen. Führt die Verhandlung nicht zum Ziel, so ist die arbeitsgerichtliche Weiterverfolgung Sache des betroffenen einzelnen Arbeitnehmers, soweit nicht bei tariflich geregelten Punkten auch die Gewerkschaft nach a) für ihn eintritt.

In dieser dreifachen Mitwirkung der Betriebsvertretung bei tariflicher, betriebsweiser und einzelvertraglicher Akkordregelung erschöpfen sich im wesentlichen die besonderen Beziehungen zwischen Betriebsrat und Akkordvertrag.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, daß unter den „neuen Arbeitsmethoden“, an deren Einführung der Betriebsrat nach § 66 Nr. 2 BRG. „fördernd mitarbeiten“ soll, auch die Akkordarbeit oder deren Veränderung eine bedeutende Rolle spielen kann. Unter den „zur Durchführung von bestehenden TV. erforderlichen Unterlagen“ nach § 71 Abs. 1 (am Ende) BRG. kann die Nachweisung über die Innehaltung tariflicher Akkordbestimmungen wichtig sein.

Schließlich ist der Akkordvertrag praktisch bezüglich des Lohnminderungsverbots der §§ 24 und 35 BRG. Nach jetzt wohl herrschender Ansicht hat der Akkordarbeiter, dem das Verbot zugute kommt, die Zahlung des Durchschnittsakkordlohns zu beanspruchen, den er in der fraglichen Zeit der Behinderung verdient hätte (vgl. Kommentar § 36 Anmerkung 6 und § 24 Anmerkung 5).

Anwendung der gesetzlichen Vorschriften bei Mischformen im Akkordvertrag.

Von Rechtsanwalt Dr. HERMANN MEISSINGER-Berlin.

I.

Gemischte Verträge sind, wie HOENIGER in seinem überaus wertvollen, wenn auch nicht immer unangreifbaren Buch „Gemischte Verträge in ihren Grundformen“ sehr glücklich definiert, solche Verträge, deren Tatbestand eine im Gesetz nicht vorkommende Verbindung einzelner im Gesetz unter verschiedenen Vertragskategorien normierter Tatbestandsstücke enthält. Die wesentlichsten Erscheinungsformen sind einerseits diejenigen Mischverträge, die sich, ohne zu einem bestimmten Vertragstyp zu gehören, aus typisch wesentlichen Tatbestandsstücken verschiedener Vertragskategorien zusammensetzen (HOENIGER, S. 32), andererseits solche, die an sich keine Typenvermischung enthalten, bei denen also in einem an sich typischen Vertrag ein ihm nicht typisches Tatbestandsstück aus einer anderen Vertragskategorie eingefügt ist, die im übrigen aber immer eindeutig und sicher unter einen der gesetzlichen Vertragstypen substituiert werden können (HOENIGER, S. 45).

Als Beispiel für Mischverträge mit Typenvermischung mag der Dienstvertrag gelten, der mit einem Mietsvertrag verbunden ist, als Beispiel für die Einfügung nicht typischer Tatbestandsstücke in einen typischen Vertrag etwa die Aufnahme eines im typischen Werkvertrag beschäftigten Installateurs für die Dauer der Arbeit in die häusliche Gemeinschaft (Anwendbarkeit des § 618 BGB. für den Werkvertrag ?) oder Vereinbarung einer Konkurrenzklausele im Arbeitsvertrag eines gewerblichen Arbeiters, der im Gegensatz zum Arbeitsvertrag des Handlungsgehilfen (§ 73 HGB.) und zum Arbeitsvertrag der Betriebsbeamten und Techniker (§ 133 GO.) eine Konkurrenzklausele nicht kennt.

Die Problemstellung liegt bei diesen Beispielen klar, die Frage nach analoger Anwendung der für andere oder auch nur verwandte Vertragstypen geltenden Bestimmungen bei dem Mischvertrag auf der Hand.

Ohne auf Einzelheiten hier einzugehen, mag im übrigen mit Verweisung auf HOENIGERS Buch und auf KOHLRAUSCHS Schrift „Über das Problem der gemischten Verträge“ (Berlin 1914, Verlag Frensdorf) zunächst diese Feststellung an die Spitze der Ausführungen gestellt sein.

II.

An zweiter Stelle bedarf es auch hier des klaren Ausgangspunktes für die Beurteilung der Rechtsnatur des Akkordvertrages. Stellt der Akkordvertrag für sich allein bereits eine typische Vertragsform dar oder ist er selbst seinem Wesen nach ein Mischvertrag, etwa „ein Werkdienstvertrag“ oder „Dienstwerkvertrag“ oder ein Dienstvertrag bzw. ein Werkvertrag?

Die Frage dürfte restlos dahin geklärt sein, daß der Akkordvertrag Dienstvertrag, nicht Werkvertrag ist (KASKEL, Arbeitsrecht, S. 52).

Der Akkordvertrag hat also als Dienstvertrag bereits seine typische Vertragsform. Er ist nichts anderes, als der Zeitlohnvertrag, beide sind „Arbeitsverträge gleicher Art, die lediglich durch die andersartige Form der Lohnberechnung unterschieden sind, grundsätzlich aber den gleichen Regeln des Dienstvertrages folgen“ (KASKEL, S. 52).

Auch der Akkordvertrag ist also typischer Dienstvertrag. Wie bei jedem anderen Dienstvertrag, kann auch bei ihm die Mischung von Vertragstypen oder die Einbeziehung gewisser für den Dienstvertrag nach seinem gesetzlichen Inhalt nicht typischer Tatbestandsmerkmale anderer Vertragstypen möglich sein, wie sie für Mischverträge, an denen Dienstvertrag und Dienstvertragsbestimmungen beteiligt sind, allgemein in Frage kommen können. Nicht immer mag bei der Mischung eines Dienstvertrages mit einem anderen Vertrag dem Dienstvertrag a priori das Übergewicht zukommen, indem man den jeweils vorliegenden Mischvertrag ausschließlich nach Dienstvertragsrecht behandelt oder ihn wenigstens auf der Basis des Dienstvertrages unter analoger Anwendung der für die aus anderen Verträgen entlehnten Tatbestände gegebenen Gesetzesbestimmung auslegt. Es sind Fälle in reichlicher Zahl denkbar, wo man den Tatbestandsmerkmalen des Dienstvertrages in einem Mischvertrag lediglich akzessorischen Charakter für den Hauptvertragstyp beilegt, ohne das Wesen des Hauptvertrages gerade als Dienstvertrag ausschlaggebend zu bestimmen. Wird bei typischen Werkverträgen der Werkschuldner in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen (obiges Beispiel), so würde damit der Vertrag nicht aufhören, Werkvertrag zu sein. § 618 BGB. würde deshalb für seine Auslegung niemals Rechtsquelle, sondern bestenfalls nur Auslegungshandhabung für die betreffenden Vertragsbestimmungen sein, auf denen allein als Rechtsquelle die Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft beruhen würde, was z. B. von weittragender Bedeutung für die dem Werkgläubiger durch die Aufnahme entstehenden Verpflichtungen und Haftungen wäre. Bei einem Mietverhältnis mit einem

Hauswart kann das Mietverhältnis ebensogut dem Dienstvertrag untergeordnet sein, wie den Vorrang haben. Dies alles sind also Fragen, die bei dem einfach und typisch liegenden Dienstvertrag verschieden behandelt werden können.

Das Bild würde sich aber in dem Augenblick ändern, wo der Dienstvertrag die typische Form des Arbeitsvertrages im Sinne des modernen Arbeitsrechtes annimmt, also des Vertrags mit Pflicht zur abhängigen Arbeitsleistung. Es würde sowohl dem Wesen des Arbeitsvertrages als auch den seinen Vertragsparteien als Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach heutigem Wirtschafts- und Sozialrecht obliegenden Rechten und Pflichten undienlich sein, wenn man nicht grundsätzlich das Übergewicht des Arbeitsvertragscharakters und damit die Typenbestimmung durch den Arbeitsvertrag annehmen, ihn als das Vorherrschende und alles andere lediglich als Beiwerk annehmen würde. Von diesem Standpunkt aus würde aber die Einbeziehung von Vertragstatbeständen aus anderen typischen Verträgen in den Arbeitsvertrag immer nur eine Bedeutung haben, die sich dem Zweck des Arbeitsvertrages unterordnen müßte. Daraus würde sich ergeben, daß die Übernahme anderer Vertragstatbestandsmerkmale niemals zu einer Anwendung der in dem betreffenden Vertragstyp für diesen Tatbestand vorgesehenen Gesetzesbestimmung als Rechtsquelle führen könnte, sondern daß auch hier solche Bestimmungen bestenfalls nur Auslegungshandhabe in der im übrigen nach freiem richterlichen Ermessen unter Berücksichtigung des Vertragszwecks vorzunehmenden Auslegung wäre. Mit Recht ist man deshalb in der Praxis zu dem Ergebnis gekommen, daß Werkwohnungsverträge grundsätzlich dem Arbeitsvertrag untergeordnet und nicht als Mietvertrag anzusprechen sind, damit also das Schicksal des Arbeitsvertrages namentlich bei Beendigung teilen.

In allen solchen Fällen würde der Akkordvertrag als typischer Arbeitsvertrag sonach ebenso zu behandeln sein, wie alle anderen Arbeitsverträge überhaupt, so daß es auch hier, wo es sich um die Untersuchung besonderer Mischformen beim Akkordvertrag handelt, lediglich eines allgemeinen Hinweises bedarf, wollte man nicht das Thema auf die Untersuchung der Mischverträge bei Arbeitsverträgen allgemein erweitern.

III.

Ich beschränke mich deshalb darauf, zu untersuchen, inwieweit im Rahmen des Arbeitsvertrages selbst Mischformen für den Akkordvertrag in Frage kommen können.

Das Gebiet, in dem sich solche Möglichkeiten bewegen können, wäre das Gebiet des geltenden Arbeitsvertragsrechts im ganzen. In diesem allgemeineren Rahmen, der in der Hauptsache durch den Dienstvertrag des BGB., sowie den Arbeitsvertrag des HGB., der GO. des Bergrechts usw. gezogen ist, bestimmen sich die einzelnen Untertypen des Arbeitsvertrages im wesentlichen nach den durch die tatsächliche und rechtliche Stellung des Betriebes und die zu leistenden Dienste bestimmten Arbeitskategorien. Neben dem einfachen Dienstvertrag als Arbeitsvertrag haben wir deshalb den Spezialvertrag nach Handelsrecht, den gewerblichen Arbeitsvertrag der GO. und des Bergrechts usw. als die wesentlichsten Unterformen.

Es fragt sich nun zunächst, ob auch in dem engeren Rahmen des Arbeitsvertragsrechts als solchem Mischformen vorkommen können, die auch den Akkordvertrag betreffen.

Die Frage ist zu verneinen. Zwar sind alle die hier in Frage kommenden Dienstverträge Arbeitsverträge. Die Grenzen für die Unterteilung dürften aber überall, wenigstens was die rechtliche Eingruppierung anlangt, entweder von vornherein so klar gegeben oder nach der Art des Vertrages so klar zu ziehen sein, daß Grenz- und Mischungsfälle auszuscheiden haben. Ein Arbeitsvertrag wird immer nur Arbeitsvertrag nach Handelsrecht für kaufmännische Angestellte, nach Gewerbe-

recht für technische Angestellte usw. sein. Wo Unklarheiten vorhanden sind, würden sie bei letzter Untersuchung nur den Charakter von Grenzfällen haben, die niemals beiden Hoheitsgebieten, sondern nur dem einen oder dem anderen zugehören können, so schwer und bedeutungsvoll auch im einzelnen Fall, z. B. bei der Abgrenzung auf dem Gebiet der Sozialversicherung nach Angestellten- und Arbeiter-eigenschaft, die Entscheidung sein mag. Nun gibt es im geltenden Arbeitsvertragsrecht aber nur eine einzige Gruppe von Bestimmungen, die allen Arbeitsverträgen grundsätzlich gemeinsam ist, nämlich die Bestimmungen des BGB. über den Dienstvertrag. Alle anderen Rechtsquellen schaffen Sonderrecht für einzelne Arbeitsvertragstypen, zum Teil sogar in der Wirkung, daß sie die allgemeinen Bestimmungen des Dienstvertrages für diese oder jene Gruppe von Arbeitnehmern ausdrücklich oder sinngemäß ausschließen. Jedem dieser Sonderrechte sind die dem Arbeitsvertragscharakter der jeweiligen Gruppe charakteristischen Spezialbestimmungen beigelegt. Es würde dem Wesen eines Sonderrechts widersprechen, wollte man Übertragbarkeit typischer Sonderbestimmungen dieser oder jener Art auf andere Sonderarbeitsverträge nur deshalb allgemein bejahen, weil diese Typenmischungen sich in dem klar umgrenzten Rahmen des allgemeinen Arbeitsvertragsrechtes vollziehen. Als typisches Beispiel dieser Art scheint mir der auch von HOENIGER erwähnte Fall gelten zu müssen, wo für einen gewerblichen Arbeiter im Sinn der GO. ein Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Arbeitsvertrages vereinbart ist, das nur für kaufmännische Angestellte nach § 73 HGB. und für technische Angestellte nach § 133 GO. als typisch in Frage kommt. Eine analoge Anwendung der genannten Gesetzesstellen als Rechtsquelle für die Beurteilung des gewerblichen Arbeitsvertrages von Arbeitern scheint mir schlechterdings ausgeschlossen zu sein; denn gerade bei dem Wettbewerbsverbot handelt es sich um ein Sonderrecht eigener Art, das die Aufnahme in das Gesetz im wesentlichen auch zum Schutz der betreffenden Angestellten selbst gefunden hat. Rechtsquelle für die Behandlung einer Wettbewerbsklausel im besonders vereinbarten Arbeitsvertrag gewerblicher Arbeiter kann deshalb niemals das HGB. oder der § 133 der GO., sondern immer nur der jeweilige Privatvertragsakt sein. Gültigkeit oder Ungültigkeit, Umfang und Auswirkung solcher Wettbewerbsvereinbarung würde also nur nach dem Sinn und Wortlaut des Vertrages, gegebenenfalls unter Anwendung der bewährten Grundsätze aus § 157 BGB. zu beurteilen sein. Die Bestimmungen der §§ 73 HGB. und 133 GO. könnten im weitgehendsten Falle nur Anhaltspunkte für die nach § 157 BGB. vorzunehmende Vertragsauslegung, niemals aber eigene Rechtsquelle werden.

Dieses Beispiel dürfte für die zur Erörterung stehende Frage also geradezu typisch sein und, ohne auch hier mit Einzelheiten erschöpfen zu wollen, die allgemeine Feststellung rechtfertigen, daß es auch in dem Rahmen des Arbeitsvertragsrechtes nicht angeht, auf dem Weg über die Konstruktion und Auslegung von Mischverträgen die für die einzelnen Untervertragstypen klar gezogenen Grenzen durch Analogien irgendwelcher Art zu verwischen. Wie der Arbeitsvertrag im ganzen gegenüber anderen Vertragstypen, so muß auch der Spezialarbeitsvertrag gegenüber anderen Spezialarbeitsverträgen das seinem Sinn und Zweck innewohnende und auch äußerlich klar erkennbare Übergewicht beanspruchen.

IV.

Auch hier würde der Akkordvertrag als Arbeitsvertrag keine Sonderstellung einnehmen, sondern mit dem Zeitlohnvertrag als der anderen typischen Entlohnungsform gemeinsam zu behandeln sein. Es würde dem Akkordvertrag als solchem also der Charakter eines besonderen Vertragstyps neben dem Zeitlohnvertrag hinsichtlich der Behandlung der Mischformen nicht zukommen. Es bliebe dann noch, entsprechend der Eigenart des Akkordvertrages als besonderen Entlohnungsvertrages,

zu prüfen, ob nicht für die Lohnbestimmung selbst die Möglichkeit von Mischformen mit Zwang oder Recht analoger Rechtsanwendung in Frage kommen kann.

1. Der Arbeitslohn kann, wie KASKEL zutreffend einteilt, entweder arbeitsbestimmt oder geschäfts-(betriebs-)bestimmt oder sozialbestimmt sein.

In der Tat dürfte diese Einteilung alle vorkommenden Fälle in allen Arbeitsvertragstypen erschöpfen.

a) Der arbeitsbestimmte Lohn ist zeitbestimmt oder erfolgbestimmt.

Über den zeitbestimmten Lohn wäre nichts zu sagen.

Der erfolgbestimmte Lohn ist entweder Akkordlohn oder Prämienlohn.

Der Akkordlohn erscheint als Einheitsakkord, als Stückakkord oder als Abschlußprovision.

Der Prämienlohn hat die typische Form der Stückprämie, der Produktionsprämie oder der Sparprämie.

b) Der geschäfts-(betriebs-)bestimmte Lohn teilt sich nach umsatzbestimmtem Lohn, der typische Erscheinungsformen in der Umsatztantieme und im Trinkgeld hat, und in den gewinnbestimmten Lohn, dessen typische Erscheinungsformen Tantieme im üblichen Sinn, Gewinnbeteiligung, Provision und dergleichen sind.

c) Zum sozialbestimmten Lohn wäre in diesem Zusammenhang nichts weiter auszuführen.

2. Zu allen diesen Fällen können Gratifikationen verschiedenster Art treten, die je nach ihrer Vereinbarung freiwillige Zuwendungen oder Lohnansprüche sein können, jedoch auch ihrerseits dem übergeordneten Begriff des Arbeitsentgelts folgen.

3. In der Literatur ist dieses Schema nicht einheitlich durchgeführt oder übernommen. Am klarsten und am nächsten steht KASKEL. Auch OERTMANN hat diesen Weg zum Teil beschritten. Ich selbst benutze dieses Schema nicht, um damit das vom Thema abseits liegende Gebiet der möglichen Entlohnungsform ein für allemal zu erschöpfen, sondern nur um der vielfach so unklaren Terminologie namentlich beim erfolgbestimmten Lohn aus dem Weg zu gehen, weil dies im Rahmen des gestellten Themas möglich und zweckmäßig ist und es lediglich darauf ankommt, das festzustellende Ergebnis am einfachstliegenden Beispiel zu charakterisieren. Die Verschiedenheit der Terminologie, die übrigens ein ernster Mangel der derzeitigen Akkordvertragspraxis ist, sollte uns deshalb im Rahmen des Themas nicht weiter beschäftigen, zumal es sich im Grunde genommen nur um Wortunterschiede handelt, die für die Frage der Mischformen in der Entlohnung von untergeordneter Bedeutung wären.

4. Jede Lohnberechnungsart kann nun mehr oder weniger weitgehend mit einer anderen kombiniert werden und umgekehrt. Reiner Zeitlohn kann mit einer Produktions- oder Umsatzprämie verbunden sein. Kombinationen zwischen Akkord- und Prämienentlohnung werden neuerdings gerade zum Zweck weiterer Veredelung des erfolgbestimmten Lohnes versucht und durchgeführt. Gewinnbeteiligung ist mit jeder anderen Entlohnungsform vereinbar usw. Insoweit sind also Mischungsmöglichkeiten gegeben, die nicht nur die Fälle unter 1a mit den Fällen unter 1b verbinden können und umgekehrt, sondern die auch Querverbindungen innerhalb der Gruppe a und b wie der Unterteilung von b ermöglichen usw.: ein Spiel mathematischer Kombinationen. In dieser Umgrenzung wäre also mit der Möglichkeit von Mischformen zu rechnen. Die Frage lautet, ob auch hier zulässig ist, etwa bei einem gewerblichen Arbeitsvertrag mit Akkordentlohnung und zusätzlicher Tantieme die für die Tantieme bestehenden Sonderbestimmungen anderer Arbeitsverträge auf den gewerblichen Arbeitsvertrag des Arbeiters zu übertragen, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Akkord-

entlohnung auf Nachprüfung und Berechnung von Gratifikationen und Tantiemen zu erstrecken und dergleichen mehr.

a) Mit Recht spricht POTTHOFF gerade bei der Frage, was Arbeitslohn nach geltendem Recht ist, von einem Babylon unseres Arbeitsrechts. Das Arbeitsvertragsgesetz will den übergeordneten Begriff des Entgelts einführen und darunter zweifelsfrei alle nur möglichen Entlohnungsformen einschließlich der Mischformen treffen. Das geltende Recht kennt zwar auch den Einheitsbegriff „Entgelt“, und zwar nicht nur im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht, sondern auch im Arbeitsvertragsrecht im engeren Sinn, nämlich bei dem Lohnschutzrecht. Wo in diesen Gesetzen von Entgelt die Rede ist, dürfte darin allgemein Zeitlohn, Akkordlohn, Provision, Prämie, Tantieme, Gratifikation und wie die einzelnen Unterformen alle heißen mögen, erfaßt sein. Sind wir bei der Frage der Übertragungsmöglichkeit von Gesetzesbestimmungen allgemeiner Art des einen Arbeitsvertragstyps auf den anderen mit Hinweis auf die besonderen Wesenseigentümlichkeiten der Vertragsarten zu grundsätzlicher Ablehnung gekommen, so kann mit Hinweis auf gewisse Vereinheitlichungen des Entgeltbegriffs im geltenden Recht die Frage aufgeworfen werden, ob nicht auch über die Fälle hinaus, wo wie z. B. im Lohnsteuerrecht einheitliche Behandlung durchgeführt ist, zum mindesten die Möglichkeit analoger Übertragung materiellen Einzelrechts für die oder jene Entgeltart auf die andere zuzulassen wäre. Wir werden sehen, daß die Frage nicht einheitlich beantwortet werden kann.

b) Das geltende Recht kennt ganz scharfumrissene Bestimmungen über die Lohnsicherungen. Sie gelten für Akkordentlohnung nicht minder als für Zeitentlohnung. Sind sie auch anwendbar, wenn dem Akkordarbeiter nach dem Inhalt seines Arbeitsvertrages auch noch eine Tantieme zusteht, wenn also der Akkordvertrag mit einer Erscheinungsform partiarischer Entlohnung gemischt ist? Man wird dies bejahen müssen. Denn auch die Tantieme ist Entgelt des gewerblichen Arbeitsvertrages, trotzdem die GO. den Begriff der Tantieme nicht kennt. Die Bestimmungen über Lohnsicherungen verlangen weite Auslegung, wenn anders sie ihren Zweck erfüllen wollen. Wo dem Arbeiter ein Anspruch auf Entgelt zusteht, muß dieser also unter die Bestimmungen über Lohnsicherung, Lohnverjährung, Lohnpfändung usw. fallen.

Ist damit aber gleichzeitig gesagt, daß die Spezialbestimmungen über Tantieme für Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft in § 237 HGB. ohne weiteres auch für Tantiemen in einem gewerblichen Arbeitsvertrag analog anzuwenden sind? Die Verträge der Vorstandsmitglieder mit der Aktiengesellschaft sind Dienstverträge. Sie können auch noch in den Bereich der Arbeitsverträge fallen. § 3 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes würde dem nicht entgegenstehen und das persönliche Anwendungsgebiet des § 237 HGB. braucht sich nicht immer mit dem persönlichen Geltungsbereich des § 3 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes zu decken. Nun wird man aber sofort erkennen, daß der § 237 HGB. zwar einen anderen Begriff der Tantieme als Vergütungsform, wie er uns auch im gewerblichen Arbeitsvertrag entgegentritt, nicht schaffen will, daß er aber seine Spezialbestimmung und die in der Auslegung der Judikatur daraus sich ergebenden Rechte der Vorstandsmitglieder als Tantiemeempfänger mit deren Eigenschaft derart verbindet, daß sich die Übertragung auf den Arbeitnehmer des unselbständigen, gewerblichen Arbeitsvertrags nicht ohne weiteres durchführen ließe. Dies Beispiel zeigt also, daß selbst bei gleichem Begriff nicht eine schematische Gesetzesanwendung übertragbar ist. Trotzdem liegt klar, daß auch dem gewerblichen Arbeitnehmer, mag er Angestellter oder Arbeiter sein, bei einem vereinbarten Tantiemeanspruch nicht ein gewisses Recht für die Nachprüfung der Grundlagen der Berechnungen vorenthalten werden kann, das die Praxis zu § 237 den Vorstandsmitgliedern eingeräumt hat. So gibt z. B. das Reichsgericht mit Urteil vom 10. 12. 20 (J. W. 1921, S. 339) tantiemberech-

tigten Angestellten das Recht auf Bilanzvorlegung. Ein Urteil vom 5. 11. 20 (J. W. 1921, S. 106) dehnt die Anwendbarkeit des § 59 des HGB. auch auf etwaige sonstige Vergütungen des Handelsgehilfen aus, auch wenn mit dem Versprechen eines Anteils am Reingewinn, einer Tantieme oder Provision deren Höhe nicht genau festgesetzt ist. Dr. BAIL (Das Rechtsverhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Handwerk, Industrie und Handelsgewerbe. 1912) betrachtet das Verhältnis des tantiemberechtigten Gehilfen zum Prinzipal nach dem Grundsatz der Gesellschaft und stützt darauf den Anspruch des Gehilfen auf Vorlage der Geschäftsbilanzen und Prüfung der Bücher, wenn ohne solche Einsichtnahme die Beurteilung und Prüfung der Tantieme nicht möglich ist. Einen ähnlichen Weg geht ein Urteil des G.G. Hamburg vom 16. 2. 05 (Handbuch für Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, herausgegeben von Dr. G. BAUM, S. 229). Das Recht der Einsicht in die Geschäftsbücher und Papiere wird hier unter Ablehnung des Anspruchs auf Vorlage der Bilanz aus § 716 BGB. analog abgeleitet.

Weiter taucht die Frage auf, ob die gesetzlichen Bestimmungen über die Betriebsverfassung, das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte, auch ein Mitwirkungs- und Nachprüfungsrecht bei Mischung von Akkordverträgen mit Tantiemen gestatten. Das BRG. kennt eine Bestimmung über Mitwirkung der Betriebsräte wohl für die Akkordregelung, nicht aber bei Tantiemen, Gratifikationen und dergleichen. Aus dem Umstand allein, daß für Akkordfestsetzungen ausdrücklich, für Gratifikationsberechnung mindestens bei einem Anspruch auf Gratifikation wohl sinngemäß ein Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung bei Arbeitsverträgen gewerblicher Arbeiter angenommen werden kann, würde sich ein Mitbestimmungsrecht für die Festsetzung einer Tantieme dem Grunde wie der Höhe nach nicht herleiten lassen, selbst wenn der Einzelarbeitsvertrag Ansprüche in dieser Richtung gibt. Gratifikationen, Tantiemen und dergl. sind typische Entlohnungsarten bei Angestelltenarbeitsverträgen. Das Mitwirkungsrecht des Angestelltenrates mag sie in gewissem Umfang mit erfassen, rechtfertigt aber nicht ohne weiteres die Schlußfolgerung, das gleiche Mitwirkungsrecht des Arbeiterrates für die bei Arbeiterarbeitsverträgen nicht gewöhnliche Art solcher Entlohnung anzunehmen.

Auf der andern Seite ist sowohl für Tantiemen als auch für Gratifikationen des Angestellten die Anwendbarkeit des § 612 Abs. 2 BGB. anerkannt und damit auch für die gleiche Entlohnungsform bei Arbeiterarbeitsverträgen zu bejahen, für die die Anwendbarkeit von § 612 Abs. 2 an sich außer Frage steht; auch hier aber nur mit Prüfung von Fall zu Fall, wo Zweck und Inhalt des Arbeitsvertrages, aus dem Willen beider Vertragsparteien heraus verstanden, nicht entgegenstehen. So wäre z. B. gerade bei der Gratifikation eine Anwendung des § 612 Abs. 2 dann abzulehnen, wenn auch bei einem dem Grunde nach unbestrittenen Anspruch die Festsetzung der Höhe dem Selbstbestimmungsrecht des Unternehmers Übungsgemäß überlassen bleibt.

c) § 124 Ziff. 4 GO. enthält die Bestimmung, wonach der gewerbliche Arbeiter ohne Aufkündigung die Arbeit verlassen kann, wenn der Arbeitgeber bei Stücklohn nicht für ausreichende Beschäftigung sorgt. Stücklohn im Sinne dieser Bestimmung, also Akkordlohn und somit erfolgbestimmter Lohn, kann auch bei Angestelltenverträgen möglich sein und tritt uns in der Form der Abschlußprovision gerade bei diesen entgegen. Will man nun auch den Angestellten in analoger Anwendung des § 124 Ziff. 4 ein Recht fristloser Aufkündigung des Vertrages einräumen, obwohl das HGB. (§ 71) ein solches Recht nicht kennt? Die Bestimmung der GO. dürfte sich als ein Spezialgesetz des gewerblichen Arbeitsvertrages darstellen, das eine analoge Übertragung auf den Angestelltenvertrag nicht gestattet.

d) Das preußische Bergrecht gibt für den berggewerblichen Arbeiterarbeitsvertrag eine Reihe von Sonderbestimmungen für das Gedinge, d. h. für die im Bergbau übliche, erfolgbestimmte, dem Akkord gleichstehende Entlohnungsform,

u. a. die Spezialbestimmung für das sogenannte „Nullen“ bei mangelhafter Arbeitsleistung. Es heißt dort, daß ungenügend und vorschriftswidrig beladene Fördergefäße insoweit angerechnet werden müssen, als ihr Inhalt vorschriftsmäßig ist. Wir haben hier also ein Spezialgesetz für die Regelung mangelhafter Akkordarbeit. Die GO. kennt eine analoge Bestimmung nicht. Im gewerblichen Arbeitsvertrag wird diese Frage also nur aus allgemeinen Gesichtspunkten unter Berücksichtigung der gegenseitig geschuldeten Leistung zu behandeln sein. Man wird das Ergebnis der Akkordregelung im Bergrecht billigen können, ohne die Bestimmung automatisch als Rechtsquelle auf andere Arbeitsverträge zu übertragen.

V.

Zusammenfassend wird man also sagen können:

1. Wo der Arbeitsvertrag in Mischform mit anderen Vertragstypen auftritt, wird man ihm grundsätzlich das Übergewicht zusprechen müssen und Gesetzesquellen für andere Vertragstatbestände nicht auf das Arbeitsrecht als solche übertragen, sondern sie bestenfalls nur auf der Grundlage des Arbeitsvertragsrechts als der einzigen Rechtsquelle mit Auslegung i. S. § 157 BGB. als Auslegungshandhabe verwerten können. Dies gilt auch für den Akkordvertrag als Arbeitsvertrag.

2. Wo im Rahmen des geltenden Arbeitsvertragsrecht selbst Spezialbestimmungen für die einzelnen Untertypen des Arbeitsvertrages in Ergänzung des Dienstvertragsrechts des BGB. nach HGB., GO., Bergrecht und dergleichen enthalten sind, die den typischen Untergruppen mehr oder weniger wesenseigentümlich sind, wird bei Mischung der Untervertragstypen oder der Übernahme von Tatbestandsmerkmalen eines anderen Untertyps in dem jeweiligen Arbeitsvertrag eine analoge Anwendung von Gesetzesbestimmungen als Rechtsquelle grundsätzlich abzulehnen, die Auslegung auch hier nur in dem Vertragsrecht des jeweiligen Arbeitsvertrages, bestenfalls mit Auslegungshandhabe gemäß § 157 BGB. möglich sein.

3. Wo auf dem Spezialgebiet der Entlohnungsform arbeitsbestimmte Entlohnungsform mit geschäftsbestimmter Entlohnungsform, d. h. mit partiarischer Entlohnung in Mischform zusammentrifft, oder wo Entlohnungsformen gewählt sind, die der Spezialarbeitsvertragsgruppe und deren gesetzlichen Grundlagen fremd oder ungeläufig sind, dagegen in einer anderen Spezialgruppe gesetzliche Regelung haben, würde eine analoge Übertragung von Gesetzesbestimmungen und deren Auslegungen zwecks Ausfüllung von Lücken in der Auslegung des jeweiligen Arbeitsvertrages nur von Fall zu Fall in Frage kommen können:

a) wegen des vielfach grundlegenden Unterschieds, der zwischen den einzelnen Spezial-Arbeitsvertragsgruppen besteht und gerade den Anlaß gab, neben dem BGB noch Spezialregelungen vorzunehmen, die vielfach sogar nicht nur ergänzenden, sondern das bürgerliche Recht geradezu ausschließenden Charakter haben;

b) wegen des Umstandes, daß gewisse Regelungen in der einen oder anderen Gesetzesgrundlage arbeitsvertraglicher Bestimmungen gerade auf die Besonderheiten der Dienste und der Personen zugeschnitten sind, die der Arbeitsvertrag trifft.

4. Dagegen wird man unbedenklich annehmen können, daß nach dem Sinn des geltenden Rechts jeder Art der Entlohnung, für sich allein oder in Kombination mit anderen, bei den Arbeitsverträgen im weitesten Sinne der Charakter der Vergütung oder des Entgelts zuzusprechen ist, wie er in dieser allgemeinen Eigenschaft Gegenstand gesetzlicher Regelung ist, z. B. bei Anwendung des § 612 BGB., des § 59 HGB., der Lohnsicherungsbestimmungen der GO., der Lohnpfändungsgesetze usw. Der Anwendung dieser allgemeinen Bestimmung auf alle Entlohnungsformen und die daraus fließenden Entgelte wird deshalb, soweit nicht der Sinn des jeweiligen Arbeitsvertrages dem entgegensteht, grundsätzlich zugestimmt werden können.

5. Wo bei Mischformen der Akkordverträge mit Umsatzprämien oder Gewinnanteilen, die der geschäfts- (betriebs-) bestimmten Entlohnung angehören, der arbeitsbestimmten Entlohnung nach Akkordrecht das Übergewicht tatbestandsmäßig zukommt, wäre eine grundsätzliche Ausdehnung der für die arbeitsbestimmte Entlohnung geltenden Gesetzesbestimmung, z. B. in der Frage der Mitwirkung des Betriebsrats bei Festsetzung der Umsatzprämie, Gewinnanteil, Tantieme usw. grundsätzlich abzulehnen, wenn aus der Spezialregelung wie dem Sinn des jeweiligen Arbeitsvertrages sich begrifflich die Notwendigkeit enger Handhabung der Gesetzesbestimmungen ergibt.

6. Ohne bei Mischformen jede Analogie überhaupt abzulehnen, wäre also im allgemeinen die Entscheidung über einen jeweils strittigen Tatbestand dem Spezialfall dieses Tatbestandes vorzubehalten.

Zweiter Teil.

Einzelfragen.

Das Direktionsrecht bei Akkordarbeit.¹

Von Dr. LUDWIG GOSSMANN-Berlin.

In ihrem klassischen Buche über die englischen Gewerkvereine sagen die WEBBS: „So viel ist sicher, daß die verschiedenen Abteilungen der Handarbeiter, zusammengeschlossen in ihre Gewerkvereine, unter der Herrschaft der privaten Unternehmung oder des Kollektivismus ebensowenig mit der Entscheidung darüber, was produziert werden soll, zu tun haben werden als jeder andere Bürger oder Konsument.“

Ich glaube, wir können die Frage nach dem „Was“ der Produktion erweitern auf das „Wie“ der Produktion, denn die Entscheidung über das zu produzierende Gut ist unlösbar mit dem Problem der Herstellungsweise verbunden. In diesen beiden: „Was soll produziert werden, und wie soll es produziert werden“ liegt das Direktionsrecht des Arbeitgebers umschlossen. Dabei fasse ich dieses Direktionsrecht nicht als eine Befugnis auf, die lediglich in dem jetzigen ökonomischen Zustande begründet ist, sondern ich meine, daß auch bei einer Überführung der Produktionswerkstätten und Produktionsmittel in irgendeine andere Form des Besitz- oder Eigentumsverhältnisses stets eine Stelle in den Betrieben vorhanden sein muß, der das Recht und die Pflicht der Betriebs- und Produktionsleitung obliegt. Sicherlich kann die Person des Arbeitgebers wechseln; die Institution als solche wird auch unter veränderten Verhältnissen bestehen bleiben.

Im Rahmen eines juristischen Referates muß ich mich natürlich in der Hauptsache auf die vorliegenden gesetzlichen Bestimmungen beschränken; jedoch wird es notwendig und erlaubt sein, an einzelnen Stellen über das rein Juristische hinauszugreifen, zumal die Teilung zwischen dem Herrn Korreferenten und mir in der Art erfolgt ist, daß ich als Referent mehr das tatsächliche Material zur Stelle schaffe, während der Herr Korreferent die feine, juristische Ziselierarbeit leisten will. Mit dieser Begrenzung folgen wir besten Traditionen. Denn auch auf dem 28. deutschen Juristentage waren die Referate über das WÖBLINGSche Gutachten in dem soeben ausgeführten Sinne geteilt.

¹ Literatur: BERNHARD, L.: Die Akkordarbeit in Deutschland. 1903. Handbuch der Lohnungsmethoden. 1906. — Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes. RABlatt 1923. — FLATOW: Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung. 1921. — GIERKE: Die Wurzeln des Dienstvertrages. (Berliner Festschrift für H. BRUNNER.) 1914. — HOENIGER-WEHRLE: Arbeitsrecht. 1926. — KASKEL: Das neue Arbeitsrecht. 1925. — KOEHNE: Der Rechtscharakter des gewerblichen Akkordvertrages. Archiv für bürgerliches Recht, Bd. 29, S. 88—114. Der gewerbliche Akkordvertrag im Ausland. Blätter für vergleichende Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre, II. Jg., Heft 5 und 6. — LOTMAR: Der Arbeitsvertrag. 1902. — MELS-BACH: Deutsches Arbeitsrecht. 1923. — MOLITOR-HUECK-RIEZLER: Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes. 1925. — NIKISCH: Die Grundformen des Arbeitsvertrages und der Anstellungsvertrag. 1926. — OERTMANN: Arbeitsvertragsrecht. 1923. — RICHTER, L.: Arbeitsrecht als Rechtsbegriff. 1923. — SINZHEIMER: Ein Arbeitstarifgesetz. 1916. — Verhandlungen des 28. Deutschen Juristentages. Karlsruhe 1908. — WÖBLING: Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. 1908.

Innerhalb des so abgesteckten Rahmens gliedere ich mein Referat in folgende drei Abschnitte:

- I. Direktionsrecht, Arbeitsvertrag, Akkordabrede;
- II. Gesetzliche Grundlagen;
- III. Tatsächliches.

I.

An die Spitze meiner Ausführungen stelle ich die Formulierung des Begriffes „Direktionsrecht“:

Direktionsrecht des Arbeitgebers ist die Befugnis des Eigentümers oder Besitzers der Produktionsmittel, die Leistung des bei ihm gegen Entgelt tätigen Arbeitnehmers nach Raum, Art und Zeit zu bestimmen.

Durch die Not der Verhältnisse sind wir mit dem Problem des Raumes in hinreichender Weise bekannt geworden. Unsere soziologische Forschung hat sich des Begriffes bemächtigt und nachgewiesen, von welcher Bedeutung für den Menschen jeglicher Schicht, jeglicher Berufsart und jeglichen Alters der Raum ist. Im Raum spielt sich unser Leben ab: Art —, Spiel, — Arbeits-, Wohn-, Lebensraum!

Bei dem vorliegenden Problem handelt es sich um den Arbeitsraum, und zwar den Arbeitsraum nicht nur in seiner rein äußeren Umgrenzung, sondern um die weitere Frage, wie wird dieser Raum mit menschlicher Tätigkeit erfüllt, also die Art der Raumausnutzung. Als Drittes tritt der Begriff der Zeit hinzu, auch hier nicht die Länge der Zeit, sondern wiederum die Disposition über die Einteilung der Zeit für verschiedenartige menschliche Tätigkeit.

Allein schon eine Betrachtung von außen her weist die Richtigkeit der soeben dargelegten Abgrenzung nach.

Ein Fabrikgrundstück ist mit einem Zaun, einer Mauer, einem Drahtgitter umgeben. Am Tor empfängt uns ein Aufsichtsbeamter und fragt nach unseren Wünschen. Er weist uns dann derjenigen Stelle zu, an der wir gemäß Anordnung des Arbeitgebers Auskunft erhalten können. Und auch die Zeit tritt sinnbildlich in die Erscheinung. Wir sehen gleich am Eingang die Fabrikuhr, wir hören Sirenen, Glockenzeichen usw., wir sehen Menschen über das Grundstück eilen, damit sie zu bestimmter Zeit zu bestimmtem Zweck an bestimmtem Platze sind.

Dieses von mir in seiner tatsächlichen Erscheinung kurz umrissene Direktionsrecht tritt uns unter den mannigfachsten Bezeichnungen entgegen: Anweisung, Anordnung, Verfügung, Betriebsleitung, Bestimmung, Befehl, Regelung, Bekanntmachung, ohne daß hier rechtliche Unterscheidungsmerkmale vorliegen.

Überhaupt — und damit komme ich zur Auseinandersetzung mit der Theorie — wird vom Direktionsrecht meistens mehr in tatsächlicher Hinsicht gesprochen, als daß auf den juristischen Gehalt Wert gelegt wird. Das ist meines Erachtens darauf zurückzuführen, daß bei der Betrachtung des Arbeitsrechtes, sei es im weiteren, sei es im engeren Sinne, stets von der Stellung des Arbeitnehmers ausgegangen wird. So bewegte sich auch unsere bisherige Aussprache fast immer um dieses zentrale Problem der „Abhängigkeit des Arbeitnehmers“. Wir gingen bei unseren Diskussionen davon aus, daß in diesem Punkte die Scheidung besteht zwischen den auf Arbeitsleistung überhaupt gerichteten Verträgen unseres Rechtes und denjenigen Rechtserscheinungen, die unserem speziellen Interessengebiet, dem Arbeitsrecht und dem Arbeitsvertragsrecht, unterfallen.

Demgegenüber glaube ich, daß wir vielleicht bei der Betrachtung des Arbeitsrechtes zu einer klareren Erkenntnis gelangen werden, wenn wir das Direktionsrecht des Arbeitgebers zum Kriterium machen können. Der Prüfung, ob dies möglich ist, sind meine nächsten Ausführungen gewidmet. Hierbei muß ich teilweise auf bereits Gesagtes zurückgreifen:

Forscht man nach dem typischen Gehalt des Wortes Arbeit in der Verbindung Arbeitsrecht, so ist er darin zu erblicken, daß, um mit OERTMANN zu sprechen, ein Mensch „als Dienender in einen fremden, gewerblichen oder häuslichen Betriebskreis eintritt“. Es findet also eine Begrenzung seiner höchst persönlichen Bewegungsfreiheit statt, die sowohl zu einer tatsächlichen als auch zu einer rechtlichen *capitis diminutio* führt, lediglich mit dem Unterschiede zum römischen Recht, daß es, juristisch betrachtet, der Wille des Betreffenden ist, diese Beschränkung seiner Freiheit auf sich zu nehmen. Wieweit ökonomische Momente ihn zu einer solchen Selbstaufgabe zwingen, ist vom wirtschaftlichen, philosophischen und soziologischen Gesichtspunkte aus erheblich, juristisch gleichgültig. Bereits bei der Beratung des BGBs machte man die verschiedenartigsten Versuche, sich mit dem Problem der nach außenhin in die Erscheinung tretenden Rechtsgleichheit im freien Dienstvertrag auseinanderzusetzen. Man suchte damals bereits juristisch das Essentiale der Abhängigkeit zu erfassen, ohne dabei zu einem Ergebnis zu gelangen, das sich in der tatsächlichen Ausgestaltung unseres BGBs klar auswirkte. Ich verweise in dieser Hinsicht auf die Arbeiten von KLÖPFEL, GIERKE, ROSIN ebenso wie auf die Anträge bzw. Äußerungen STADTHAGENS und des Berliner Gewerbegerichts gelegentlich der Durchprüfung der Vorschriften über den Dienstvertrag.

Besonders aber nach dem Kriege mit dem Wachsen und Werden des eigentlichen Arbeitsrechtes ist der Streit erneut entflammt.

a) Zunächst suchte man das Arbeitsrecht aufzubauen auf Grund derjenigen Bevölkerungsgruppen, für die es in Betracht kommt. Hiergegen wurde und wird eingewandt, daß man damit der „natürlichen Eigenart“ des juristischen Tatbestandes nicht gerecht wird, die doch das Primäre ist.

b) Dann versuchte man es mit dem wirtschaftlichen Moment. Diese Lehre, der sich vor allem HUECK und MELSBAACH angeschlossen haben, kann man dahin zusammenfassen, „daß sich der Arbeitnehmer in einem persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber“ befindet. Aber was bedeutet wirtschaftliches Abhängigkeitsverhältnis? Bei der ökonomischen Struktur unserer Wirtschaft befindet sich jeder Mensch in diesem oder jenem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis.

c) Drittens stellte man es mehr auf die organisatorische Abhängigkeit ab.

Hierbei ist die Grenze zwischen der unter b) und c) geschilderten Lehre etwas flüchtig. Die Idee der organisatorischen und persönlichen Eingliederung wird vor allem von POTTHOFF und SINZHEIMER vertreten. An ihr ist der Einfluß der marxistischen Lehre unverkennbar. SINZHEIMER vertritt den Standpunkt, daß von einer Freiheit des Arbeitnehmers eigentlich nur beim Vertragsabschluß gesprochen werden kann. Der § 105 GO., der für den Arbeitsvertrag das Recht der freien Übereinkunft statuiert, soll lediglich auf dem Papier stehen. Die Wirklichkeit sieht ganz anders aus, indem der Arbeitgeber diktiert und der Arbeitnehmer, da er gezwungen ist, seine Arbeitskraft zu verwerten, sich fügen muß.

Ganz abgesehen davon, daß nach Inkrafttreten des BRGs und anderer Gesetze sozialen Inhalts das einseitige Verfügungsrecht des Arbeitgebers beschränkt ist, scheint mir SINZHEIMER das ökonomische Kräfteverhältnis, das jeweils veränderlich ist, in die Jurisprudenz hereinzutragen. Alle Definitionen aber, die es auf die Stellung des wirtschaftlich Schwächeren abstellen, scheitern an der Relativität des Begriffs. In Zeiten guter Konjunktur ist der Arbeitnehmer, vor allem der gelernte, der Stärkere. Er kann besondere ihm günstige Bestimmungen in den Arbeitsvertrag aufnehmen lassen. In Zeiten rückläufiger Konjunktur ist es umgekehrt. Wie HUECK bemerkt, ist die Lage hier nicht anders als beim Kauf. Bei Warenverknappung und dadurch bedingter Wertsteigerung des Kaufobjektes diktiert der Verkäufer, bei Warenfülle und Absatzstockung hat der Käufer die vorteilhaftere Position. Daraus

kann man aber ebensowenig Schlüsse für die juristische Erfassung des Kaufbegriffes ziehen, wie man dies beim Arbeitsvertrag tun kann.

Die drei kurz skizzierten Auffassungen bringen jedenfalls zu der Überzeugung, daß die Definierung des Begriffes „abhängige Arbeit“ mit außerordentlichen Schwierigkeiten verknüpft ist.

Zu dieser Ansicht ist vor allem MOLITOR gelangt, der seinerseits wiederum vor allem auf die längere Dauer des Arbeitsverhältnisses Wert legt, und schließlich NIKISCH in seinem jüngst erschienenen Buch.

Alle Hindernisse glaubt NIKISCH dadurch überwunden zu haben, daß er einen neuen Begriff prägt, den des „Anstellungsvertrages“. Hierbei übernimmt NIKISCH von MOLITOR den Gedanken der Dauer, von HOENIGER den Gedanken der Konkretisierung und fügt als Drittes das Moment des Herrschaftsverhältnisses hinzu.

Es ist mit dem neuen Wort „Anstellungsvertrag“ meines Erachtens aber nichts gewonnen. Denn auch NIKISCH kann sich der Tatsache nicht verschließen, daß es sich um ein Abhängigkeitsverhältnis handelt, um ein Gehorchen im Gegensatz zu einem Geschuldesein bei sonstigen Leistungsverpflichtungen.

Nun habe ich mich aber mit NIKISCH noch in anderer Hinsicht auseinandersetzen, d. h. NIKISCH hat sich ebenso wie einige seiner Vorgänger mit dem Problem des Direktionsrechtes beschäftigt.

LOTMAR behandelt in seinem bekannten Buch das Direktionsrecht an mehreren Stellen. So sagt er z. B.: „Es ist daher ein logischer Fehler, unter und wegen Annahme einer einzelnen, wahren oder vermeintlichen Rechtsfolge des Dienst- oder Werkvertrages sich für das Vorliegen des einen oder des anderen Vertrags zu entscheiden, somit eine Rechtsfolge zum Untersuchungsmerkmal von Tatbeständen zu machen. Das geschieht z. B. mit dem Recht, die Arbeit zu dirigieren, welches beim Dienstvertrag dem Arbeitgeber, beim Werkvertrag dem Arbeitnehmer zusteht, daher beide Verträge unterscheiden soll — während man doch, vor die Frage gestellt, ob ein gegebener Arbeitsvertrag nach Dienst- oder Werkvertragsrecht zu behandeln sei, mit jenem Direktionsrecht nichts anfangen kann. Denn ob es dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber zustehe, müßte doch davon abhängen, ob der gegebene Vertrag ein Dienst- oder ein Werkvertrag ist.“

Ich möchte LOTMAR darin vollkommen zustimmen, daß das Direktionsrecht für die Frage, ob Dienst- oder Werkvertrag, nicht von ausschlaggebender Bedeutung ist. Dagegen muß ich mich gegen LOTMAR wenden, wenn er an einer anderen Stelle (Band I, S. 93) erklärt: „Für die Arbeit als Gegenstand des Arbeitsvertrags ist es gleichgültig. Das Wesen des Arbeitsvertrags ist nicht davon abhängig, wem die Entscheidung über seinen Vollzug durch den Arbeitnehmer, d. h. wem die Leitung der Arbeit zusteht.“ Dieser Satz LOTMARS ist meines Erachtens darauf zurückzuführen, daß LOTMAR das ganze Gebiet des Arbeitsvertrags nur unter dem Gesichtspunkt Werkvertrag — Dienstvertrag sah. Das trübte ihm den Blick dafür, daß der Querschnitt anders zu legen ist, nämlich nach dem Vorhandensein des abhängigen oder unabhängigen Arbeitsvertrags. Es muß daher meines Erachtens heißen: Dort, wo sich das Direktionsrecht des Produktionsmittelinhabers oder -eigentümers vorfindet, haben wir es mit dem Gebiete des abhängigen Arbeitsvertrages, also mit dem Arbeitsrecht zu tun; dort, wo wir dieses Direktionsrecht nicht finden, entfällt die Verwendung arbeitsrechtlicher Normen.

HOENIGER hat sich LOTMARS Ansicht insofern angeschlossen, als er erklärt: „Man weiß seit langem: Arbeitnehmer ist, wer abhängige oder wirtschaftlich unselbständige Arbeit leistet. Aber es ist noch nicht gelungen, den juristischen Tatbestand dieser abhängigen oder wirtschaftlich unselbständigen Arbeit genau zu umschreiben. Man kennt die Rechtsfolgen der abhängigen Arbeit, das Direktionsrecht des Arbeitgebers. Aber man kennt die Eigenart des juristischen Tatbestandes nicht, dem dieses Direktionsrecht als Rechtsfolge zugeordnet ist.“

Es gilt auch hier das soeben bei LOTMAR Ausgeführte. Das Direktionsrecht besteht nicht als Rechtsfolge des unselbständigen, abhängigen oder fremdbestimmten Arbeitsvertrags. Vielmehr ist beides dasselbe, nur von einem anderen Standpunkt aus betrachtet. HOENIGERS Ansicht erscheint mir so, als ob man sagen würde, die Stellung des Vorgesetzten ist die Folge des Vorhandenseins des Untergebenen, während doch Befehlen und Gehorchen zusammengehören, eines ohne das andere nicht denkbar ist, beide also gleichmäßig das Vorgesetzten- bzw. Untergebenenverhältnis charakterisieren.

NIKISCH bekennt sich zu der LOTMAR-HOENIGERSchen Ansicht, indem er noch auf graduelle Unterschiede in der Stärke des Direktionsrechtes hinweist. Er sagt:

„Etwas anders ist die persönliche Abhängigkeit zu beurteilen, wenn man darunter die Folge eines bestimmten Rechts versteht, das dem Arbeitgeber bei Arbeitsverhältnissen gewisser Art im Gegensatze zu anderen Arbeitsverhältnissen etwa zusteht. Dieses Recht soll die sogenannte Leitungsbefugnis oder das Direktionsrecht sein, kraft dessen der Arbeitnehmer seine Arbeit in bezug auf Ort, Zeit, Material, Gerät und Arbeitsmethode nach den Anweisungen des Arbeitgebers oder seines Beauftragten auszuführen hat. Verlangt man, daß der Arbeitnehmer in allen genannten Beziehungen gleichzeitig den Direktiven des Arbeitgebers unterworfen ist, so wäre der auf diese Weise gewonnene Begriff der „abhängigen“ Arbeit zweifellos zu eng, weil es offensichtlich Arbeitsverhältnisse gibt, die man bisher stets zu den abhängigen gezählt hat und bei denen gleichwohl dem Arbeitnehmer in der einen oder anderen Richtung ein gewisser, bisweilen sogar recht großer Spielraum gelassen ist. Wie verschieden stark die Leitungsbefugnis je nach den Verhältnissen des Einzelfalles sein kann und was für Momente dabei mitspielen, hat MOLLER noch neuerdings auseinandergesetzt. Der reisende Handlungsgehilfe gehört sicherlich zu den „abhängigen“ Arbeitnehmern im Sinne der herrschenden Auffassung, und doch ist er in bezug auf die Ausübung seiner Tätigkeit notwendigerweise meist ziemlich freigestellt. Je gehobener die Stellung des Arbeitnehmers ist und je mehr er an Sachkunde den Arbeitgeber überragt, um so mehr wird auch dessen Direktionsrecht zurücktreten, ohne daß deshalb das Arbeitsverhältnis seine Natur veränderte. Auf der anderen Seite ist ein gewisses Maß von Leitung jedem Arbeitsvertrag natürlich, es findet sich beim „freien“ Arbeitsvertrag so gut wie beim „abhängigen“, ja es kommt sogar beim Werkvertrag vor, wie § 645 BGB. zeigt, obgleich dieser doch von der herrschenden Lehre niemals zu den abhängigen Arbeitsverträgen gerechnet wird.

Ist hiernach das Direktionsrecht des Arbeitgebers schon deshalb für den vorliegenden Zweck nicht zu gebrauchen, weil es in mehr oder weniger ausgeprägtem Maße bei allen Arbeitsverträgen vorkommen kann, so muß es als Unterscheidungsmerkmal vollends ausscheiden, da es anerkanntermaßen nicht zum Tatbestande des Arbeitsvertrages oder einer seiner Arten gehört, sondern eine Rechtsfolge aus einem bestimmten Tatbestande darstellt. Wenn wirklich, wie behauptet wird, das Direktionsrecht überhaupt oder in einer bestimmten Ausprägung für eine gewisse Gruppe von Arbeitsverträgen charakteristisch wäre, so könnte man doch niemals einen konkreten Arbeitsvertrag zu dieser Gruppe rechnen mit der Begründung, daß bei ihm das Direktionsrecht in der geforderten Weise gegeben ist — vielmehr wäre umgekehrt die Frage, ob dem Arbeitgeber dieses Recht zusteht, danach zu entscheiden, ob der betreffende Arbeitsvertrag jener Gruppe angehört.“

Zweierlei ist hierauf zu erwidern:

1. Daß in der Praxis der Arbeitgeber aus reinen Opportunitätsgründen auf sein Direktionsrecht verzichtet, bzw. mit seiner Einschränkung einverstanden ist, spricht nicht gegen, sondern für das Vorhandensein des Direktionsrechtes. Denn verzichten kann ich nur auf das, was ich habe. Im übrigen handelt es sich nicht um

die Frage, ob der Arbeitgeber stets sein Direktionsrecht ausübt, sondern darum, ob er es ausüben kann, ob er die rechtliche Befugnis dazu hat.

2. Das Direktionsrecht wird von NIKISCH ebenso wie von LOTMAR und HOENIGER nicht scharf genug erfaßt: Notwendig ist immer das Vorliegen von drei Momenten: Die Verfügung über Raum, Art und Zeit.

Obwohl ich mit dem Vorstehenden im großen und ganzen bereits gesagt habe, daß ich mich HOENIGER nicht anschließe, so muß ich andererseits darauf verweisen, daß gerade HOENIGER zur Erkenntnis des Direktionsrechtes insofern viel beigetragen hat, als er die Begriffe von Spezies und Genus auf das Arbeitsrecht übertragen will. Ich stimme HOENIGER allerdings darin nicht zu, daß einfach eine Verwendung dieser Begriffe im Arbeitsrecht stattfinden kann. Das scheidet schon, wie KASKEL nachweist, an dem zivilrechtlichen Begriff der Ersetzbarkeit. Aber ich glaube, daß rein als geistiger Vorgang gewertet, die konkretisierende Tätigkeit, die wir z. B. bei Genuskäufen finden, sich in gleichen, bzw. ähnlichen Bahnen bewegt wie die Tätigkeit desjenigen, der das Direktionsrecht ausübt. In beiden Fällen handelt es sich um eine Individualisierung, nur daß dem Tatbestande nach im Arbeitsrecht sich diese Tätigkeit des Arbeitgebers natürlich weiter erstreckt als bei dem Tatbestande des BGB. bzw. HGB.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers, wie ich es soeben kurz im Umriß geschildert habe, ist nun durch vielfache, gesetzliche Vorschriften begrenzt.

Bei meinem Referat handelt es sich lediglich um die privatrechtlichen Beziehungen Arbeitgeber — Arbeitnehmer. Es müssen daher alle diejenigen gesetzlichen Vorschriften ausscheiden, die sich auf die öffentlichrechtliche Stellung des Arbeitgebers beziehen. Es werden also z. B. nicht etwa die Anordnungen der Gewerbepolizei zum Gegenstand der Erörterung gemacht, sondern stets vorausgesetzt, daß der Arbeitgeber in dieser Hinsicht vollkommen seinen Verpflichtungen nachgekommen ist. Fernerhin betrachte ich nicht die Sondergebiete Berg-, See-, Flößereirecht usw., wenn ich vielleicht auch an dieser oder jener Stelle Hinweise vornehmen werde. Zu bemerken ist außerdem, daß natürlich nicht allein der Akkordarbeiter dem Direktionsrecht unterliegt, sondern auch der Zeitlohnarbeiter. Allerdings ist es in der Natur des Tatbestandes begründet, wenn gerade beim Akkordarbeiter die Stärke und die Begrenzung des Direktionsrechtes am meisten in die Erscheinung tritt. Tatbestandsmäßig wird beim Akkordarbeiter der Arbeitgeber stärker Gelegenheit haben, sein Direktionsrecht auszuüben, während andererseits eine besondere Begrenzung dadurch gegeben ist, daß der Arbeiter in der Möglichkeit, seine Arbeitskraft nach seinem Belieben voll auszunutzen, nicht wesentlich beschränkt werden kann.

Ich werde mich dementsprechend in Teil III, im praktischen Beispiel, bemühen, nach Möglichkeit den Akkordarbeiter heranzuziehen. Im Anschluß hieran darf ich vielleicht vorschlagen, nicht von Akkordverträgen zu sprechen, sondern nur von Akkordabreden, denn wir stehen wohl in überwiegender Mehrzahl auf dem Standpunkt, im Akkord lediglich eine Entlohnungsform zu sehen, keine besondere Art des Arbeitsvertrags.

Ich fasse Teil I, Direktionsrecht, Arbeitsvertrag-Akkordabrede wie folgt zusammen:

Bei der eingangs erwähnten Formulierung dessen, was ich unter Direktionsrecht verstehe, ist es möglich, das Direktionsrecht zum Kriterium des abhängigen Arbeitsvertrags zu machen. Es könnte daher heißen: Arbeitsvertrag ist derjenige Vertrag, bei dem der Arbeitgeber als Eigentümer oder Besitzer der Produktionsmittel die Leistung des bei ihm gegen Entgelt tätigen Arbeitnehmers nach Raum, Art und Zeit konkretisiert.

II.

Wie bereits angedeutet, wird sich der Herr Korreferent dieses Teiles besonders annehmen, so daß ich, abgesehen von der Anführung der Gesetzesparagrafen, mich auf einige Bemerkungen mehr genereller Natur beschränken kann.

Da ist zunächst der § 121 GO. Der Paragraph ist so allgemein gefaßt, daß man als Begrenzung aus ihm lediglich entnehmen kann, daß sich das Direktionsrecht des Arbeitgebers nur auf die dem Arbeitnehmer übertragenen Arbeiten beziehen soll. Die Bedeutung des § 121 liegt somit in seiner allgemeinen Richtlinie, wobei ich noch hervorhebe, daß er nicht zwingenden Rechtes ist, d. h. das Direktionsrecht steht immer dem Arbeitgeber zu, jedoch ist es möglich, hinsichtlich seiner Ausdehnung in der Praxis Modifikationen eintreten zu lassen.

Auch die §§ 618 BGB. und 62 HGB. sagen nicht mehr als der § 121 der GO.

Der fragliche Passus des § 618 BGB. spricht von Dienstleistungen, die unter Anordnung oder Leitung des Arbeitgebers vorzunehmen sind. Auch hier können wir nicht erkennen, welche Direktionstätigkeit im einzelnen mit diesen Worten gemeint ist.

Die Ausbeute ist also mager, und wir müssen untersuchen, ob sonstige Gesetzesbestimmungen, die eigentlich für den vorliegenden Tatbestand nicht in Betracht zu kommen scheinen, dennoch anwendbar sind.

Abgesehen von den §§ 138, 157, 242 BGB., die ja stets als letzte Rettungsanker dienen, sind die §§ 243, 315ff., 480 BGB. und 375 HGB. heranzuziehen. Es handelt sich hier um diejenigen Fälle, in denen entweder eine nur der Gattung nach bestimmte Sache geliefert werden soll, oder einer der beiden Vertragskontrahenten bzw. ein Dritter — sei es kraft Vereinbarung, sei es kraft Gesetzes — die Leistung des anderen zu bestimmen hat. Nicht in Betracht zu kommen scheint mir allerdings der § 269 BGB., der sich auf den Ort der Leistung bezieht.

A. Die soeben angeführten gesetzlichen Bestimmungen des BGB. und HGB. über den Genuskauf sind nicht anwendbar, und zwar deswegen, weil es sich im fraglichen Falle sowohl beim BGB. als auch beim HGB. um eine bereits vorhandene, wenn auch noch nicht ausgewählte Sache handelt. Im Arbeitsrecht dagegen soll ja die Sache überhaupt erst geschaffen werden. Das Arbeitsrecht befaßt sich also im Gegensatz zu den meisten Bestimmungen des BGB. und des HGB. ausschließlich mit dem Produktionsgang, mit dem Herstellungsweg. Aus dieser Unterschiedlichkeit rein tatsächlicher Natur ergibt sich eine klare Scheidung der Rechtsgebiete.

B. Im Gegensatz zu A können dagegen die §§ 315ff. BGB. für das Direktionsrecht als allgemeine Grundlage dienen. Zwar liegt beim Arbeitsvertrag die Verpflichtung des Arbeitnehmers insofern fest, als er Arbeit zu leisten hat, und zwar diejenige Arbeit, die bei Abschluß des Vertrages in großen Umrissen festgelegt worden ist. Wie die Leistung aber im einzelnen zu erfolgen hat, das bestimmt der Arbeitgeber unter Zugrundelegung der Gedanken, die die §§ 315ff. zum Ausdruck bringen. Auch beim Arbeitsvertrag muß die Leistung selbst, die der Arbeitnehmer zu erbringen hat, bestimmbar sein. Das Erfordernis also, das der § 315 voraussetzt, nämlich, daß eine Grundlage ersichtlich sein muß, von der die Bestimmung nach billigem Ermessen ausgeht, ist vorhanden.

Nun ist allerdings mit diesem Ergebnis nicht sehr viel gewonnen. Denn auch in den §§ 315ff. prägen sich ja nur Gedanken aus, wie sie z. B. § 242 präzisiert.

Abschließend verweise ich auf den Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes, der meines Erachtens in mancher Beziehung bei unserem diesjährigen Thema herangezogen werden muß.

Der § 1 des Entwurfes glaubt die abhängige Stellung des Arbeitnehmers. bzw. das Direktionsrecht des Arbeitgebers dadurch hinlänglich zu charakterisieren, daß er den Ausdruck „angestellt“ gebraucht. Damit ist meines Erachtens ebensowenig gewonnen, als wenn wir mit NIKISCH von einem Herrschaftsverhältnis sprechen.

Im § 30 (Pflichten des Arbeitnehmers) bringt dann der Entwurf die Leitungsbefugnis des Arbeitgebers, ohne jedoch auch hier den Inhalt scharf zu umreißen, um den es sich im einzelnen handelt. Es folgen Bestimmungen über die Treuepflicht des Arbeitnehmers.

Im dritten Hauptabschnitt finden wir dann im § 108 Bestimmungen über das Direktionsrecht in denjenigen Fällen, in denen der Arbeitnehmer in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen worden ist. Im vierten Abschnitt muß der § 112 herangezogen werden, in dem sich das Direktionsrecht des Arbeitgebers insofern beweist, als dem Arbeitgeber die Befugnis gesetzlich zuerkannt wird, die Arbeiter zu einer Betriebsgruppe zusammenzufassen.

Damit verlasse ich Teil II und wende mich im Teil III den praktischen Beispielen zu.

III.

A. Der Arbeitgeber F., der einen großen Betrieb leitet, will in einer Abteilung Akkordarbeit einführen. Der TV. sieht Akkordarbeit vor. F. ist berechtigt, in Akkord arbeiten zu lassen, ohne daß der § 78 Ziff. 2 BGB. Platz greift, der ja ein Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung bei der Einführung neuer Lohnungsmethoden nur dort vorsieht, wo eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht. Aber selbst wenn der TV. sich über den Akkord nicht ausspricht, halte ich den § 78 Ziff. 2 nicht für anwendbar, da der Akkord keine neue Lohnungsmethode ist.

Doch sei dem, wie es sei; wir wollen einfach, zumal ich ja auf die öffentlich-rechtlichen Begrenzungen des Direktionsrechts nicht einzugehen habe, den praktischen Fall insofern annehmen, als Arbeitgeber und Betriebsvertretung sich über die Einführung der Akkordarbeit einig sind.

Was kann nun der Arbeitgeber anordnen?

1. Der Arbeitgeber kann eine bestimmte Gruppierung der Maschinen vornehmen. Das ist ein sehr wichtiges Gebiet, auf das sich das Direktionsrecht erstreckt, und zwar möchte ich das an folgendem Beispiel erklären: Ungefähr bis zum Jahre 1918 standen wir auf dem Standpunkt, daß in unseren Betrieben die gleichartigen Maschinen an einer Stelle zusammengefaßt werden müßten. Es gab also eine Dreherei, eine Stanzerie, eine Wickelei usw. Das hatte den Vorteil, daß sämtliche in Betracht kommenden Arbeiten derselben Art an einer Stelle konzentriert wurden. Die seit ungefähr 5—6 Jahren einsetzende Entwicklung hat dagegen eine gänzlich anders geartete Idee verwirklicht. Es kommt nämlich jetzt darauf an, alle Maschinen in der Reihenfolge aufzustellen, in der die Bearbeitung eines Arbeitsstückes erfolgt. Wenn ich also z. B. für die Herstellung eines Tisches eine Hobelmaschine, eine Drehbank, eine Sägemaschine ebenso brauche, wie Maler und Lackierer tätig sein müssen, so geschieht die Anordnung jetzt derart, daß alle diese in Betracht kommenden Arbeitsmaschinen und Arbeitskräfte hintereinander geschaltet sind. Dieses neue Prinzip bedingt natürlich auch eine andere Einteilung der Arbeitnehmer. Dabei hebe ich hervor, daß gerade durch diese moderne Gruppierung der Arbeitnehmer insofern wieder eine Verknüpfung mit seinem Arbeitsprodukt gewinnt, als er den Endeffekt seines Wirkens sinnbildlich vor Augen sieht, während er bislang gar nicht wußte, wohin das einzelne Teil, das er fertiggestellt hat, gelangte. Kurzum, wie der Arbeitgeber die Maschinen und die an den Maschinen tätigen Arbeiter verteilt, ist seine Sache.

2. Der Arbeitgeber kann den Meister mit der Festsetzung der Akkordzeiten beauftragen. In früheren Jahren und auch jetzt noch in Kleinbetrieben ist größten-

teils diese Handhabung beibehalten worden. Der Meister, der fast stets ein Fachmann ist, kennt sein Handwerk von Grund auf, so daß er nach seiner Erfahrung angibt, wieviel der Akkordarbeiter für die Herstellung irgendeines Stückes zu erhalten hat.

3. Im Gegensatz hierzu kann aber auch der Arbeitgeber ein besonderes Vorkalkulationsbureau einrichten, dem ausschließlich die Aufgabe obliegt, die Akkordzeiten festzulegen. Der Meister hat in einem solchen Falle mit der Regelung der Akkordzeiten nichts zu tun.

Ich habe nun soeben zu Punkt 2 und 3 von Akkordzeiten gesprochen. Was ist das? Ich muß an dieser Stelle etwas näher darauf eingehen. Jeder Akkord setzt sich aus zwei Faktoren zusammen, nämlich aus Zeit und Geld. Während früher eine genaue Untersuchung der einzelnen Zeiten nicht stattfand, ist hierin ein grundlegender Wandel eingetreten. In einem modern geleiteten Unternehmen bestehen besondere Vorkalkulationen, in denen technische Arbeitskräfte tätig sind, um bei jedem einzelnen Arbeitsvorgang festzustellen, wieviel Zeit ein Durchschnittsarbeiter zu seiner Ausführung braucht. Diese Methode, die von Amerika ihren Ausgang genommen hat und dann in Deutschland in vielfacher Hinsicht vertieft und ausgestaltet ist, gewährleistet eine objektive Prüfung auch insofern, als der einzelne Vorkalkulator gar nicht mehr mit dem jeweils die Arbeit ausführenden Arbeiter in Berührung kommt. Wir charakterisieren diese Entwicklung mit dem Schlagwort „Vom Geldakkord zum Zeitakkord“. Wie schon bemerkt, erklärte früher der Meister, nachdem er sich ein ungefähres Bild davon gemacht hatte, wie lange der Arbeiter an einer Arbeit zubringen würde: Für die fragliche Arbeit gibt es 30 M. Und nun war es Sache des Arbeiters, sich anzustrengen und die Arbeit in möglichst kurzer Zeit auszuführen. Brauchte der Arbeiter viel Zeit, so verringerte sich damit natürlich sein Verdienst. Er ging dann zum Meister und forderte einen Zuschuß, der ihm fast stets gewährt wurde. Bewältigte der Arbeiter die Arbeit schnell, so stellte der Meister bzw. die übergeordnete Betriebsleitung sehr bald fest, daß der Verdienst der Arbeiter außerordentlich hoch liege, und es kam zu jenen bekannten Akkordkürzungen, die einen Hauptangriffspunkt der Akkordarbeit bildeten.

Jetzt ist die Situation anders. Eine Akkordarbeit wird nach wissenschaftlichen Methoden bis in ihre kleinsten Teile zerlegt. Jeder Handgriff wird hinsichtlich der Dauer seiner Ausführungszeit bewertet und dann werden die einzelnen Bestandteile zusammengesetzt. Aus ihnen ergibt sich die Gesamtzeit. Der Arbeitgeber ist kraft seines Direktionsrechtes frei in der Auswahl derjenigen Personen, die er mit der Festlegung der Akkordelemente betraut. Er ist frei in der Auswahl der Arbeiten, die er untersuchen will. Er ist frei in der Anordnung, wann diese Untersuchung stattfinden soll usw. Es ist eine Unsumme außerordentlich feiner und technisch wichtiger Arbeiten, die in dieser Hinsicht dem Arbeitgeber obliegen.

Nun ist aber die Zeit nur ein Faktor, aus dem sich der endgültige Preis zusammensetzt. Dieser Zeitfaktor wird je nach der Qualität der Arbeit multipliziert mit einem Geldfaktor, der entweder zwischen den Tarifparteien vereinbart ist oder nach den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes festgelegt wird. In welcher Art und Weise der Arbeitgeber diese Multiplikation ausführt, d. h. ob er zunächst die Zeit erst wieder in eine Zahl umrechnet und dann multipliziert oder nicht, ist Sache des Arbeitgebers.

B. Der Schlosser X. ist vom Arbeitsnachweis angefordert worden. Er wird in den Einstellungsraum gewiesen. Der betreffende Beamte unterhält sich mit ihm, aber bevor es zum Abschluß eines Arbeitsvertrages kommt, soll sich der Schlosser X., der in Akkord arbeiten wird, der psychotechnischen Eignungsprüfung unterziehen. Der Schlosser X. weigert sich. Er erklärt, er hätte das Schlosserhandwerk vier Jahre lang erlernt, wäre 15 Jahre in den verschiedenartigsten Fabriken gewesen, und es widerspräche seinem Berufsstolz, diesem Ansinnen des Arbeitgebers Folge zu

leisten. Beharrt der Arbeitgeber auf seinem Wunsche und beharrt andererseits der Arbeitnehmer auf seiner Weigerung, so kommt es zum Abschluß eines Arbeitsvertrages überhaupt nicht, und der Arbeitnehmer wird wohl oder übel den Weg zum Arbeitsnachweis wieder antreten müssen. Die Situation ist auch bei einem Schwerbeschädigten nicht anders. Nehmen wir an, der betreffende Arbeitgeber hätte seiner gesetzlichen Pflicht, 2 vH Schwerbeschädigte einzustellen, noch nicht genügt, so hätte er trotzdem die Möglichkeit, um für den ihm zugewiesenen Schwerbeschädigten einen geeigneten Arbeitsplatz auszuwählen, den Schwerbeschädigten der psychotechnischen Eignungsprüfung zu unterwerfen. Es bestehen hier auf Grund des Schwerbeschädigtengesetzes keine Bedenken, wenn der Arbeitgeber den sich weigernden Schwerbeschädigten der Fürsorgestelle wieder zur Verfügung stellt. Der Arbeitgeber lehnt gar nicht ab, einen Schwerbeschädigten in seinen Betrieb hereinzunehmen, aber er hält es für seine Pflicht, auf Grund der psychotechnischen Eignungsprüfung den Schwerbeschädigten einer Auswahluntersuchung zu unterwerfen.

Bei den soeben angeführten Beispielen liegt — das unterstreiche ich nochmals — ein Arbeitsvertrag nicht vor. Die Berechtigung des Arbeitgebers zu seinen Forderungen ist hier also nicht auf seinen Rechtsansprüchen aus dem Arbeitsvertrag aufgebaut. Vielmehr handelt er kraft des Rechtes, das jeder bei der Auswahl derjenigen Personen hat, die er bei sich in Dienst nehmen will, ein Recht, das seine Schranken lediglich in den Bestimmungen von Treu und Glauben hat.

Aber auch wenn ein Arbeitsvertrag bereits abgeschlossen ist, wird der Arbeitgeber in derselben Weise verfahren können.

Nehmen wir an, beide Parteien sind sich einig, daß der Schlosser X. zweitklassige Schlosserarbeiten verrichten soll. Die Arbeitsordnung ist dem Schlosser ausgehändigt worden, bzw. hat der Arbeitgeber durch Anschlag seiner Verpflichtung genügt. Nunmehr erklärt der Arbeitgeber dem Schlosser X., daß er sich der Eignungsprüfung unterwerfen müsse, damit unter den tausend zweitklassigen Schlosserarbeitsplätzen auch eine wirklich geeignete Stelle ausgewählt wird. Weigert sich der Schlosser, so handelt er dem Direktionsrecht des Arbeitgebers zuwider.

C. Die zu B. bestehende Klippe ist glücklich überwunden. Der Schlosser wird in eine Betriebsabteilung gewiesen und erhält an einer Werkbank einen bestimmten Arbeitsplatz. Er erklärt, die Arbeit könne er zwar ausführen, aber der Arbeitsplatz sage ihm nicht zu. Erstens wäre es zu dunkel und zweitens wären die Arbeitsplätze so disponiert, daß nicht genügend Raum wäre, um ohne dauernde Belästigung des Arbeitsnachbarn arbeiten zu können. Der Arbeiter verlangt Zuweisung eines räumlich anderen Arbeitsplatzes. Der Arbeitgeber lehnt ab. Er vertritt die Ansicht, der Arbeitsplatz wäre sorgsam ausgewählt. Er entspräche im übrigen den gewerbe-polizeilichen Vorschriften, und es läge kein Grund vor, die Arbeit zu verweigern. Hier hat der Arbeitgeber, falls der Arbeitnehmer hartnäckig auf seiner Ansicht verharret, die Möglichkeit, von den gesetzlichen Hilfsmitteln des § 123 GO. Gebrauch zu machen. Natürlich findet das Recht, über die Arbeitsplätze räumlich zu disponieren, dort seine Grenze, wo die Schikane beginnt. Wenn der Arbeitgeber einen kurzsichtigen Arbeiter an einen besonders dunklen Arbeitsplatz stellt und von ihm verlangt, daß er feine Präzisionsarbeit in Akkord ausführen solle, so glaube ich, daß bei einer Entlassungstreitigkeit vor dem Arbeitsgericht der Arbeitgeber mit seiner Ansicht kaum durchdringen würde.

Bei dieser Gelegenheit möchte ich die Frage der Kolonnengruppierung lediglich berühren, weil wir am Schluß des Seminars ein besonderes Referat über den Gruppenakkord haben werden.

Der Arbeitgeber hat das Recht, in seinem Betriebe die Arbeiter zu Kolonnen zusammenzuschließen. Handelt es sich doch hier, um mit dem Arbeitsvertragsgesetzesentwurf zu sprechen, um die Betriebsgruppe im Gegensatz zu den selbständigen

Akkordanten, die sich kraft eigenen Rechts gruppieren können. Der Arbeitgeber kann daher die Betriebsgruppe vergrößern oder verkleinern, solange dadurch bei immer weiter fortlaufender Gewährung neuer Arbeit eine Schmälerung der Verdienstmöglichkeit nicht eintritt.

D. Wie der Arbeitgeber den Akkordzettel, d. h. den Beleg über Art der Arbeit und Endpreis, einrichtet, ist seine Sache; ebenfalls unterliegen folgende Bestimmungen dem Direktionsrecht des Arbeitgebers:

1. Der Arbeiter hat sich beim Meister zu melden, wenn er eine neue Arbeit beginnen will, damit der Meister ihm den Akkordzettel aushändigt.

2. Der Arbeiter hat sofort nach Fertigstellung und nach Vornahme der gehörigen Abnahme der Arbeit durch die Kontrolle die Akkordzettel beim Meister wieder abzugeben.

3. Damit die Kontrolle ordnungsgemäß durchgeführt werden kann, hat sich der Arbeiter zwecks Vornahme der Kontrolle an den Kontrolleur zu wenden.

4. Akkordzettel, die nicht bis zu einer bestimmten Stunde eines Tages der Woche abgeliefert werden, gelangen nicht mehr zur Verrechnung.

Bedingung für die Durchführung der letzteren Vorschrift ist natürlich, daß der Arbeitnehmer seinerseits rechtzeitig in den Besitz der Akkordzettel gelangt.

E. Gehen wir einen Schritt weiter. Der Schlosser X. ist mit seinem Arbeitsplatz zufrieden. Er bekommt zweitklassige Schlosserarbeit zugewiesen und erhält einen Zettel vor Beginn der Arbeit, der ihm nicht allein über die Art seiner Arbeit Aufklärung verschafft, sondern auch den Preis angibt. Der Schlosser erklärt, er könne sich auf dem Akkordzettel nicht zurechtfinden. Es stände zwar die Endsumme darauf, aber wie die Endsumme errechnet wäre, sei ihm vollkommen unklar. Er verlange die genaue Aufstellung über die einzelnen Faktoren, aus denen sich der endgültige Akkordpreis zusammensetze. Der Arbeitgeber lehnt ab, indem er erklärt, daß er zu einer derartigen Präzisierung nicht verpflichtet ist. Der TV. schreibe lediglich vor, daß über Art und Weise der Arbeit sowie über den Endpreis Auskunft gegeben werden müsse.

Ist der Arbeiter mit der fraglichen Handhabung im Betrieb nicht einverstanden, so ist es sein Recht, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, ebenso wie die Weigerung des Arbeitnehmers, sich den im Betriebe üblichen Maßnahmen zu unterwerfen, den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung berechtigen würde.

Nun besteht allerdings vielfach in TVn die Bestimmung, daß, wenn eine Einigung über den Akkordpreis, d. h. also über die endgültig festgesetzte Summe, nicht erzielt werden kann, eine sogenannte Werkstattkommission, d. h. eine paritätisch aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern zusammengesetzte Instanz gewählt wird, die das Nachprüfungsrecht hat. Soweit sich eine solche Bestimmung in den TVn nicht findet, wäre meines Erachtens der Arbeiter, der mit den ihm vorgelegten Akkordpreisen nicht einverstanden ist, lediglich in der Lage — ich sehe natürlich von dem Fall ab, daß er sich weigert, die Arbeit auszuführen —, auf Zahlung ortsüblichen Verdienstes zu klagen, wobei ich die Frage dahingestellt sein lasse, welche Instanz er anzurufen hat. Nehmen wir aber einmal an — denn das wird der häufigere Fall sein —, daß die Institution einer solchen Werkstattkommission vorhanden ist, so prägt das Direktionsrecht des Arbeitgebers sich wiederum darin aus, daß er Zeit und Ort, an dem die Werkstattkommission zu tagen hat, festsetzen kann. Auch hier besteht die ihm auferlegte Begrenzung lediglich darin, daß er eine schikanöse Ausnutzung seiner Rechte natürlich nicht vornehmen darf. Wenn z. B. die Akkordarbeit, die auf der Maschine M zu leisten ist, nachgeprüft werden soll, dann kann der Arbeitgeber nicht eine andere Maschine, die sich von dem Arbeitsgang der Maschine M wesentlich unterscheidet, zur Benutzung heranziehen. Andererseits kann der Arbeitgeber natürlich nicht jeden Akkord, der irgendwann und irgendwo einmal streitig wird, nachprüfen lassen, sondern es

wird sich stets — und ich hebe hervor, daß nennenswerte Schwierigkeiten in der Praxis nicht bestehen — darum handeln, neuartige, bislang noch nicht ausgeführte Arbeiten einer Nachprüfung zu unterziehen. Sollte sich der Arbeitnehmer weigern, sich diesem durch die Werkstattkommission festgesetzten Ergebnis zu unterwerfen, so hätte der Arbeitgeber die ihm gesetzlich zustehenden Mittel des § 123 GO. anzuwenden, wobei ich auch hier die Frage des Tarifbruchs beiseite lasse.

F. Von wesentlicher Bedeutung ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers, soweit es sich um die Frage handelt, ob er erstens die Arbeit des Arbeitnehmers unterbrechen lassen kann, wenn es ihm richtig erscheint, und die damit zusammenhängende weitere Frage, ob er den Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitsplatz versetzen darf.

Was die Unterbrechung des Arbeitsvorganges anbelangt, so handelt es sich bei dem zu erörternden Fall nicht darum, daß der Akkordschlosser X. überhaupt nicht mehr weiterarbeiten kann, sondern vielmehr darum, daß er bisher die Arbeit A ausführte und ihm der Arbeitgeber nunmehr erklärt, er müsse schnell die Arbeit B dazwischen machen, da diese besonders eilig wäre. Es wird vorausgesetzt, daß die dem Schlosser X. zugewiesene Arbeit B derselben Kategorie angehört wie die Arbeit A, die er bis dahin ausführte. Es dürfte keinem Zweifel unterliegen, daß der Arbeitgeber, der ja über die Arbeitseinteilung disponieren muß, um den Verpflichtungen seinen Auftraggebern gegenüber nachkommen zu können, berechtigt ist, den Arbeitsgang des Akkordschlossers X. zu unterbrechen. Natürlich dürfen diese Unterbrechungen nicht absichtlich und schikanös so ausgeführt werden, daß immer etwa ein bestimmter Arbeiter von einer Arbeit zur anderen übergehen muß, wie dies dem Arbeitgeber gefällt. Vielmehr handelt es sich stets nur um diejenigen Tatbestände, die in dem ordnungsmäßigen Verlauf auch eines vorbildlich geführten Betriebes immer und immer wieder eintreten können. Ist es ja z. B. in der Montage das übliche — ich sehe von der Fließbandfabrikation ab —, daß die Akkordarbeiter an mehreren Stücken zu gleicher Zeit arbeiten.

Schwieriger liegt vielleicht der zweite Fall, nämlich der, daß der Arbeitgeber den Akkordschlosser X., der bislang zweitklassige Arbeiten gearbeitet hat, an einen Arbeitsplatz versetzen will, an dem lediglich drittklassige Arbeiten ausgeführt werden. Während also bislang der Akkordschlosser X. die Möglichkeit hatte, etwa 80—85 Pf. zu verdienen, könnte er jetzt nur im Durchschnitt einen Verdienst von 70 Pf. erreichen. Der Fall, daß dies Versetzen geschieht, weil Arbeitsmangel vorhanden ist, soll ebenso ausgeschaltet werden wie irgendein vorübergehender Notfall. Also streitig könnte kurzum derjenige Fall werden, in dem ein Arbeitgeber dem Akkordschlosser X. erklärt, seine Leistungen hätten so nachgelassen, daß er zur Ausführung zweitklassiger Arbeiten nicht mehr fähig wäre. Aus diesem Grunde müsse er ihn zu den drittklassigen Arbeiten versetzen. Der Arbeiter X. weigert sich, das zu tun. Der Arbeitgeber nimmt die Versetzung trotzdem vor, indem er erklärt, er löse das ursprüngliche Arbeitsverhältnis und gehe ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Akkordschlosser X. ein. Die Lösung des ersten, ursprünglichen Arbeitsverhältnisses steht dem Arbeitgeber natürlich frei. Ob der Schlosser X. mit dem Abschluß eines veränderten Vertrages einverstanden ist, ist seine Sache. Weigert er sich, die drittklassige Arbeit auszuführen, so wird es zur Entlassung kommen, und das Gericht würde über die Berechtigung der Entlassung zu entscheiden haben. Hierbei wird meines Erachtens die Beweisfrage eine erhebliche Rolle spielen, ob sich tatsächlich die Leistung des betreffenden Arbeitnehmers bis zu einer erheblichen Unterwertigkeit gemindert hat. Ist dies der Fall, so glaube ich, daß der Arbeitgeber recht bekommen wird, wenn er das ursprüngliche Arbeitsverhältnis löste.

Man sieht aus dem hier konstruierten Fall, daß dies Versetzungsrecht des Arbeitgebers von einer Verdienstchance zu einer anderen nur darin bestehen kann, daß er den alten Arbeitsvertrag aufhebt. Verweisen möchte ich allerdings an dieser

Stelle auf den § 43 der Seemannsordnung. Hier hat der Kapitän das Recht, einen angeheuertten Matrosen in seinem Verdienst herunterzusetzen, falls sich nach Antritt der Reise herausstellt, daß eine Unterwertigkeit gegenüber der vereinbarten Heuer eingetreten ist. Ob sich eine ähnliche Regelung auch für unser Arbeitsvertragsrecht empfehlen würde, — natürlich unter ähnlichen Rechtsschutzbedingungen, wie sie die Seemannsordnung für den Matrosen vorsieht — lasse ich dahingestellt.

Auch in denjenigen Fällen müßte der Arbeitgeber das alte Vertragsverhältnis lösen, in denen er einen Arbeiter aus seiner Kategorie in eine andere versetzen will. Wenn also z. B. ein Dreher zum Schlosser gemacht werden soll, so müßte das alte Vertragsverhältnis gelöst und ein neues eingegangen werden. Anders liegt der Fall dann, wenn ein Arbeiter von einem Arbeitgeber zur beliebigen Verwendung in seinem Betriebe eingestellt worden ist, was allerdings nur in Klein- und Kleinstbetrieben vorkommen dürfte. Das interne Versetzungsrecht des Arbeitgebers zusammenfassend, möchte ich sagen: Ein Recht auf Beschäftigung mit einer bestimmten Arbeit hat der Arbeiter — auch der Akkordarbeiter — nicht, solange nicht diesbezügliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen existieren. Es wird sich also bei der Beurteilung des Versetzungsrechtes des Arbeitgebers fast stets darum handeln, ob der Arbeitnehmer in seiner neuen Tätigkeit dieselben Verdienstmöglichkeiten hat wie in derjenigen Stelle, für die er ursprünglich eingestellt ist.

Nun ergibt sich bei dem Recht der Versetzung die Frage, ob der Arbeitgeber befugt ist, Arbeiter, die in seinem Betrieb arbeiten, in einen anderen Betrieb zu überweisen. Ich sehe hierbei von denjenigen Fällen ab, in denen der ursprüngliche Arbeitsvertrag ein derartiges Versetztwerden zum Gegenstand der Vereinbarung hat, z. B. bei Monteuren. Vielmehr möchte ich folgenden Fall konstruieren: Der Arbeitgeber F. I hat sich mit dem Arbeitgeber F. II konzerniert, bzw. ist er mit ihm eine Interessengemeinschaft eingegangen. Um nun die gegenseitigen Arbeitsverhältnisse kennenzulernen, beschließen F. I und F. II, gegenseitig ihre Arbeitskräfte auszutauschen, damit diese die verschiedenen Fabrikate und Arbeitsmethoden kennen lernen. Soweit durch eine derartige Versetzung eine Verdienstminderung nicht eintritt, billige ich dem Arbeitgeber ein derartiges Versetzungsrecht zu. Entscheidend ist also auch bei einer zeitweiligen Überweisung in einen anderen Betrieb die Frage, die ebenso bei der Versetzung in denselben Betrieb eine Rolle spielt, ob der Arbeitnehmer ungeschmälert seine bisherigen Erwerbsmöglichkeiten beibehält. Juristisch interessant ist bei einer derartigen Regelung das Moment, daß der fragliche Arbeitnehmer gewissermaßen einem zweifachen Direktionsrecht unterliegt, nämlich dem Direktionsrecht des F. I im allgemeinen und dem des F. II im besonderen. bzw. umgekehrt. Eine derartige Stellung ist uns jedoch aus anderen Rechtsinstitutionen bekannt. Denn wenn ich z. B. in ein Bureau gehe, um eine Schreibmaschinenkraft für drei Stunden zu erhalten, so unterliegt die betreffende Angestellte sowohl dem Direktionsrecht ihres eigentlichen Arbeitgebers als auch dem meinigen hinsichtlich der Ausführung ihrer Arbeit im einzelnen. Nur ist hier allerdings wieder hervorzuheben, daß die Betreffende beim Abschluß ihres Arbeitsvertrages von vornherein mit einer derartigen Gestaltung einverstanden war. Der § 613 steht dem nicht entgegen.

Schluß.

Ich habe versucht, theoretisch und praktisch das Direktionsrecht des Arbeitgebers zu umreißen. Bei begrenzter Zeit war es natürlich nicht möglich, alle diejenigen vielfältigen Möglichkeiten zu untersuchen, die tatsächlich vorkommen, bzw. vorkommen können. Bemerken möchte ich jedoch, daß das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht allein im Recht, sei es durch Gesetz, TV. oder Betriebsvereinbarung, seine Schranken erhält. Wesentlicher fast sind hier noch die wirtschaftlichen Momente. Derjenige Arbeitgeber, der in dem schweren Konkurrenzkampf,

in dem sich zur Zeit unsere deutsche Industrie befindet, sich des Direktionsrechtes in ungeeigneter Weise bedient, wird stets am eigenen Leibe die Folgen eines derartigen Verhaltens spüren. Die Wirtschaft ist es also, die hier vielleicht einen größeren Zwang ausübt, als das geschriebene oder ungeschriebene Recht.

Wem aber auch diese Beschränkung zu gering ist, den erinnere ich an jenes NIETZSCHE-Wort, mit dem ich schließen möchte: „Der Befehlende trägt die Last aller Gehorchenden.“

Das Direktionsrecht beim Akkordvertrag¹.

Korreferat.

Von Referendar E. HELLMUT JACOBY-Berlin.

Die Schwierigkeit des Korreferats lag in meiner grundsätzlichen Übereinstimmung mit dem Herrn Referenten. Der Herr Referent hat bereits ausgeführt, daß zwischen Referat und Korreferat eine Arbeitsteilung erfolgt ist. In ihrem Sinne sollen im ersten Teile des Korreferates die gesetzlichen Grundlagen des Direktionsrechtes aufgezeigt werden; im zweiten soll dann das Direktionsrecht durch die Darstellung einiger Entscheidungen der Gewerbegerichte illustriert werden.

Arbeit ist nur möglich durch Organisation. Organisation bedeutet die Unterordnung des einen unter die Anweisungen, Informationen, Befehle, kurz, den Gestaltungswillen eines anderen. Aus dem Verhältnis der Über- und Unterordnung entspringt das Direktionsrecht des Arbeitgebers, dem sich der Arbeitnehmer mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages unterwirft. Der Arbeitnehmer wird Gehorsam schuldig in bezug auf die Arbeitsausführung (das Wo, Wann und Wie der Arbeit) und sein persönliches Verhalten während der Arbeit. Dieses Verhältnis ist, wie gesagt, Bedingung jeder Arbeit und wäre es auch in einem vollsozialisierten Staate. MARX schreibt im „Kapital“: „Auch eine unmittelbar gesellschaftliche oder gemeinschaftliche Arbeit auf größerem Maßstabe bedarf mehr oder minder einer Direktion, welche die Harmonie der individuellen Tätigkeiten vermittelt und die allgemeinen Funktionen vollzieht, die aus der Bewegung des produktiven Gesamtkörpers im Unterschied von der Bewegung seiner selbständigen Gesamtkörper entspringen.“

In früheren Referaten dieses Seminars wurde zu dem Verhältnis des Arbeitsvertrages zum Dienst- und Werkvertrag Stellung genommen. Wir haben den Arbeitsvertrag als einen Unterfall des Dienstvertrages kennengelernt; wir müssen selbstverständlich den Akkordvertrag, der seinerseits sich von dem gewöhnlichen Arbeitsvertrag nur durch eine andere Entlohnungsform unterscheidet, auch unter

¹ Literatur: Arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gewerbe- und Kaufmannsgerichtes Berlin. Herausg. von Wölbling & Neumann. 1925. — BAUM: Handbuch für Gewerbe- und Kaufmannsgerichte 1904 und 1912. — Derselbe: Das Recht des Arbeitsvertrages. 1911. — Bürgerliches Gesetzbuch: Kommentar der Reichsgerichtsrate, Bd. 1, 1922; Kommentar von STAUDINGER, Bd. 2, 1912. — HOENIGER-WEHRLE: Arbeitsrecht; Sammlung der reichsgesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsvertrag 1925 (Einführende Abhandlung über die Grundformen des Arbeitsvertrages von HOENIGER. HUECK: Das Arbeitsvertragsrecht. 1922. — WALTER KASKEL: Arbeitsrecht, Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft. 31. — CARL KOEHNE: Der Rechtscharakter des gewerblichen Akkordvertrages, S. 4 im Arch. f. bürgerl. Recht, Bd. 29, 46. — LANDMANN: Kommentar zur Gewerbeordnung. 1917. — LOTMAR: Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches. 1902. — MARX: Das Kapital. — MOLTOR: Das Wesen des Arbeitsvertrages. 1925. — NIKISCH: Die Grundformen des Arbeitsvertrages und der Anstellungsvertrag. 1926. — OERTMANN: Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes. 1925; Deutsches Arbeitsvertragsrecht 1922. — SINZHEIMER: Der corporative Arbeitsnormenvertrag 1907/08. — PAUL WOELBLING: Grundsätze des Akkordvertrages aus Gerichtsentscheidungen für Gerichte, Arbeitgeber und Akkordarbeiter. 1922. — Derselbe: „Zum Recht des Akkordvertrages“ im Reichsarbeitsblatt. 1922. — Derselbe: Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. 1908.

die Dienstvertragsvorschriften stellen. Die Prinzipienfrage: „Dienst- oder Werkvertrag?“ soll hier in keiner Weise noch einmal gestellt werden. Es sei mir aber gestattet, darauf hinzuweisen, daß gerade, weil der Arbeitsvertrag ein Dienstvertrag ist, wir von einem Direktionsrecht des Arbeitgebers sprechen können. Umgekehrt: nur bei dem Vertrag, bei dem Tätigkeit ohne Rücksicht auf das Ergebnis geschuldet wird, besteht prinzipiell das Erfordernis einer Direktion. Beim Werkvertrag dagegen, wo das Ergebnis — mehr oder weniger ohne Rücksicht auf die Tätigkeit — geschuldet wird, wo implicite dem Unternehmer hiermit ohne weiteres mit Rücksicht auf seine Sachverständigkeit Selbständigkeit in der Tätigkeit eingeräumt wird, ist eine Direktion nicht erforderlich; für ihren Fall besteht die Ausnahmegvorschrift des § 645 BGB.

Im Arbeitsvertrag wird, worauf OERTMANN hingewiesen hat, bereits der typische Geschäftszweck festgestellt. Es wird also lediglich der Umfang dessen, was zu seiner Erreichung dienen kann, näher zu bestimmen sein. Die Direktion der Arbeit wird mehr oder weniger dadurch ausgeschlossen werden, daß der Vollzug der Arbeit im Arbeitsvertrag mehr oder weniger fixiert ist. Durch Weisungen kann nur die Arbeitsleistung dirigiert werden, die nicht so individualisiert im Arbeitsvertrag versprochen ist, so daß noch etwas unbestimmt und zu bestimmen übrig bleibt.

Ohne Zweifel werden typische Arbeitsverträge wenig konkretisiert sein, so daß dem Leitungsrecht des Arbeitgebers ein weiter Spielraum gelassen wird. Allerdings wird dieses Leitungsrecht durch den Erlaß einer Arbeitsordnung, die gemäß §§ 75, 78 Ziff. 3, 80 BRG. mit dem Betriebsrat zu vereinbaren ist, oft gebunden, mithin beschränkt sein.

Was sind nun die gesetzlichen Grundlagen des Direktionsrechts für den Arbeitsvertrag? Welche Konsequenzen lassen sich aus ihnen ziehen? Der Herr Referent hat Ihnen bereits die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften genannt. Sie haben gesehen, daß es nicht viel ist. Für den Akkordvertrag, der ein Spezialfall des Arbeitsvertrages ist, gelten im Grunde dieselben Vorschriften, allerdings in einem gewissen Umfange, den wir später darlegen wollen, modifiziert. Bevor wir aber die Vorschriften, die das BGB. gibt, näher betrachten, wollen wir die Arbeitsleistung, den Gegenstand der Direktiven, als solche kurz charakterisieren, weil uns hierdurch die Einordnung in das System des bürgerlichen Rechtes erleichtert wird.

Über das Wesen der Dienstleistung als solche ist viel gestritten worden. Bemerkenswert in vielfacher Hinsicht erscheint, wie bereits der Herr Referent ausgeführt hat, die Ansicht HOENIGERS, der der Gattungsleistung die Gattungsarbeit gegenüberstellt. Ich teile hierbei völlig die Ausführungen des Herrn Referenten. Die Gegenüberstellung Speziesarbeit — Gattungsarbeit, selbstbestimmte Arbeit — fremdbestimmte Arbeit ist ohne Zweifel glücklich. Schon allein aber die Tatsache, daß bei der Gattungsarbeit die Konkretisierung von dem Gläubiger der Dienstleistung und nicht, wie bei der Gattungsleistung, von dem Schuldner ausgeht, beschränkt die Anwendungsmöglichkeit der einschlägigen Vorschriften des BGB. aufs Äußerste. Trotzdem ist durch die Ziehung dieser Parallele der Charakter des Vorgangs, den wir als Konkretisierung bezeichnen, richtig gekennzeichnet. Nach dem Gesagten ist es wohl nicht erforderlich, auf die diesbezüglichen Vorschriften einzugehen. Es sei nur erwähnt, daß der Schuldner analog § 243 BGB. zu einer Dienstleistung mittlerer Art und Güte verpflichtet ist, und daß mit der Bereitschaft zu einer dementsprechenden Dienstleistung seine Verpflichtung erfüllt ist. Die übrigen diesbezüglichen Vorschriften sind meines Erachtens nicht mehr erwähnenswert.

In erster Linie scheint das Gebiet des Dienstvertrages geeignet zu sein, die Basis für das Leitungsrecht des Arbeitsvertrages zu geben. Es steht ja ohnehin fest, daß in der Natur des Dienstvertrages für den Dienstberechtigten ein Bestimmungsrecht bezüglich der Ausführung der Dienste besteht. Aus dem Geiste des Dienst-

vertrages ergibt sich aber, daß dieses Bestimmungsrecht sich prinzipiell auf die vereinbarte Dienstleistung beschränkt, denn nur sie ist Gegenstand des Vertrages.

Selbstverständlich hat der Arbeitgeber das Recht, eine Tätigkeit, die dem Vertragszweck widerspricht und ihn zu vereiteln geeignet ist, selbst dann zu verbieten, wenn sie sich nicht direkt auf den Arbeitsprozeß bezieht, sondern nur mittelbar die vereinbarte Dienstleistung berührt. Dies kann allerdings nur für eine Tätigkeit höherer Art — z. B. die Tätigkeit des Journalisten, der der Tendenz seines Blattes zuwiderlebt — in Betracht kommen. Für das Gebiet des Arbeitsvertrages, der Dienste niedriger Art zu seinem Gegenstande hat, kann dieser Fall außer Betracht bleiben. Sie gestatten mir, daß ich, allerdings unsystematisch in diesem Zusammenhange, eine Vorschrift der Gewerbeordnung, nämlich die des § 121, erwähne. Denn diese Vorschrift gibt für das Spezialgebiet des Gewerberechts jene Regel, die als Maßstab für das ganze Gebiet des Arbeitsvertrages anzuwenden ist. Die Vorschrift lautet: „Gesellen und Gehilfen sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers in Beziehung auf die ihnen übertragenen Arbeiten und auf die häuslichen Einrichtungen Folge zu leisten. Zu häuslichen Arbeiten sind sie nicht verpflichtet.“ Diese Vorschrift ist dispositiv (a. A. SINZHEIMER). Selbstverständlich kann die Beschränkung des Leitungsrechts auf die vereinbarten Leistungen nur prinzipiell Gültigkeit haben. Im Rahmen der Vorschriften von Treu und Glauben kann der Arbeiter zu Nebenbeschäftigungen herangezogen werden; wie weit, wird gleich auszuführen sein. Es kann auch eine andere Bestimmung über den Dienstleistungsort erfolgen, obgleich auch das in den Grenzen der Billigkeit liegt. Ein Umzug an einen anderen Ort ist natürlich nicht zuzumuten. In der Regel soll aber der Schlosser nicht als Dreher verwandt werden. Gehorsamsverweigerung gibt dem Gewerbeberechtigten das Kündigungsrecht aus GO. § 123, dem gewöhnlichen Dienstberechtigten die Möglichkeit der Kündigung aus wichtigen Gründen. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Dienstleistung in Person ergibt sich aus BGB. § 613 — eine Vorschrift, die für das ganze Arbeitsvertragsrecht gilt —, denn gerade bei dem reinen Tätigkeitsvertrage ist die Person des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber die einzige Gewähr, das Arbeitsziel zu erreichen.

Es fragt sich nun, ob Vorschriften des allgemeinen Teils der Schuldverhältnisse für die Leitung der Arbeitsleistung in Frage kommen. Gemäß unserer Charakterisierung des Direktionsrechts als Recht zur Individualisierung, d. h. zur genauen Bestimmung einer Leistung, erscheinen die Vorschriften des BGB §§ 315, 316 in besonderer Weise treffend. Nach BGB. § 315 ist im Zweifel anzunehmen, daß die Bestimmung einer Leistung nach billigem Ermessen erfolgen soll, wenn die Leistung durch einen der Vertragsschließenden bestimmt werden soll. Die Bestimmung ist für den anderen Teil aber nur dann verbindlich, wenn sie nach billigem Ermessen erfolgt, anderenfalls erfolgt sie durch Urteil, was auch der Fall ist, wenn die Bestimmung verzögert ist. § 316 besagt, daß, wenn der Umfang der für eine Leistung versprochenen Gegenleistung nicht bestimmt ist, im Zweifel derjenige Teil die Bestimmung zu treffen hat, der die Gegenleistung zu fordern hat. Man hat nun das Leitungsrecht des Arbeitgebers oder, um die Terminologie des Schuldrechts zu gebrauchen, des Gläubigers der Arbeitsleistung gewöhnlich auf BGB. § 316 gestützt. Man hat gesagt, daß der Umfang der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag nicht individualisiert ist, daß infolgedessen der Arbeitgeber das Recht hat, durch dauernde Anweisungen, die selbstverständlich nicht schikanöser Art sein dürfen, die Tätigkeit des Arbeitnehmers zu konkretisieren. Selbstverständlich betrifft das Bestimmungsrecht des Arbeitgebers lediglich die Leistung der Arbeit, nicht sonstige Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, insbesondere nicht die Lohnzahlung (erst Zeit-, dann Akkordlohn). Ferner darf das Bestimmungsrecht, worauf schon im anderen Zusammenhang hingewiesen ist, nicht im Widerspruch zur Arbeitsordnung ausgeübt werden. Wenn der Arbeitnehmer oder vielmehr der Schuldner

der Arbeitsleistung die Billigkeit der getroffenen Bestimmung bestreitet, so hat der Arbeitgeber (der Gläubiger) die Billigkeit nachzuweisen. Führt er diesen Beweis nicht, so wird die Leistung durch das Gericht bestimmt. Das Bestimmungsrecht wird durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers ausgeübt. Diese Erklärung ist wirksam, wenn sie dem Arbeitnehmer zugeht. Eine Zustimmung des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich. Denn das Bestimmungsrecht ist ein einseitiges Recht, das sich aus dem Wesen des Arbeitsvertrages ergibt. MOLITOR hat darauf hingewiesen — und ich möchte mich dem anschließen —, daß es wohl besser wäre, das Leitungsrecht des Arbeitgebers auf BGB. § 315 zu stützen. Denn es sei, so führt MOLITOR aus, Eigenart des Arbeitsvertrages, daß beide Teile bei Vertragsschluß mit einer Bestimmung durch den Gläubiger rechnen und damit die Leitungsbefugnis stillschweigend zum Vertragsinhalt machen. Praktisch wird aber durch diese Konstruktion nichts geändert. Es ist eben bereits darauf hingewiesen worden, daß die nähere Bestimmung der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen zu erfolgen hat. Es ist selbstverständlich, daß bei einem so typisch auf Treu und Glauben beruhenden Rechtsverhältnis, wie dem Arbeitsverhältnis, die entsprechenden Vorschriften des BGB. § 157, 242 von besonderer Bedeutung sind. Der Arbeitgeber hat kein schrankenloses Leitungsrecht. Ohne weiteres sind alle diejenigen Anweisungen, die den guten Sitten oder einem Gesetze zuwider laufen, nicht in Ausübung des dem Arbeitgeber zustehenden Leitungsrechts erfolgt. Bezüglich solcher Anweisungen besteht keine Gehorsamspflicht des Arbeitnehmers. Hierunter fallen alle diejenigen Vorschriften, die der bestehenden Sozialgesetzgebung zuwiderlaufen oder die durch ihren Inhalt oder den mit ihm verfolgten Zweck den guten Sitten widersprechen. Auf den besonderen Fall der Streikarbeit werden wir im zweiten Teil des Korreferates zurückkommen. Aber auch abgesehen von diesen Fällen, die völlig aus dem Rahmen des Direktionsrechtes fallen, ist der Arbeitgeber in seinem Leitungsrecht beschränkt, und zwar durch den Inhalt des Arbeitsvertrages. Es ist schon mehrmals gesagt, daß das Leitungsrecht nur im Hinblick auf die Arbeitsleistung besteht. Prinzipiell widerspricht jede Änderung des Arbeitsverhältnisses Treu und Glauben, die im Widerspruch zu dem besonderen Arbeitsvertrage steht. Trotzdem muß sich der Arbeitnehmer Anweisungen gefallen lassen, die ihm eine Nebenbeschäftigung zuweisen, wenn dies dem Rahmen des Arbeitsverhältnisses nicht zuwiderläuft. In gewissen Notlagen — dieser Begriff ist sehr eng auszulegen — wird der Arbeitnehmer auch zu einer Arbeit, die dem Arbeitsvertrage direkt widerspricht, hinzuzuziehen sein. Zusammenfassend kann man hierzu sagen: der Arbeitnehmer muß stets diejenigen Arbeiten verrichten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit seiner eigentlichen Tätigkeit stehen, die also eine übliche Nebentätigkeit darstellen. Der Verkäufer muß also z. B. die dem Käufer gezeigten Waren wegräumen. Derjenige, der zu keiner bestimmten Tätigkeit angestellt worden ist, muß jede Art der Tätigkeit übernehmen; ist aber durch dauernde bestimmte Beschäftigung später eine Spezialisierung erfolgt, so kann die Dienstanweisung einseitig durch den Arbeitgeber nicht mehr geändert werden.

Zum Schluß soll noch darauf hingewiesen werden, daß gerade auf § 242 BGB. die Pflicht zur Abweichung von einer gegebenen Anweisung beruhen kann, nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer erkennt, daß diese Anweisung für diesen speziellen Fall nicht gegeben worden wäre. Die Vorschriften aus dem Auftragsrecht (BGB. §§ 665/66) kommen für das Gebiet des Arbeitsvertrages nicht in Frage, da im Rahmen eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses den Angestellten selten eine Geschäftsbesorgung übertragen werden wird (BGB. § 675). Ist dies aber der Fall, so muß die Lage, weil sie innerhalb jenes Verhältnisses entstand, grundsätzlich nach dessen Vorschriften beurteilt werden. Mit Rücksicht auf die Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit möchte ich auf die dem Dienstvertragsrecht verwandten Vorschriften des HGB. §§ 59, 62 nur hinweisen.

Der Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes hat das Leitungsrecht des Arbeitgebers in § 30 behandelt. Im großen und ganzen wird das Leitungsrecht dieses Entwurfs mit dem hier Dargestellten identisch sein.

Es fragt sich nun, wie sich das Leitungsrecht des Arbeitgebers, dessen gesetzliche Grundlage wir eben kennengelernt haben, bei dem Akkordvertrag gestaltet, ob dieses Leitungsrecht vermehrt oder eingeschränkt oder sonst in seinen Grundzügen verändert ist. Wir haben mit der herrschenden Meinung den Akkordvertrag lediglich als Arbeitsvertrag mit der vereinbarten Entlohnungsform des Akkordes aufgefaßt. Infolgedessen müssen prinzipiell die Vorschriften des Arbeitsvertrages auch für den Akkordvertrag gelten. An der Notwendigkeit eines Direktionsrechtes des Arbeitgebers beim Akkord ist nicht zu zweifeln, da die einheitliche Organisation der Arbeit im Betrieb die Leitung der Akkordarbeiter bedingt. Anders ist eine einheitliche Funktion nicht zu gewährleisten (Arbeitsteilung). Wir wollen nun das Resultat unserer nächsten Ausführungen vorwegnehmen, um die Gegenüberstellung ganz klar hervortreten zu lassen: Beim Akkordvertrag hat das Direktionsrecht seine Grenze an dem Anspruch des Arbeiters auf die vereinbarte Lohnvergütung. Diese darf nicht wesentlich geschmälert werden. Wenn dieser Verdienst eben nur durch eine gewisse selbständige Betätigung des Arbeitnehmers erreicht werden kann, so hat das Leitungsrecht des Arbeitgebers diese Betätigung zu respektieren. Mit anderen Worten: der Arbeitgeber bestimmt in gleicher Weise für Akkord- wie für Zeitlohnarbeiter das Wann, Wo und Wie der Arbeit. Der Akkordarbeiter hat die Anweisungen des Arbeitgebers ohne weiteres zu befolgen, soweit er keinen erheblichen Nachteil, d. h. keine wesentliche Beschränkung des vereinbarten Verdienstes, erleidet. Denn diesen Verdienst kann der Akkordarbeiter nur dann erlangen, wenn er seine Fähigkeiten und Kräfte nach individuellem Ermessen in der geeigneten Weise anwendet, wenn er sich die Arbeit selbst einteilt, in beschränktem Umfange seine eigene Methode anwenden kann. Es ist selbstverständlich, daß der Umfang des Direktionsrechtes schwanken wird. Es kommt aber hier nur auf die Aufzeigung der prinzipiellen Linien an. Hierauf weist auch KASKEL hin, wenn er ausführt, daß bezüglich der Art der Arbeitsleitung eine Gehorsampflicht gegenüber den erteilten Anweisungen nicht besteht, soweit bei Akkordarbeit die erteilte Anweisung die Ausnutzung der vollen Arbeitszeit hindern würde, ohne daß dadurch ein Qualitätsunterschied in der Arbeitsleistung wenigstens möglich wäre.

Es entspricht durchaus dem Geiste des Akkordvertrages — der Akkordarbeiter ist immer ein besonders sachverständiger Arbeiter —, daß die nähere Bestimmung der Art der zu verrichtenden Arbeit durch den Arbeitnehmer selbst erfolgt. MOLTOR hat mit Recht darauf hingewiesen, daß beim Akkordvertrage der Gläubiger, d. h. der Arbeitgeber, sich darauf verlassen kann, daß seine dem Schuldner meist bekanntgegebenen oder als bekannt vorausgesetzten Ziele vom Schuldner auch wirklich bei der Art der Ausführung der Arbeit beachtet werden, und daß nicht etwa die eigene Bequemlichkeit des Schuldners die Art der Ausführung bestimmt. Dies ist beim Akkordvertrag, bei dem die etwaige Gegenleistung des Arbeitgebers von der Erreichung seiner Ziele bedingt ist, im höchsten Maße der Fall.

An dieser Stelle wollen wir uns mit dem Gesagten begnügen. Wie sich diese Grundsätze in der Praxis auswirken, ist generell schwer zu sagen. Ich werde versuchen, dies in dem zweiten Teil meines Korreferates, der der Darstellung praktisch bereits entschiedener Fälle gewidmet ist, darzulegen.

Zu meinem Bedauern ist es mir nicht gelungen, durchweg neue Entscheidungen über die Probleme des Direktionsrechtes zu bringen. Es ist ja gerade eine Folge der Eigenart der Materie, daß diese Probleme mehr oder weniger in den Betrieben selbst auf dem Wege gütlicher Vereinbarung oder durch die brutale Macht wirtschaftlicher Tatsachen entschieden werden. Trotzdem glaube ich, daß auch die

älteren Entscheidungen der heutigen Auffassung entsprechen, denn wir haben es im großen und ganzen mit Wesensfragen des Akkordrechts zu tun. Meines Erachtens ist kein Grund einzusehen, anders zu entscheiden, solange die Verhältnisse in ihrem Kerne unverändert sind. Vorweg soll folgendes bemerkt werden, da es gewissermaßen der Generalnenner aller später aufgeführten Fälle ist: Der Dienstberechtigte — so hat das Gewerbegericht Berlin in einer Entscheidung aus dem Jahre 1918 gesagt — hat auch beim Akkordvertrage die Befugnis fortgesetzter Einwirkung auf die Leistung des Dienstverpflichteten, durch welche er dahin wirken kann, daß ihm die vereinbarte Gegenleistung tatsächlich geliefert wird. Die Grenzen der Einwirkungsmöglichkeit, nämlich die Sicherung des Lohnanspruchs des Akkordarbeiters, sind bereits dargelegt.

Im Betriebe bestehen in erster Linie folgende Konfliktmöglichkeiten:

Fall 1. Der Arbeitgeber kann den Akkordarbeiter seine Arbeit unterbrechen lassen. Grund ist die oft verzögerte Materialbeschaffung, mitunter aber auch mangelnde Betriebsbeschäftigung. In den Arbeitsverträgen der letzten Zeit ist für diesen Fall gewöhnlich eine vertragliche Regelung getroffen, und zwar mit der Tendenz, daß der Akkordarbeiter kein Recht auf fortlaufende Beschäftigung hat.

Das Gewerbegericht Stettin entschied im Jahre 1908 folgenden Fall: In einer großen Tischlerei waren die Gehilfen im Akkord angestellt. Der Gehilfe X mußte in seiner Arbeit mehrere Stunden aussetzen, da der Drechsler nicht rechtzeitig die passenden Füße für die in Arbeit befindlichen Tische geliefert hatte. Das Gewerbegericht hat meines Erachtens mit Recht festgestellt, daß der Arbeiter den Anspruch auf den vollen Akkordlohn habe, da dem Arbeitgeber grundsätzlich kein Recht zustehe, den Akkordarbeiter die Arbeit auf seine eigenen Kosten eine erhebliche Zeit unterbrechen zu lassen. Der Akkordarbeiter, der das Risiko auf sich nimmt, durch seine Geschicklichkeit und sein Arbeitstempo eine Lohnsumme zu erreichen, die dem Zeitlohne mindestens gleichkommt, hat — nach dieser Entscheidung — ein Recht auf flotte Arbeit. Anders läge der Fall, wenn die Unterbrechung aus nicht vorher berechenbaren Umständen (Blitzschlag in der Fabrik) erforderlich wäre. Dann müßte man meines Erachtens gemäß den Vorschriften von Treu und Glauben und in dem Gedankengang der bereits auch hier so stark angefeindeten Entscheidung des Reichsgerichtes im 106. Bd. zu einem anderen Resultate kommen. Stets ist aber festzuhalten, daß der Arbeitgeber selbst eine notwendige Unterbrechung nur dann anordnen kann, wenn durch sie der Anspruch des Arbeiters auf die vereinbarte Vergütung nicht wesentlich geschmälert wird. WÖLBLING, der diese und ähnliche Entscheidungen in der neuen Auflage seiner Grundsätze des Akkordvertrages zitiert, steht auf diesem Standpunkt. Der Akkordarbeiter muß also den Anweisungen des Arbeitgebers, die Arbeit zu unterbrechen, Folge leisten, doch kommt der Arbeitgeber hierdurch in Gläubigerverzug und muß die Rechtsfolge des § 615 BGB. tragen.

Es wäre also falsch, von einem Recht des Akkordarbeiters auf Beschäftigung in dem Sinne zu sprechen, daß der Arbeitgeber ihm fortgesetzt Beschäftigung zuweisen muß. Der Arbeitgeber hat vielmehr den Akkordarbeiter nur so zu stellen, als ob er fortwährend beschäftigt worden wäre.

Wenn also der Herr Referent ausführt, der Arbeitgeber habe das Recht, den Akkordarbeiter in seiner Arbeit ohne weiteres zu unterbrechen — natürlich unter der Voraussetzung, daß keine Schikane vorliege — so ist diesem unter Hinweis auf die Praxis des Berliner Gewerbegerichtes und die Grundsätze des Akkordvertrages, die WÖBLING in seiner Sammlung der Entscheidungen der Gewerbegerichte entwickelt hat, zu widersprechen. Der Akkordarbeiter darf auch durch normale Betriebsvorgänge in seinen Anspruch auf die vereinbarte Vergütung nicht wesentlich geschmälert werden. Ist die Unterbrechung nicht zu vermeiden, so ist er so zu stellen, als wäre er nicht unterbrochen worden.

Eng im Zusammenhang hiermit steht der Fall der Versetzung des Akkordarbeiters in eine geringer bewertete Stellung. Grundsätzlich braucht er sich diese nicht gefallen zu lassen. So hat laut Jahrbuch arbeitsrechtlicher Entscheidungen 1925 das Gewerbegericht Berlin entschieden. Der Tatbestand ließ sich leider nicht ermitteln.

Der Herr Referent hat die Möglichkeiten einer Versetzung des Akkordarbeiters dargelegt. Gestatten Sie mir, daß ich hierzu folgendes bemerken möchte: Den Fall, daß der Akkordarbeiter wegen neu eingetretener Unterwertigkeit seiner Leistung in eine andere Arbeitsklasse versetzt wird, möchte ich ebenso behandeln wie der Herr Referent. Denn es hat sich hier eben ein wesentlicher Bestandteil der Voraussetzungen des Arbeitsverhältnisses geändert. Der Fall ist daher grundsätzlich ebenso zu behandeln, wie wenn der Arbeitgeber ein Mehrarbeit erforderndes Rohmaterial liefert. Der Herr Referent steht aber auch, wenn ich ihn recht verstanden habe, auf dem Standpunkt, daß der Akkordarbeiter sich ohne weiteres in eine gleichwertige Arbeitskategorie versetzen lassen muß, es sei denn, daß Schikane vorliegt. Ich glaube, daß man hiermit dem Wesen des Akkordvertrages nicht gerecht wird. Wie wir gelegentlich der Erörterung des Falles der Lieferung eines Mehrarbeit erfordernden Materials darlegen werden, ist das Kapital des Akkordarbeiters die Beherrschung seiner Arbeitsmethode. Nur in dringendsten Notlagen — und ich bitte, den Begriff „Notlagen“ wieder sehr eng auszulegen — ist der Arbeitgeber berechtigt, den Akkordarbeiter aus seinem Arbeitsvorgang herauszureißen und in einen neuen einzustellen. Er wird sich gewöhnlich an die Kündigungsfrist zu halten haben. Folgt der Arbeiter der Anweisung, so ist er mit der Versetzung einverstanden und die Sachlage hiermit geklärt.

Fall 2. Der Arbeitgeber kann von dem Arbeiter nicht ohne Entschädigung verlangen, daß er im Gegensatz zu seiner sonstigen Beschäftigung ausnahmsweise im Vollzug seiner Arbeit eine gewisse Mehrarbeit leiste. Das Gewerbegericht Frankfurt a. M. hatte im Jahre 1911 folgenden Fall zu entscheiden. Der Kläger war in einer Fabrik als Zwicker angestellt. Seine Arbeit bestand darin, daß er ein Gelenkstück und eine Zwischensohle aufzulegen hatte. Gewöhnlich war das Gelenkstück nur abzuschürfen, so daß sich die Sohle ohne weiteres drauflegen ließ. Infolge eines Fehlers der Maschine wurden eine Zeitlang die Gelenkstücke nicht in einwandfreier Weise geliefert. Infolgedessen erging an den Kläger die Anweisung, das Gelenkstück zu kürzen. Der Kläger folgte der Anweisung, verlangte aber, da er seinen Durchschnittsakkord nicht erreichte, die Differenzsumme. Das Gewerbegericht Frankfurt gab der Klage meines Erachtens mit Recht statt. Es entschied, daß bei der Durchführung des Akkordsystems der Arbeiter nicht verpflichtet sei, Mehrarbeit erfordernde Änderungen an dem ihm zur Bearbeitung übergebenen Material vorzunehmen. Das Verlangen nach einer besonderen Bearbeitung des Materials verändere das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in unbilliger Weise, da der Lohnberechnung eine Arbeit ohne Schwierigkeiten zugrunde liege. Diese Entscheidung ist von prinzipieller Bedeutung. In klarer Weise verlangt sie von den Akkordparteien die Kontinuierung der ursprünglichen Akkordbedingungen. Die Entscheidung ist von besonderer Bedeutung in einer Zeit der Rationalisierung, d. h. der Veränderung der Betriebsmethoden. Für den Arbeiter bedeutet ja die stete Wiederholung eines möglichst unkomplizierten Arbeitsvorganges die Voraussetzung seines Verdienstes. Jede Umgruppierung des Betriebes wird also einen ihm schädlichen Wechsel der Arbeit im Gefolge haben. Man wird daher auch bei der so brennenden Frage der Veränderung der Betriebsmethoden mit den stets rettenden Vorschriften von Treu und Glauben auszukommen suchen müssen. Gewöhnlich wird eine Veränderung der Betriebsmethode in gewissem Sinne eine Erleichterung des Arbeitsvorganges mit sich bringen, und man wird dem Akkordarbeiter bei der veränderten Methode, unter deren Einführung jeder Arbeiter,

wahrscheinlich auch der neu eingestellte, zu leiden hat, eine ungefähr gleiche Lohnsumme garantieren können. Ist dieses nicht der Fall, so wird der Arbeitgeber den Weg der vertragsgemäßen Auflösung des Arbeitsverhältnisses und der Einhaltung der Kündigungsfrist gehen müssen. Er wird aber nicht in der Weigerung des Arbeiter einen Grund zur fristlosen Entlassung haben.

Fall 3 bis 5. In einigen Entscheidungen, die wir wegen Mangel an Zeit nicht weiter ausführen wollen, sind folgende Grundsätze aufgeführt. Das Gewerbegericht Berlin hat entschieden, daß der Akkordarbeiter ein Recht auf die ausbedungene Art der Arbeit hat. Wird dies trotz Mahnung nicht berücksichtigt, so kann er die Arbeit niederlegen. Dies ergibt sich im wesentlichen bereits aus den Gedankengängen der vorher erwähnten Entscheidung des Gewerbegerichts Frankfurt. Das Gewerbegericht Weißenfels hat ausgeführt, daß der Akkordarbeiter der Aufforderung, die Arbeitsräume zu reinigen, nicht Folge zu leisten braucht, es sei denn, daß dies bei Abschluß des Vertrages vereinbart worden ist oder der Akkordarbeiter sonst bezüglich seines Durchschnittsakkordes gesichert wurde. Das Landgericht I Berlin hat Pünktlichkeit des Akkordarbeiters mit vollem Recht als erforderlich hingestellt, denn nur so kann der Arbeitgeber einer ordnungsgemäßen Abrollung des Betriebes sicher sein.

Fall 6. Der Arbeitgeber darf den Akkordarbeiter nicht anweisen, wider seinen Willen mit neu angestellten Arbeitern zusammen zu arbeiten. Das Kaufmannsgericht Mannheim hatte im Jahre 1916 folgenden Fall zu entscheiden: Die Klägerin war Zigarettenarbeiterin in der Zigarettenfirma J. Sie stand im Akkorde. Wider ihren Willen stellte die beklagte Firma andere Arbeiterinnen in den Akkord und wies nun ihre Arbeitnehmerschaft an, die Arbeit gemeinsam auszuführen. Die Klägerin war hiermit nicht einverstanden und verließ ohne Einhaltung der Kündigungsfrist ihre Stellung. Sie befürchtete, daß sie durch die Neueinstellungen in ihrem Arbeitslohne geschädigt würde, da die Arbeitsaufträge der beklagten Firma nur begrenzt wären und infolgedessen ihr voraussichtlicher Lohn verkürzt werden würde. Die beklagte Firma behielt den rückständigen Lohn der Klägerin ein. Diese klagte nun auf Zahlung des Lohnrückstandes. Das Kaufmannsgericht Mannheim hat die beklagte Firma verurteilt. Es hat mit vollem Recht erkannt, daß die Bedingungen der Akkordarbeit während des Akkordes nicht einseitig verändert werden dürften; denn der Arbeiter habe das Risiko, daß die von ihm übernommene Akkordarbeit mindestens den Zeitlohn bringe. Unter dieser Voraussetzung habe er den Arbeitsvertrag geschlossen. Die voraussichtliche Zeit der Beschäftigung sei mithin Voraussetzung des Vertrages. Diese dürfe wider seinen Willen nicht abgekürzt werden.

Diesen Standpunkt teilt auch das Gewerbegericht Berlin in einer allerdings sehr alten Entscheidung, wenn es ausführt, daß mit Einverständnis des Akkordarbeiters nachträglich ein anderer Arbeiter in den Akkord eingestellt werden könne und der erste Akkordarbeiter dann nicht den vollen Akkordlohn verlangen dürfe.

Fall 7. Der Arbeitgeber kann dem Akkordarbeiter die Hilfskräfte, die er ihm zu stellen hat, zuweisen; doch geht der Lohn nur im vertragsgemäßen und üblichen Umfange zu Lasten des Akkords. Wir wollen diesem Falle nicht näher treten, da seine Behandlung Fragen des Kolonnenakkordes berührt und er auch wohl nicht von großer praktischer Bedeutung ist. Es soll nur gesagt werden, daß auch hier das Gewerbegericht Berlin im Sinne des eben ausgesprochenen Satzes erkannt hat, und daß die Begründung dieses Urteils in der Linie der anderen aufgezählten Erkenntnisse liegt, daß nämlich die Lohnvergütung nicht durch eine Änderung derjenigen Verhältnisse gemindert werden dürfe, unter welchen sie vereinbart worden sind; der Arbeitgeber habe also wohl ein Direktionsrecht bezüglich der Arbeitszuteilung, dieses dürfe sich aber nicht zu Lasten des Arbeitnehmers auswirken.

Fall 8. Der Arbeitgeber darf unter gewissen Umständen dem Akkordarbeiter Streikarbeit zuweisen. Das Gewerbegericht Berlin hat, wie in dem Jahrbuch der arbeitsrechtlichen Entscheidungen von 1925 wiedergegeben, dahin entschieden, daß die kraft Arbeitsvertrag zu leistende Arbeit auch dann auszuführen sei, wenn es sich um Streikarbeit handle. Der Tatbestand, der diesem Urteil zugrunde liegt, war nicht zu ermitteln, ist auch wohl gleichgültig, da die Streitfrage der Streikarbeit bereits theoretisch geklärt ist. Zu unterscheiden sind direkte und indirekte Streikarbeit. Die sogenannte indirekte Streikarbeit besteht in der Fortsetzung der bisher geleisteten Arbeit, zu der lediglich die Vorarbeiten von anderen als den bisherigen — zur Zeit durch den Streik verhinderten — Arbeitern geleistet werden; sie ist ohne weiteres auszuführen. Anders steht es mit der direkten Streikarbeit. Der Arbeitnehmer ist bei der Zuweisung solcher Arbeit in der unangenehmen Lage einer Pflichtenkollision. Einerseits bindet ihn die Berufssolidarität, andererseits der Arbeitsvertrag. Wird nun dem Arbeitnehmer Arbeit zugewiesen, die er im Rahmen seines Arbeitsvertrages auch sonst zu leisten hätte und die nur durch den Streik anderer Arbeitnehmer das Signum der Streikarbeit erhält, so wird er die Arbeit zu leisten haben oder die Folgen aus seinem Ehrenstandpunkt ziehen müssen. Von einer unsittlichen Zumutung des Arbeitgebers kann hier nicht die Rede sein. Handelt es sich aber um Arbeit, die nicht in den Rahmen des Arbeitsvertrages fällt und die der Arbeiter an Stelle der Streikenden übernehmen soll, die also im Gegensatz zur üblichen Arbeit mit Rücksicht auf den Streik vorzunehmen ist, so wird der Arbeiter die Ausführung verweigern können. Nach OERTMANN wird er direkte Streikarbeit nicht einmal in Notfällen ausführen müssen, denn die direkte Streikarbeit ist eine unmittelbare Schädigung der Streikenden und widerspricht den in Arbeitnehmerkreisen herrschenden Anschauungen.

Ich bin am Schlusse meines Korreferats. Gestatten Sie mir nur noch, in einigen kurzen Sätzen auf die vom Herrn Referenten erwähnte Möglichkeit der Überweisung der Arbeiter des einen Betriebes in einen anderen einzugehen. Der Herr Referent scheint dem Arbeitgeber ein derartiges Versetzungsrecht zu billigen zu wollen, wenn damit keine Verdienstminderung verbunden ist. In rechtlicher Beziehung stellt ein solches Versetzungsrecht die Übertragung der Ausübung des Direktionsrechtes dar. Problematisch kann diese nur dann werden, wenn sie im Arbeitsvertrage nicht vereinbart ist. Der Arbeitnehmer hat nun meines Erachtens ein Recht auf die Persönlichkeit dessen, der ihm Direktionen zu geben befugt ist. Das Arbeitsverhältnis ist trotz aller normalisierenden Tendenzen ein Vertrauensverhältnis geblieben. Es ist möglich, daß in dem Betriebe des einen Arbeitgebers die Wohlfahrts- und Betriebseinrichtungen bessere sind als in dem Betriebe des anderen; ferner kann die politische Zusammensetzung der Belegschaften eine so verschiedene sein, daß dem Arbeitnehmer des einen Betriebes eine Versetzung in den anderen Betrieb nicht zuzumuten ist (der neue Betrieb beschäftigt z. B. hauptsächlich gelbe Gewerkschaftler). Wenn eine solche Übertragung der Ausübung des Direktionsrechtes auch nicht direkt dem Wortlaute des BGB. § 613 widerspricht, so würde sie meines Erachtens dem Sinne dieser Vorschrift zuwiderlaufen; denn der Anspruch auf die Dienste enthält das Recht zur Konkretisierung der Arbeitsleistung, und der Arbeitnehmer hat das berechtigste Interesse, daß das Recht zur Konkretisierung nicht im vertragswidrigen Sinne übertragen werde. Die Beispiele, die in diesem Zusammenhange gewöhnlich gegeben werden, treffen meines Erachtens nicht den vorliegenden Tatbestand; denn bei den Kellnern, bei den Damen im Schreibmaschinenbüro liegt das Direktionsrecht des Gastes, bzw. des Diktierenden in der Vertragssphäre der Kontrahenten des Arbeitsvertrages. Mit anderen Worten: das Direktionsrecht des eigentlichen Arbeitgebers umfaßt hier das Recht, den Arbeitnehmer den Anweisungen des Gastes bzw. des Diktierenden zu unterwerfen. Im Gegensatz zu diesen Fällen liegt bei der Versetzung des Arbeiters in einen anderen Betrieb eine einseitige Veränderung der

Vertragsvoraussetzungen und Bedingungen vor, die der Arbeitnehmer nicht wider seinen Willen hinzunehmen braucht. Ich glaube, daß meine Beurteilung dieses Falles durchaus in der Linie der aufgeführten Entscheidungen liegt.

Bei der Darlegung des Problems des Direktionsrechtes haben wir gesehen, wie sehr die ganze Materie von den Vorschriften über Treu und Glauben beherrscht wird. Es ist wohl nicht zu viel gesagt, wenn man die Kardinalvorschrift des § 242 BGB. als den einzigen Maßstab für die Befugnisse des Arbeitgebers anerkennt. Nachdem die Arbeiteraktie gescheitert ist und die Betriebsgemeinschaft lediglich noch in den Diskussionen und Doktorarbeiten der jüngeren Generation lebt, ist der Akkordvertrag das festeste Band zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geworden. Daß er für keinen Teil eine Fessel wird, das ist die Aufgabe, die die Praxis zu lösen hat.

Unmöglichkeit und Leistungsverzug beim Akkordvertrag¹.

Von Referendar Dr. HERMANN REINMUTH-Chemnitz.

Gliederung:

- I. Akkord: A. Begriff; B. Formen; C. Lohn und Leistung.
- II. Unmöglichkeit: A. Begriff; B. Folgen.
- III. Verzug: A. Begriff; B. Folgen.

I. Akkord.

A. Begriff.

Die Behandlung dieses Themas setzt den Begriff des Akkordes voraus. Dieser ist bereits Gegenstand eines besonderen Referats gewesen; er sei daher nur insoweit behandelt, als er für das auf Unmöglichkeit und Leistungsverzug beschränkte Teilgebiet des Akkordrechts in Frage kommt.

Die über den Akkord vertretenen Auffassungen lassen sich in 2 Gruppen teilen. Die eine (WÖBLING, S. 84ff., 86ff., 98) sieht im Akkord einen Vertrag *sui generis*, die andere, die herrschende Lehre (KASKEL, S. 51ff., OERTMANN, S. 251; RÜMELIN, S. 57; JAERISCH, S. 14; STRECKWALD, S. 8), eine bloße Lohnbemessungsform.

Zunächst WÖBLING, der davon ausgeht, daß der Akkord „ein selbständiger, eigenartiger Dienstvertrag“ (S. 86, Grundriß, S. 3) sei und dann — etwas inkonsequent — zu dem Ergebnis kommt, daß hier „eine neue, im BGB. nicht behandelte Vertragsform“ (S. 98) vorliege: (Allerdings betont WÖBLING, daß er unter Dienstvertrag nicht „den im BGB. so genannten Vertrag“ (S. 93 Anm. 1) verstehe; das hätte aber einer eingehenderen Klarstellung bedurft, da ein anderer Dienstvertrag als der des BGBs nicht bekannt ist und da WÖBLING auf den Akkord ja gerade die Bestimmungen des Dienstvertrags des BGBs (außer §§ 615—617, S. 76ff.) anwendet). Die Besonderheiten des Akkordvertrages gegenüber dem Dienstvertrag liegen nach WÖBLING einmal darin, daß er nur eine Art Rahmenvertrag sei, der beide Teile verpflichte, die einzelnen Akkordabreden dann jeweils von Fall zu Fall zu vereinbaren,

¹ Literatur, soweit im folgenden nur der Name des Verfassers genannt ist: KASKEL: Arbeitsrecht. 1925. — JAERISCH: Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit. 1925. — WÖBLING: Akkordvertrag und Tarifvertrag. 1908. — LOTMAR: Der Arbeitsvertrag. 1902 und 1908. — OERTMANN: Deutsches Arbeitsvertragsrecht. 1923. — RÜMELIN: Dienstvertrag und Werkvertrag. 1905. — HUECK: Handbuch des Arbeitsrechts. 1922. — TITZE: Unmöglichkeit der Leistung nach dem bürgerlichen Recht. 1900. — STRECKWALD: Der Akkordvertrag unter Berücksichtigung des gewerblichen Akkordvertrages. 1920.

und weiter darin, daß der Erfolg beim Akkord eine besondere Rolle spiele. Gegen das erste spricht, daß die Akkordsätze in vielen, wohl den meisten Fällen schon beim Abschluß des Vertrages feststehen werden (z. B. in einem Tarifvertrag geregelt sind) und dann also auch nach WÖBLING nur ein gewöhnlicher Dienstvertrag übrigbleiben würde, und weiter, daß bei jedem Vertrag ein oder mehrere Punkte, hier also die Akkordsätze, einer späteren Regelung zwischen den Parteien oder der Bestimmung durch einen Dritten, etwa eine Werkstattkommission, offengelassen werden können, ohne daß damit ein besonderer Vertragstyp gegeben wäre. Worin weiter die besondere Bedeutung des Erfolges, von der Entlohnung abgesehen, also bei der Leistung, liegen soll, ist nicht recht klar, da Gegenstand des Leistungsversprechens beim Akkord auch nach WÖBLING nur Dienste, nicht wie beim Werkvertrage ein Erfolg sein können (S. 129)¹.

Dem steht, wie erwähnt, die herrschende Lehre gegenüber, die im Akkord nur eine besondere Form der Entlohnung sieht. Hierzu ist meines Erachtens auch die Auffassung LOTMARS zu rechnen. Dieser stellt zwar den Akkord als die eine Grundform des Arbeitsvertrages dem Zeitlohnvertrag, der anderen, gegenüber, und baut darauf im betonten Gegensatz zum BGB. ein eigenes System auf, indem er bei jeder Grundform die Proportion zwischen Leistung und Entgelt untersucht. Ausschlaggebend für uns ist aber hier nur, daß er dabei eben von „der Beziehung, in welche Arbeit und Vergütung beim Arbeitsvertrag gesetzt werden“, also der Form der Lohnberechnung ausgeht². Die sich bei ihm ergebenden Grundformen sind dabei nur Einteilungen des Rechtsstoffes auf Grund dieses Prinzips (wie man sie natürlich ebenso auf Grund eines jeden anderen Prinzips vornehmen kann), aber eben nicht wie bei WÖBLING besondere, nicht geregelte Vertragstypen innerhalb der Systematik des Gesetzes.

An dieser Stelle sei das Thema nach zwei Richtungen eingeschränkt. Einmal soll hier nur der Dienstvertrag behandelt werden. Der Akkord als Lohnbemessungsform kann natürlich überall da eine Rolle spielen, wo ein Lohn, also ein Entgelt für eine Arbeitsleistung oder deren Erfolg geschuldet ist, insbesondere auch beim Werkvertrag. Da er aber dort gerade die regelmäßige Entlohnungsform ist, würde das Thema auf Unmöglichkeit und Leistungsverzug beim Werkvertrag hinauslaufen. Das führt hier, wo es sich zunächst um die Bedeutung des Akkords im Arbeitsvertrag (vgl. KASKEL, S. 47ff.) handelt, zu weit. Ausgeschieden seien weiter die Spezialformen des Akkordes, insbesondere der Gruppenakkord, die Gegenstand besonderer Referate sind.

B. Formen.

Akkord und Zeitlohn sind Formen, bei denen der Lohn direkt nach der Arbeitsleistung bemessen wird. Beim Zeitlohn wird der Arbeitnehmer „schlechthin nach der Dauer der geleisteten Arbeit ohne Rücksicht darauf, was er in dieser Zeit ge-

¹ „Daß die Dienste so aufgewendet werden sollen, daß der verabredete Erfolg erreicht wird“ (S. 129), der Erfolg also Mittel „für die Angabe und Richtung der Dienste“ (S. 97) ist, schließt den Dienstvertrag nicht aus, solange eben nicht, wie beim Werkvertrage, der Erfolg selbst Gegenstand des Leistungsversprechens ist. Daß im übrigen der Erfolg „Ersatz für Leistung und Antrieb zur Arbeit“ sei, ist, da ja das Direktionsrecht beim Akkord auch nach WÖBLING (S. 78) bestehen bleibt, kein juristisches Merkmal, sondern nur eine praktische Folge des Akkordes.

² Freilich schließt LOTMAR nicht nur wie die herrschende Lehre von der Leistung auf die Entlohnung, sondern gelegentlich auch umgekehrt von der Entlohnung auf die Leistung, so z. B. wenn er die im Zeitlohn verrichtete Arbeit nur der Zeit nach meßbar ansieht (II, S. 68) oder beim Zeitlohn teilweise Unmöglichkeit schlechthin mit zeitweiser gleichsetzt (II, S. 166). Dem liegt die meines Erachtens nicht haltbare (vgl. unten S. 156) Auffassung zugrunde, daß Leistung und Entlohnung stets gleich, entweder der Zeit oder der Wirkung nach, bemessen sein müßten. An anderer Stelle sieht LOTMAR den Akkord dem Zeitlohn gegenüber einfach als den weiteren Begriff an. (Jeder Arbeitsvertrag, der keine Zeitlohnbestimmung enthält, ist nach LOTMAR Akkordvertrag [II, S. 423], wie ja auch nach ihm der Zeitlohn nur beim Dienstvertrag, der Akkord dagegen bei Dienst- und Werkvertrag vorkommen kann [II, S. 862ff.]

leistet hat“ (KASKEL S. 51), beim Akkord nach der Wirkung, nach „dem Ergebnis der geleisteten Arbeit“ (KASKEL S. 83) entlohnt¹. Beide unterscheiden sich damit von Lohnbemessungsformen, die entweder nur indirekt und teilweise, wie z. B. die Gewinnbeteiligung, oder überhaupt nicht, wie der „Soziallohn“ oder eine nach Alter, Geschlecht oder Dienstzeit abgestufte Entlohnung mit dem Ergebnis der Arbeit zusammenhängen. Natürlich lassen sich Zeit- und Akkordlohn miteinander (vgl. JAERISCH, S. 8) und mit anderen Lohnbemessungsformen kombinieren. Kombination der ersteren Art sind Prämien und Garantien (JAERISCH a. a. O.), zur zweiten gehört die Provision als Kombination zwischen Akkord und Gewinnbeteiligung (A. M. KASKEL, S. 84).

Die Wirkung oder das Ergebnis der Arbeitsleistung kann bemessen werden entweder nach dem Quantum oder nach dem Erfolg der geleisteten Arbeit. Ein mit dem Anfertigen irgendwelcher Gegenstände (Töpfe, Schrauben) beschäftigter Arbeiter kann bezahlt werden entweder danach, wieviel Ton oder Eisen er ordnungsgemäß zu Töpfen oder Schrauben verarbeitet hat, ohne Rücksicht darauf, ob und wieviel Töpfe oder Schrauben wirklich zustande gebracht worden sind, oder nach der Zahl der hergestellten Töpfe oder Schrauben, ohne Rücksicht darauf, wieviel Material oder Arbeit der einzelne Topf oder die einzelne Schraube gebraucht hat (weitere Beispiele siehe LOTMAR II, S. 435). Es ergeben sich also innerhalb des Akkords zwei besondere Lohnbemessungsformen, Akkord nach dem Quantum und Akkord nach dem Erfolg.

In vielen Fällen wird in der Praxis nur Akkord nach dem Erfolg in Frage kommen, namentlich bei einmaligen, zusammengesetzten Arbeitsleistungen (z. B. der Operation eines Patienten), während bei einfachen, gleichförmigen (Grasschneiden) beide Formen (Entlohnung nach der abgemähten Fläche oder nach der Menge des gewonnenen Heus) nebeneinander bestehen können.

Gegen die Teilung in Akkord nach dem Quantum und nach dem Erfolg scheinen Bedenken zu bestehen. Zunächst eins mehr logischer Art gegen diese Scheidung überhaupt: Das Quantum sei ja gerade der Erfolg der Arbeit. Jede Arbeit habe den Erfolg, daß nach ihrer Beendigung ein gewisses Quantum Arbeit vergegenständlicht worden sei².

Hier ist eben zwischen dem Ergebnis, das jede Arbeit, soweit sie überhaupt geleistet wird, haben muß, z. B. beim Fahren einer Person, daß diese fortbewegt wird, und dem Ergebnis, das die Arbeit haben soll, daß die Person an den Bahnhof gelangt) zu scheiden. Natürlich kann die Arbeit auch überhaupt ergebnislos sein (der Kutscher bemüht sich vergeblich, den Gast fortzubewegen). Dann wird man aber in der Regel nicht sagen können, daß die versprochenen Dienste, also Fahren, geleistet sind sondern Unmöglichkeit der Leistung annehmen müssen.

Ein zweites Bedenken, mehr juristischer Art, richtet sich speziell gegen die Entlohnung „nach dem Erfolg“ (eigentlich freilich überhaupt gegen die Entlohnung

¹ Auch das Ergebnis kann der Zeit nach bemessen werden, z. B. bei „Abonnements“. Dadurch wird der Akkord nicht zum Zeitlohn. Das „literarische Bureau“, das sich verpflichtet, gegen 30 M. einen Monat lang Zeitungsausschnitte über ein bestimmtes Gebiet zu liefern, wird im Akkord bezahlt, weil hier ein bestimmtes Ergebnis (Aufsuchen und Ausschneiden von Zeitungsabschnitten) entgolten wird (nicht, wie LOTMAR meint, im Zeitlohn (II, S. 550, Anm. 1, vgl. auch S. 453, Anm. 2 und S. 874, Anm. 1); darin, ob nach Monaten oder nach der Anzahl der gelieferten Ausschnitte bezahlt wird, liegt nicht der Unterschied zwischen Zeitlohn und Akkordlohn (so LOTMAR a. a. O.), sondern der zwischen Akkord nach dem Quantum und Akkord nach dem Erfolg (vgl. unten S. 265). Zeitlohn läge vor, wenn sich die Bezahlung nach der Zahl der das Aufsuchen und Ausschneiden der Ausschnitte verwandten Stunden richtete.

Umgekehrt liegt, wenn z. B. die Bedienung auf dem Schiff nach der Anzahl der zurückgelegten Seemeilen bemessen wird, Zeitlohn vor, weil hier die zurückgelegte Entfernung die Dauer der Arbeit bemessen soll, aber nicht ihr Ergebnis ist.

² Das ist das Argument RÜMELINS gegen die Scheidung von Dienst- und Werkvertrag (vgl. KASKEL, S. 47, Anm. 2).

nach der Wirkung und damit auch gegen den Akkord nach dem Quantum): sie sei mit der Dienstvertragsnatur des Arbeitsvertrags unvereinbar.

Die Schwierigkeit liegt hier allerdings nicht in der juristischen Konstruktion, nicht darin, daß ein solcher Akkord zum Werkvertrag würde. Der Unterschied zwischen Dienst- und Werkvertrag besteht doch gerade nicht in der Vergütungspflicht, sondern nur in der Leistungspflicht (beim Dienstvertrag: Leistung der versprochenen Dienste § 611; beim Werkvertrag: Herstellung des versprochenen Werkes, eines durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführenden Erfolges § 631). Die Art der vereinbarten Vergütung ist, da das Gesetz darüber nichts vorschreibt, in beiden Fällen unerheblich, kann also nicht zum Kriterium des einen oder des anderen Vertragstyps gemacht werden. Der Erfolgsakkord ist eben, wie der Akkord überhaupt, nur eine besondere Form der Entlohnung, aber nicht der Leistung. Daraus ergibt sich, daß die für die Leistung beim Werkvertrag geltenden Vorschriften, z. B. die über Mängelhaftung auf ihn keine Anwendung finden können; weiter, daß insbesondere die geschuldete Leistung auch dann erbracht ist, wenn der Erfolg nicht eingetreten ist, der Arbeitgeber also in solchen Fällen nicht etwa auf Erfüllung oder Schadenersatz wegen Nichterfüllung klagen kann, und daß dann auch keine Unmöglichkeit der Leistung vorliegt.

Ob der Erfolg eintritt oder nicht, ist also für die Leistungspflicht des Arbeitnehmers unerheblich, aber nicht — und darin liegt die Schwierigkeit — für ihr Korrelat, seinen Anspruch auf Vergütung. Mit anderen Worten, es handelt sich zwar zweifellos juristisch um einen Dienstvertrag, der aber in einem für beide Parteien wichtigen, wenn nicht ausschlaggebenden Punkt praktisch dem Werkvertrag gleichkäme. Die Gefahr des Arbeitserfolges¹ trüge an sich der Arbeitgeber — auch bei schuldlosem Mißlingen oder zufälligem Untergang des Arbeitsergebnisses hat der Arbeitnehmer die Leistungspflicht erfüllt —, in Wirklichkeit wäre sie mit der Bestimmung, daß dann auch kein Lohn zu zahlen ist, auf den Arbeitnehmer abgewälzt.

Dieses offenbar unbillige Ergebnis suchen zwei Auffassungen zu vermeiden:

JAERISCH (S. 15ff.) will eine Entlohnung nach dem Erfolg, wie er sie in der Provision oder in der Klausel: „Ausschuß wird nicht bezahlt“ sieht, nur in Ausnahmefällen und auch da nur in Form einer Suspensivbedingung zulassen.

Dagegen sprechen zunächst praktische Bedenken. In den Fällen des Mißlingens wird oft nicht nur kein Erfolg, sondern überhaupt kein Ergebnis da sein, nach dem entlohnt werden könnte, so z. B. gerade bei der von JAERISCH angeführten Provision. Und dort, wo auch beim Nichteintritt des Erfolges ein Ergebnis bleibt, z. B. der Ausschuß in der Gießerei, ergibt sich die Frage, wie dieses Ergebnis zu entlohnen ist. Vereinbart ist ja ein Lohn nur für den eben nicht eingetretenen Erfolg. Es müßte deshalb evtl. nach § 612 BGB. der übliche Lohn gezahlt werden, und dieser würde wieder dadurch beeinflußt werden können, daß der eingetretene Mißerfolg für den Arbeitgeber möglicherweise wertlos ist und deshalb nicht ohne weiteres die unter normalen Verhältnissen gezahlte Vergütung als üblich gelten kann (vgl. unten S. 159).

Weiter ergeben sich gegen JAERISCHS Konstruktion einer Suspensivbedingung auch juristische Bedenken: Durch eine Bedingung wird die Wirkung eines Rechtsgeschäftes beschränkt; die Bedingung setzt also ein auch ohne diese Beschränkung mögliches Rechtsgeschäft voraus. Wenn nun aber nach dem Erfolg, z. B. nach der Anzahl der hergestellten Schrauben, entlohnt wird, so liegt darin gar keine Beschränkung (der Entlohnung durch den Erfolg), sondern eine Bestimmung, die — den Erfolg weggedacht — überhaupt nicht möglich wäre. (Wenn keine Schrauben hergestellt werden, kann auch nicht nach der Anzahl der hergestellten Schrauben entlohnt werden.)

¹ Davon zu scheiden ist die Gefahr der Arbeitskraft, die der Arbeitnehmer ohnehin beim Dienstvertrag (Ausnahme § 616) trägt, und die des Arbeitsobjektes, die er auch nicht beim Werkvertrag trägt (§ 644).

Dann würde sich noch die Frage ergeben, ob bei einem gegenseitigen Vertrag, in dem Leistung und Gegenleistung voneinander abhängig sind, hier nur die Gegenleistung der Entlohnung bedingt, die Leistung dagegen unbedingt bleiben kann. Dann würde ja beim Nichteintritt der Bedingung nur die Gegenleistung wegfallen und damit der Vertrag zum einseitigen werden¹.

Diese Schwierigkeiten vermeidet die zweite Auffassung: sie geht davon aus, daß der Akkord im Arbeitsvertrag nur eine besondere Form der Entlohnung ist. Er soll also nicht das Risiko des Arbeitserfolgs auf den Arbeitnehmer abwälzen. Und deshalb ist, je nachdem was die Parteien bei Vertragsabschluß gewollt (OERTMANN, S. 153) oder als „Geschäftsgrundlage“² (KASKEL S. 83) vorausgesehen haben können, für die Fälle des unverschuldeten Mißlingens ein gewisses Regulativ zu geben³. Das wird in der Regel darin bestehen, daß dann ein angemessener oder üblicher Lohn zu zahlen ist. Ausnahmefälle, in denen die Entlohnung im Verhältnis zur Leistung ungewöhnlich hoch ist, können freilich auch einen spekulativen Charakter tragen, dergestalt, daß das Mißlingen im einen Fall durch eine unverhältnismäßig hohe Entlohnung beim Gelingen im anderen ausgeglichen werden soll, wie das oft bei der Provision sein wird. Bedenklich ist es freilich, dieses Regulativ schon in den für den Vertragsabschluß — anders Vertragsinhalt, z. B. Mindestlohngarantie — getroffenen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen zu sehen, z. B. darin, daß nach § 78, 1 2 BRG. der Arbeiterrat bei der Festsetzung der Stücklohn-

¹ Da der Erfolg im Rahmen des Dienstvertrages ohnehin nicht geschuldet ist, würde hier freilich vom Erfolg abhängige Entlohnung Gegenleistung für eine nicht geschuldete Leistung sein, also insoweit kein eigentlicher, beide Teile verpflichtender gegenseitiger Vertrag vorliegen.

² Unter diesem Begriff versteht OERTMANN etwa das, was die Parteien bei Vertragsabschluß als so sicher annahmen, daß sie es nicht zum Gegenstand des Vertrags machten (Definitionen bei OERTMANN: Die Geschäftsgrundlage 1921, S. 37 und AR. 1924, Sp. 153). Die rechtliche Bedeutung dieses der *clausula rebus sic stantibus* verwandten Begriffs soll nach OERTMANN darin liegen, daß die Parteien bei Wegfall der Geschäftsgrundlage nicht mehr am Vertrag festgehalten werden dürfen (Geschäftsgrundlage, S. 155ff.), beim gewerblichen Arbeitsvertrag insbesondere darin, daß er auch ohne die Gründe des § 123 GO. sofort gekündigt werden kann (AR. a. a. O.); aber damit ist für unsere Frage nichts gewonnen: wenn die Parteien beim Abschluß des Akkordes davon ausgingen, daß der Lohn nicht unter eine bestimmte Höhe sinken würde und das als so sicher annahmen, daß sie es unterließen, eine besondere Mindestlohngarantie zu vereinbaren, so würde im Falle des unverschuldeten Mißlingens der Arbeitnehmer zwar die Möglichkeit haben, vom Vertrag zurückzutreten, im übrigen aber für die geleistete Arbeit leer ausgehen, da er ja mangels Bereicherung des Arbeitgebers auch keinen Konditionsanspruch hätte. Wenn also mit dem Begriff der Geschäftsgrundlage beim Akkord die Abwälzung der Gefahr des Arbeitserfolgs auf den Arbeitnehmer verhindert werden soll, muß man einen Schritt über OERTMANN hinausgehen: Bei Wegfall der Geschäftsgrundlage ist nicht nur den Parteien die Möglichkeit des Rücktritts zu geben, sondern außerdem der Vertrag gemäß der weggefallenen Geschäftsgrundlage zu ergänzen: In dem nicht vorausgesehenen Fall des unverschuldeten Mißlingens ist also der als Geschäftsgrundlage angenommene Normallohn zu zahlen. (Ähnlich RG. in J. W. 1926, S. 1803ff., wo unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage ein in der Inflation abgeschlossener Grundstücksverkauf nicht aufgehoben, sondern ergänzt wird.)

In dieser Weise ist die Geschäftsgrundlage beim Akkord auch sonst verwendbar, z. B. wenn der Lohn hinter dem zurückbleibt, was die Parteien bei Vertragsabschluß voraussetzten (vgl. die bei WÖLBLING, S. 168, Anm. 1 zitierte Entscheidung, die in einem Fall, wo der Arbeiter mit dem Akkord den notwendigen Lebensunterhalt nicht verdienen kann, statt dessen — meines Erachtens nicht zutreffend — Unmöglichkeit der Leistung annimmt. Es handelt sich ja gar nicht um die an sich mögliche Leistung, sondern nur um die hinter der Geschäftsgrundlage zurückbleibende Entlohnung.)

³ Vgl. Preuß. Allg. Landr. I, Tit. 11, §§ 895—899: „Ein gedungener Handarbeiter ist schuldig, die Arbeit verabredetermaßen, unter der Aufsicht oder nach Vorschrift dessen, der ihn gedungen hat, zu verrichten. Solange er diese Vorschrift befolgt, darf er dem, welcher ihn gedungen hat, nicht für den Ausschlag der Arbeit stehen oder die fehlgeschlagene Unternehmung vertreten.“ (Zit. bei WÖLBLING, S. 161.)

sätze mitzuwirken hat (so Schl. Aussch. Hamburg der Reichsgemeinschaft Chemie 1. 11. 20; JADESOHN und POTTHOFF: Rechtsprechung des Arbeitsrechts, 1927, Nr. 729). Mit solchen Bestimmungen soll nur gewissen Mißständen gesteuert werden. Hier handelt es sich aber um Fälle (z. B. bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden), die auch eine erfahrene Betriebsvertretung oft überhaupt nicht voraussehen kann und die deswegen auch unter Mitwirkung des Arbeiterrats nicht lückenlos geregelt werden können.

C. Lohn und Leistung.

Durch den Dienstvertrag des BGBs wird der eine Teil zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Der Akkord ist nach der auch hier vertretenen herrschenden Auffassung eine bloße Lohnbemessungsform, also zunächst nur eine Modifikation der dem Dienstberechtigten obliegenden Pflicht zur Vergütung. Nun sollen aber hier gerade nicht Unmöglichkeit und Verzug der Entlohnungspflicht, die wohl kein besonderes Interesse beanspruchen, sondern eben der Leistungspflicht behandelt werden. Wir können daher nicht bei der Definition des Akkords als einer bloßen Lohnbemessungsform stehen bleiben, sondern müssen weiter fragen: 1. welche Gestalt die Leistung beim Akkord annehmen kann, insbesondere 2. ob und wenn ja welche Folgen sich aus der Modifikation der Entlohnung für die Leistung ergeben können.

1. Zeitlohn und Akkord bemessen, wie erwähnt, den Lohn direkt nach der Leistung. Es muß also auch die Leistung selbst mit den gleichen Maßstäben bestimmt werden können entweder a) der Zeit oder b) dem Quantum oder c) dem Erfolg nach. Dabei scheidet der Fall c), daß die Leistung dem Erfolg nach bestimmt wird, als Werkvertrag hier aus. Es bleiben also im Rahmen des Dienstvertrages für die Leistung 2 und für die Vergütung 3 Bemessungsformen, die sich zu folgenden 6 Grundformen kombinieren lassen.

I. a) Leistung und Entgelt sind nach der Zeit bemessen (4 Stunden Reinemachen für 50 Pf. pro Stunde), b) Leistung nach dem Quantum, Entlohnung nach der Zeit (4 Zimmer reinemachen, 50 Pf. pro Stunde).

II. a) Leistung nach der Zeit, Entlohnung nach dem Quantum bemessen (4 Stunden Reinemachen, 50 Pf. für das während dieser Zeit gereinigte Zimmer), b) Leistung und Entlohnung nach dem Quantum (4 Zimmer reinemachen für 50 Pf. pro Zimmer).

III. a) Entlohnung nach dem Erfolg, Leistung nach der Zeit bemessen (8 Stunden Anfertigen von Schrauben, pro Schraube 5 Pf.), b) Entlohnung nach dem Erfolg, Leistung nach dem Quantum (Bearbeitung einer Drahtstange von bestimmter Länge zu Schrauben, pro Schraube 5 Pf.).

Diese Grundformen lassen sich kombinieren. Diese Kombinationen aufzuführen, würde hier zu weit gehen. Praktische Bedeutung erhalten sie vor allem als Garantien (auf Leistungs- und Lohnseite) und als Prämien (auf der Lohnseite), z. B. die Leistungsgarantie, daß in 4 Stunden 4 Zimmer gereinigt werden, oder die Lohngarantie, daß pro Stunde 50 Pf. gezahlt wird, verbunden mit der Prämie, daß dazu für jedes gereinigte Zimmer 10 Pf. Zuschlag kommen soll.

Sind Leistung und Vergütung mit gleichem Maß, beide der Zeit oder dem Quantum nach (Fälle Ia und IIb) bemessen, so ist der Lohn konstant. In allen anderen Fällen ist er variabel.

Die Bemessungsform der Entlohnung drückt aus, was an der Leistung für die Entlohnung wesentlich sein soll. Die Bemessungsform der Leistung dient dagegen dazu, die Leistung zu begrenzen.

Die Leistung ist entweder eine einmalige (8 Stunden im ganzen) oder eine sich in bestimmten Abständen wiederholende, fortlaufende (täglich 8 Stunden). Die

fortlaufende Leistung ist dann zweifach begrenzt, einmal die auf den einzelnen Zeitabschnitt entfallende Leistung (täglich 8 Stunden, 8 qm), die „relative“ Begrenzung, und dann die gesamte Arbeit, unabhängig von ihrer Verteilung auf die einzelnen Zeitabschnitte (14 Tage, 100 qm), die „absolute“ Begrenzung. Die letztere kann einfach die Summe der ersteren sein, sei es unter Verwendung der gleichen Lohnbemessungsform (5 Tage täglich 8 Stunden, täglich 5 qm, insgesamt 25 qm), sei es unter Verwendung einer anderen (5 Tage lang, also 5mal 5 qm). Wenn die Lohnbemessungsform der relativen Begrenzung entspricht, ist dann der Lohn konstant, sonst variabel.

Ist dagegen die absolute Begrenzung nicht einfach die Summe der relativen (täglich 8 Stunden, insgesamt 25 qm), dann ist zwar wieder bei gleicher Lohnbemessungsform der Lohn konstant, aber eben nur entweder für die absolute oder für die relative Leistung. Wird im Falle täglich 8 Stunden, insgesamt 25 qm nach der Zeit entlohnt, so steht der Tages-, aber nicht der Gesamtlohn fest, und wenn nach dem Quantum entlohnt wird, umgekehrt der Gesamtlohn, aber nicht der Tageslohn.

Die relative Leistung kann nicht größer als die absolute sein; im übrigen braucht aber die Leistung überhaupt nicht begrenzt zu sein. Das kann bei der einmaligen der Fall sein (50 Pf. pro Stück oder pro Stunde, gleichgültig wieviel oder wie lange) und ist bei der fortlaufenden die Regel (8 Stunden oder 5 qm täglich bis auf weiteres). Dann erfolgt die Begrenzung der vorher unbegrenzten Leistung durch „Kündigung“. Diese kann an sich ebenso dem Quantum (von jetzt ab noch 25 qm) wie der Zeit nach (in 5 Tagen) erfolgen. Das Gesetz regelt wegen ihrer praktischen Bedeutung freilich nur die letztere (§§ 620ff.).

2. Die weiter gestellte Frage, ob und wenn ja welche Folgen sich aus der Modifikation der Entlohnung für die Leistung ergeben, muß demnach verneint werden. Beide können offenbar mit verschiedenen Maßstäben, die eine der Zeit, die andere dem Quantum nach bemessen sein. (Daher vermag ich auch die LOTMARS System zugrunde liegende Auffassung, die Beziehung zwischen Leistung und Entlohnung sei „das einzig einwandfreie und fruchtbringende“ Kriterium zur Gliederung des Arbeitsvertrages [LOTMAR, I. S. 300] nicht anzuerkennen.) Das gilt allerdings nur mit einer eigentlich selbstverständlichen Einschränkung: Das beide Male bemessene Objekt muß kommensurabel sein. Bretter hobeln kann nicht nach einem Akkord bezahlt werden, der für Semmel backen gilt. Der Akkord wird eine um so genauere Bemessung der Leistung ermöglichen, je mehr er das Spezifische der Leistung erfaßt. Das gleiche gilt an sich auch vom Zeitlohn; es tritt nur da nicht hervor, weil eine nicht nach Zeit bemessbare Arbeit nicht denkbar ist. Zusammengefaßt ergibt sich: Der Akkord ist eine besondere Art der beim Dienstvertrag dem Arbeitgeber obliegenden Vergütungspflicht, die auf die dem Arbeitnehmer obliegende Leistungspflicht überhaupt keinen Einfluß hat, abgesehen davon, daß die Arbeit mit dem Akkord meßbar sein muß. Hieraus folgt, daß alles, was die Leistungspflicht betrifft, z. B. Länge der Arbeitszeit, die Frage, ob die Arbeitszeit wesentlicher Bestandteil der Arbeitsleistung ist oder nicht, beim Zeitlohn genau so wie beim Akkord gilt, daß insbesondere die Frage der Unmöglichkeit und des Leistungsverzugs beim Akkord kaum Besonderheiten gegenüber dem Zeitlohn ergibt, es sich vielmehr nur darum handeln kann, ob und wie der Akkordlohn in diesen Fällen zu bemessen ist und welche Folgen sich evtl. aus der Leistungsbemessungsform ergeben.

II. Unmöglichkeit.

A. Begriff.

„Unmöglich ist eine Leistung, die überhaupt nicht gemacht werden kann“ (ENNECERUS I 2, S. 82), also jedenfalls nicht eine Leistung, die nicht bewirkt wird, weil der Schuldner nicht will. Logisch betrachtet läßt sich mit TITZE (S. 2) sagen,

daß unmöglich das sei, was nicht geschehen kann, also das Gegenteil von dem, was geschehen muß. Weiter muß die Unmöglichkeit im Rechtssinn gefaßt werden. Hier ist eine Leistung schon dann unmöglich, wenn ihr Hindernisse entgegenstehen, deren Überwindung dem Schuldner billigerweise nicht zugemutet werden kann (TITZE, S. 9).

Leistung ist ein bestimmtes Verhalten, das der Gläubiger vom Schuldner verlangen kann, also ein Tun oder Lassen. Beides kann aus einem in der Person des Schuldners liegenden Grunde unmöglich werden. Das Tun besteht im Gegensatz zum Unterlassen in irgendeiner Einwirkung des Schuldners auf die Außenwelt und kann mithin auch aus einem in dieser Außenwelt liegenden Grund unmöglich werden. Und dieses Stück Außenwelt kann endlich der Gläubiger sein oder in dessen Machtbereich stehen. Dann ist offenbar der Gläubiger in der Lage, die Leistung ganz oder zeitweise zu verhindern und damit unmöglich zu machen. Dieser Fall scheidet jedoch als Annahmeverzug aus der Unmöglichkeit im Rechtssinn aus. Wie aber, wenn die Leistung aus einem Grund unmöglich wird, der in einem Stück Außenwelt liegt, das nach dem Vertrag als im Bereich des Gläubigers stehend gedacht ist, in Wirklichkeit aber nicht mehr steht, wenn also etwa die Fabrik, in der gearbeitet werden soll, verbrannt ist? Dann ist die Leistung, die ja nur in einem Verhalten des Schuldners, nie in einem solchen des Gläubigers bestehen kann, noch möglich, z. B. einem anderen Gläubiger gegenüber, dessen Fabrik nicht abgebrannt ist. Annahmeverzug liegt ebenfalls vor, da ja dieser nur darin besteht, daß der Gläubiger die Leistung nicht annimmt (§ 293)¹, gleichgültig, ob er sie annehmen kann oder nicht. § 297 stellt zwar für den Annahmeverzug die weitere Bedingung auf, daß der Schuldner imstande sein muß, die Leistung zu bewirken, das kann aber nur mit der Einschränkung „abgesehen von dem, was der Gläubiger zur Bewirkung zu tun hat“ gelten, sonst würde ja eine infolge Annahmeverzugs nicht bewirkbare Leistung kein Annahmeverzug sein.

Eine besondere Auffassung vertritt hier KASKEL (S. 89, N. Z. f. A. 1922, Sp. 1ff.). Er geht davon aus, daß die Beschaffung eines normal funktionierenden Betriebes keine Mitwirkungshandlung, sondern eine vertragliche Leistungspflicht sei, mit der der Arbeitgeber also nicht in Annahme-, sondern nur in Leistungsverzug kommen könne. Dieser Pflicht des Arbeitgebers folge dann die des Arbeitnehmers zur Leistung und dieser wieder die Entlohnungspflicht des Arbeitgebers. Gegen diese Auffassung ist (besonders von TITZE, J. W. 1922, 548) eingewandt worden, daß eine solche Pflicht zur Beschaffung des normal funktionierenden Betriebes zum mindesten aus dem Gesetz nicht hergeleitet werden könne.

Meines Erachtens bestehen gegen beide Auffassungen Bedenken. Eine Pflicht zur Beschaffung des normal funktionierenden Betriebes kann jedenfalls vertraglich vereinbart werden, was ja gerade beim Akkordlohn häufig geschieht. Gegen die Auffassung KASKELS besteht aber dann meines Erachtens ein Bedenken mehr dogmatischer Art: Sie wendet die Bestimmungen über den gegenseitigen Vertrag (§ 320ff.) auf ein Schuldverhältnis an, das zwar zweiseitig, aber offenbar nicht gegenseitig ist. Ein gegenseitiger Vertrag liegt nur dann vor, wenn zwei Leistungen, von denen an sich jede für sich allein bewirkt werden kann, in einem Austauschverhältnis stehen. Wenn dann die eine nicht oder nicht rechtzeitig bewirkt wird, oder bewirkt werden kann, entsteht die Frage, welchen Einfluß das auf die andere, an sich in vollem Umfange mögliche haben soll. In solchem Austauschverhältnis stehen beim Dienstvertrag aber doch nur Leistung und Entlohnung, nie Leistung und Beschäftigung. Die letzteren sind überhaupt nicht selbständig; der Fall, daß eine unmöglich geworden, die andere noch möglich ist, ist nicht denkbar. Es handelt

¹ So vor allem TRAUTMANN (GRUCHOT, Bd. 59, S. 434ff.). Dort und bei KASKEL, N. Z. f. A. 1922, Sp. 1ff., eine Zusammenstellung der verschiedenen in dieser Frage vertretenen Auffassungen.

sich bei ihnen in Wirklichkeit nicht um zwei, sondern nur um eine Rechtsbeziehung, die durch Gesetz oder Vertrag sozusagen von beiden Enden angepackt und geregelt worden ist. Dadurch ist zwar für beide Vertragsteile auf jeder Seite ein Recht und eine Pflicht, aber eben noch kein gegenseitiger Vertrag geschaffen, also ein Rechtsverhältnis, für das die §§ 320 ff. nicht passen. Der in § 295 enthaltene Begriff „Mitwirkungshandlung“ schließt weiter meines Erachtens nicht aus, daß diese Mitwirkung zur selbständigen Leistungspflicht des Gläubigers wird. Dieser Begriff ist gegenüber dem der Leistungspflicht der weitere, unter den sowohl die Leistungspflicht, als auch die rein tatsächlichen Mitwirkungshandlungen, die nicht Gegenstand einer selbständigen Leistungspflicht sind, fallen.

Ich komme daher zu dem gleichen Ergebnis wie OERTMANN (von § 433 ausgehend N. Z. f. A. 1922 Sp. 461 ff.): der Arbeitgeber gerät bei Betriebsstockungen stets in Annahme-, bei verschuldeten außerdem eventuell in Leistungsverzug, und zwar in Annahmeverzug bezüglich der Leistungspflicht des Arbeitnehmers und in Leistungsverzug bezüglich seiner eventuellen eigenen Pflicht zur Beschaffung des Arbeitssubstrates beziehentlich seiner Beschäftigungspflicht. Soweit dies Ergebnis gegen Treu und Glauben verstößt, wie es beim Teilstreik der Fall sein kann, muß es dann nach § 242 korrigiert werden.

B. Folgen.

Das Gesetz unterscheidet ursprüngliche, d. h. bereits beim Abschluß des Vertrags bestehende und nachträgliche Unmöglichkeit. Die erstere hat nach § 306 Nichtigkeit des Vertrags zur Folge. Da hier also überhaupt kein Vertrag zustande kommt, erübrigt sich die Frage nach dessen etwaigen Besonderheiten als Akkordvertrag. Auch die nach § 307 gegebene Schadenersatzpflicht auf das sogenannte negative Interesse und das im Falle einer bloßen subjektiven Unmöglichkeit (gleich Unvermögen § 275), worauf nach herrschender Lehre § 306 nicht Anwendung findet, dem Arbeitgeber eventuell gegebene Anfechtungsrecht nach § 119, bieten beim Akkord keine Besonderheiten.

Bei der nachträglichen Unmöglichkeit unterscheidet das Gesetz danach, wer sie zu vertreten hat.

Es ergeben sich vier Möglichkeiten:

1. Die Arbeitsleistung wird durch einen Umstand, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat, unmöglich. Dann kann der Arbeitgeber (§ 325)

a) entweder Schadenersatz verlangen und die Vergütung eventuell dagegen aufrechnen,

b) vom Vertrag zurücktreten, womit die Pflicht zur Zahlung der Vergütung entfällt, die bereits gezahlte Vergütung zurückverlangt werden kann. Ob beim Dienstvertrag der Rücktritt überhaupt möglich ist und nicht durch die sofortige Kündigung ersetzt wird, ist bestritten (verneinend TITZE, S. 296 und LOTMAR II, S. 650). Soweit die Arbeit bereits begonnen ist, fragt es sich bei dem praktisch ja wohl wenig angewandten, ex tunc wirkenden Rücktritt, wie weit er sich zurückerstreckt. In der Regel offenbar nur, soweit es sich um die fragliche Einzelarbeitsleistung handelt, beim Stücklohnvertrag also auf die Herstellungsdauer für das betr. Stück, aber nicht auf die ganze Vertragsdauer.

c) nach § 325 die für den Fall des § 323 bestimmten Rechte geltend machen, also

α) daß der Anspruch auf Vergütung entfällt oder

β) Herausgabe des stellvertretenden Commodum gegen die gemäß §§ 472, 473 geminderte Vergütung verlangen.

2. Trifft keine der Parteien ein Verschulden (§ 323), so entfällt

a) entweder der Anspruch auf die Vergütung, die, soweit sie bereits gezahlt ist, nach den Vorschriften über Hausgabe der ungerechtfertigten Bereicherung zurückverlangt werden kann; statt dessen kann

b) der Arbeitgeber Herausgabe des stellvertretenden Commodum gegen Leistung der nach §§ 472, 473 geminderten Vergütung verlangen, doch ist

c) bei einer in der Person des Arbeitnehmers liegenden, verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dauernden Unmöglichkeit der Lohn nach § 616 weiter zu zahlen. Die Auffassung WÖLBLINGS (S. 84, 178), daß § 616 nur für den Zeitlohn gelte, weil beim Akkord mangels Leistung dann gar kein Lohn geschuldet sei, läßt sich nicht halten, da für diese Verhinderung auch beim Zeitlohn kein Lohn zu zahlen wäre. Sie widerspricht auch dem Willen des Gesetzgebers: Ein diesen Paragraph auf den Zeitlohn beschränkender Zusatz der zweiten Kommission ist vom Reichstag gestrichen worden; vgl. hierzu STRECKWALD, S. 48ff. und JAERISCH, S. 39ff.

3. Trifft den Arbeitgeber die Schuld an der Unmöglichkeit, oder wird die geschuldete Leistung während dessen Annahmeverzugs unmöglich (§ 324), so behält der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch, muß sich jedoch das anrechnen lassen, was er durch die Befreiung von der Leistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt.

4. Das Gesetz bestimmt weiter für den Fall einer teilweisen Unmöglichkeit:

a) hat sie kein Teil zu vertreten, so mindert sich die Gegenleistung nach Maßgabe der §§ 472, 473 (§ 323);

b) hat sie der Arbeitnehmer zu vertreten, so hat der Arbeitgeber dieselben Rechte, wie bei Unmöglichkeit der ganzen Leistung, falls die teilweise Erfüllung für ihn kein Interesse hat (§ 325);

c) hat sie der Arbeitgeber zu vertreten, so erübrigt sich eine besondere Vorschrift, weil der Arbeitnehmer dann ohnehin seinen vollen Lohnanspruch behält.

d) Außer acht gelassen ist dabei der Fall, daß bei vom Schuldner zu vertretender teilweiser Unmöglichkeit der Gläubiger ein Interesse an der Erfüllung des Restes behält, oder das Gegenteil nicht nachweisen kann; dann wird man annehmen müssen, daß der Anspruch auf die Vergütung entsprechend zu mindern ist und dem Gläubiger ein Anspruch auf Schadenersatz wegen teilweiser Nichterfüllung zusteht.

Die Behandlung des Schadenersatzes ist offenbar beim Akkordlohn nicht anders als beim Zeitlohn.

Für die Vergütung ergeben sich nach dem Gesagten drei Möglichkeiten,

I. entweder sie entfällt ganz (1 c a); (2 a).

II. Die Vergütung ist (gegebenenfalls unter der im § 324 vorgesehenen Anrechnung) voll zu entrichten (1 a, 2 c, 3, 4 c) oder

III. die Vergütung wird gemäß §§ 472, 473 gemindert, wenn die Leistung ganz 1 c β, 2 b) oder nur teilweise (4 a) unmöglich ist. Diese Minderung kann erfolgen entweder nach Maßgabe des stellvertretenden Commodum (1 c β, 2 b) oder nach Maßgabe der noch möglichen Gegenleistung (4 a).

Hierzu ist zu sagen:

Zu I. Wenn die Vergütung überhaupt entfällt, erübrigt sich die Frage, ob sie im Zeit- oder Akkordlohn zu berechnen gewesen wäre.

Zu II. Die Berechnung der in voller Höhe geschuldeten Vergütung macht keine Schwierigkeiten, soweit die Vergütung konstant ist (vgl. oben S. 155). Ist die Vergütung variabel, so kann allerdings ihre Höhe zweifelhaft sein (vgl. hierzu JAERISCH, S. 47ff.). Hier kann meines Erachtens nicht der Zeitlohn (POTTHOFF: Probleme des Arbeitsrechts, S. 196) oder irgendein angemessener Lohn an die Stelle des Akkordes treten. Die Frage ist überhaupt nicht: in welcher Art und Höhe der Lohn anzusetzen ist, sondern wie groß die unmöglich gewordene Leistung gewesen wäre. Da also an sich die fiktive Leistung vorausgesetzt, die Höhe des Lohnes bestimmt wäre, kann meines Erachtens auch nicht § 612 angewandt werden, der gerade voraussetzt, daß die Höhe des Lohnes nicht bestimmt ist (anderer Meinung KASKEL im Seminar und RÜMELIN, S. 111). Hier wird zunächst ein prima facie gewonnenes Ergebnis zugrunde zu legen und jeder Partei der Gegenbeweis offen

zu lassen sein. Wo bald nach Zeit, bald nach Akkord bezahlt wird (Reale Kombination oder Sukzession nach JAERISCH, S. 9), wird außerdem beiden Teilen der Gegenbeweis offen stehen, daß die Arbeit unter die jeweils günstigere oder ungünstigere Lohnform gefallen wäre.

Zu III. Bei der kaum häufigen Minderung der Vergütung nach dem stellvertretenden Commodum ergibt sich kein Unterschied zwischen Akkord und Zeitlohn. Anders bei der praktisch bedeutsameren Minderung nach Maßgabe der noch möglichen oder, wie das beim Dienstvertrag der Fall sein wird, der bereits bewirkten Gegenleistung (wenn die Fertigstellung des angefangenen Akkords aus irgendeinem Grund unmöglich wird).

Beim Akkord nach dem Quantum werden sich hier kaum Schwierigkeiten ergeben. Der Arbeiter hat dann eben einen Anspruch auf den der geleisteten Arbeit entsprechenden Teil des Lohnes, auch wenn der Lohn nur für das ganze Quantum (Abmähen der ganzen Wiese) bestimmt ist.

Das gleiche gilt auch von dem Akkord nach dem Erfolg: Die Tatsache, daß der den Lohn bestimmende Erfolg nicht eingetreten ist, steht dem nicht entgegen. Es handelt sich ja nicht wie oben (S. 153ff.) darum, daß die Arbeitsleistung mißlungen und der Erfolg deswegen nicht eingetreten ist, sondern darum, daß die Arbeit nicht fertiggestellt werden konnte und deswegen in der Regel bei entsprechender Weiterarbeit der Erfolg eintreten würde. Hier ist, wie JAERISCH (S. 43ff. bes. S. 47) überzeugend ausführt, davon auszugehen, daß die zum Erfolg führende Leistung in einzelne Teilleistungen zerlegt werden kann und daß deswegen in jedem Augenblick der Akkordarbeit ein entsprechender Teil des Akkordlohns verdient ist. Es ist also zunächst das Verhältnis zu ermitteln, in dem die bereits geleistete zu der fiktiven gesamten auf den Akkord zu verwendenden Arbeit steht, und nach diesem Verhältnis der Lohn zu entrichten. Unerheblich ist, welchen Wert die angefangene Akkordarbeit für den Arbeitgeber hat. Der Arbeitnehmer, der 5 Tage an einem Schrank gearbeitet hat, den er an sich in 10 Tagen fertigstellen würde, kann also die Hälfte des Akkordes verlangen, auch wenn der Arbeitgeber diesen angefangenen Schrank erst wieder auseinandernehmen muß und dadurch keinen Nutzen, sondern nur Schaden hat. Das Gegenteil würde eine Abwälzung der Gefahr des Arbeitserfolges auf den Arbeitnehmer bedeuten. JAERISCH, (S. 52ff.) weist weiter darauf hin, daß sich das auch aus einer analogen Anwendung des § 628 ergibt, der in dem verwandten Falle unverschuldeter, vorzeitiger Kündigung eine Entlohnung nach dem gleichen Verhältnis, aber nicht nach dem Wert der geleisteten Arbeit für den Arbeitgeber vorsieht.

III. Leistungsverzug.

A. Begriff.

Der Schuldner gerät in Verzug, wenn er die noch mögliche¹ Leistung schuldhafter Weise nicht rechtzeitig bewirkt. Verzug liegt also noch nicht vor, solange die Leistung noch rechtzeitig bewirkt werden kann, und nicht mehr, wenn die Leistung unmöglich geworden ist. Die Rechtzeitigkeit endet nach § 284 mit der erfolglosen Mahnung der fälligen Leistung bzw. mit dem Ablauf der durch Kalender und Kündigung bestimmten Zeit. Die Unmöglichkeit kann eintreten entweder, weil die Leistung durch irgend welchen Umstand unausführbar wird — vgl. § 287 — oder auch durch bloßen Zeitablauf (anderer Meinung LOTMAR II, S. 159). Hierfür kommt es auf den Grad der Bestimmtheit der Zeit an:

¹ Unmöglichkeit schließt meines Erachtens den Verzug aus (a. M. z. B. SIBER: Grundriß des deutschen bürgerlichen Rechts, II, S. 19): Einmal geht das BGB. in § 286 II davon aus, daß beim Verzug die Leistung noch möglich ist. Und dann würde sonst ja jede vom Schuldner zu vertretende Unmöglichkeit Leistungsverzug sein. Dafür liegt kein Bedürfnis vor, weil die Haftung infolge verschuldeter Unmöglichkeit ohnehin stärker als die Verzugshaftung ist.

a) Auch wenn die Parteien nichts vereinbart haben — vgl. §§ 271, 299 —, wird die Leistung irgend wann einmal nicht mehr als die geschuldete Leistung, sondern als ein Aliud anzusehen sein.

b) Die Zeit der Leistung wird aber in der Regel bestimmt sein.

1. Dann wird im Zweifel diese Bestimmung nicht *conditio sine qua non* sein, also die Leistung nach Ablauf dieser Zeit zwar nicht mehr rechtzeitig, aber noch möglich sein.

2. Der Wille der Parteien kann aber gerade beim Arbeitsvertrag (KASKEL, S. 90, DERSCH, N. Z. f. A. 1927, Sp. 344) auch dahin gehen, daß die Leistung nur innerhalb der für sie bestimmten Zeit bewirkt werden kann¹. Dann ist die Leistung nach Ablauf dieser Zeit unmöglich.

B. Folgen.

Die Folgen des Leistungsverzuges sind beim Dienstvertrag zunächst dieselben wie bei anderen Verträgen. Der Dienstberechtigte kann nach § 326 dem Dienstverpflichteten eine angemessene Frist setzen und nach deren fruchtlosem Ablauf entweder Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen — bei gewerblichen Arbeitern statt dessen auch die Entschädigung nach § 124 b GO. — oder vom Vertrag zurücktreten. Für den Dienstvertrag ist dabei noch zweierlei zu beachten:

Der Verzug kann in gewissen Fällen Grund zur sofortigen Kündigung nach § 626 geben. Dann würde sich die Fristsetzung des § 326 erübrigen und sich die Entlohnung nach § 628 bestimmen, also nur der Wert, den die Arbeitsleistung für den Arbeitgeber hat (anders oben S. 160), zu entgelten sein. Das gilt jedoch für gewerbliche Arbeiter und Bergarbeiter, soweit §§ 123, 124 a GO. und §§ 82, 83 ABG. in Frage kommen, nur mit der Einschränkung, daß sich der Verzug im Einzelfall unter die dort als wichtige Gründe einzeln aufgeführten Tatbestände subsumieren lassen muß, z. B. unter § 123 I 3 GO.

Im Gegensatz zu Leistungen, bei denen die Rechtzeitigkeit auf einen bestimmten Zeitpunkt beschränkt ist, kann beim Arbeitsvertrag wie bei anderen Dauerleistungen der Verzug sich auf einen Teil der Leistungszeit erstrecken. Der für die Zeit vom 1. bis 15. bestellte Arbeiter gerät nur mit fünf Tagen in Verzug, leistet aber im übrigen rechtzeitig. Dann kann man statt von einem Verzug der ganzen Leistung um fünf Tage auch von einem Verzug mit einem Teil von fünf Tagen ausgehen. Das wird praktisch hinsichtlich des Schadenersatzes zu keinem anderen Ergebnis führen, da ja der Schaden in beiden Fällen der gleiche bleibt. Ebenso gilt die nach § 326 gesetzte Frist in beiden Fällen nur für den Teil, mit dem Verzug eingetreten ist. Bei erfolgloser Fristsetzung kann aber hier wohl kaum ohne weiteres, ohne den Nachweis des Arbeitgebers, daß die teilweise Erfüllung für ihn kein Interesse habe, Schadenersatz wegen Nichterfüllung der ganzen ja zum Teil noch rechtzeitig bewirkbaren Leistung verlangt oder hinsichtlich dieser ganzen Leistung vom Vertrag zurückgetreten werden. Sonst würde der Arbeitnehmer bei diesem Teilverzug ja schlechter stehen als bei der von ihm verschuldeten teilweisen Unmöglichkeit (§§ 280 II. 325 S. 2)².

Für den Akkord als bloße Lohnbemessungsform bietet der Verzug der Leistungspflicht des Arbeitnehmers an sich keine Besonderheiten (anderer Meinung KASKEL und DERSCH, s. unten), wohl aber für den Umstand, ob die Leistung nach der Zeit oder nach dem Quantum bestimmt ist.

¹ Der ja nur „im Zweifel“ geltende § 361, nach dem der Arbeitgeber zurücktreten und so § 616 umgehen könnte, kann hier nicht ohne weiteres Anwendung finden, da § 616 als Spezialregel vorgeht und nicht anzunehmen ist, daß die Parteien ohne weiteres diese für den Dienstvertrag geltende Vorschrift abändern wollen.

² Bei den ähnlichen Sukzessivlieferungsgeschäften verlangt STAUB (Kommentar zum HGB., Anhang zu § 374, Anm. 136 und 140) den Nachweis des Nichtinteresses an der teilweisen Erfüllung nur, soweit der Vertrag bereits erfüllt ist, aber nicht für die noch ausstehenden Leistungen.

Ist die Leistung nach der Zeit bestimmt, so wird, wie erwähnt, Verspätung in der Regel Unmöglichkeit bedeuten, insoweit also ein Verzug nicht in Frage kommen. KASKEL (S. 91) und DERSCH (N. Z. f. A. 1927, Sp. 344) halten beim Akkord die Zeit nicht für wesentlichen Bestandteil des Leistungsversprechens. Damit gehen sie aber meines Erachtens über die von ihnen sonst vertretene Auffassung des Akkordes als bloßer Lohnbemessungsform hinaus. Gewiß wird die Zeit beim Akkord häufig sein. Andererseits wird bei zwei Arbeitern, die abwechselnd eine Maschine während bestimmter Tagesstunden zu bedienen haben, die schuldhaftige Verspätung der Leistung nicht bei dem einen deswegen Unmöglichkeit bedeuten, weil er im Zeitlohn beschäftigt ist, und bei dem anderen Verzug, weil er im Akkord, nach der Anzahl der mit der Maschine hergestellten Stücke entlohnt wird.

Weiter wird bei der nach der Zeit bestimmten Leistung eine dem Arbeitnehmer gesetzte Ablieferungsfrist nur eine unter das Direktionsrecht fallende Anweisung sein, aber nicht nach § 284 den Verzug begründen. Wird der Arbeitnehmer bis dahin nicht fertig, so kommen also nicht die Rechtsfolgen des Verzugs, insbesondere nicht § 326 zur Anwendung; vielmehr liegt dann bei Verschulden nur eine Schlechtleistung vor. Deshalb ist der Arbeitnehmer auch nicht nach § 285 für das Fehlen eines etwaigen Verschuldens beweispflichtig, sondern der Arbeitgeber muß ein Verschulden des Arbeitnehmers nachweisen, wenn er den Lohn um etwaige Ersatzansprüche mindern will. Anders wenn als Mindestleistungsgarantie eine Ablieferungsfrist vereinbart ist. Hier ist, soweit nicht Verspätung überhaupt Unmöglichkeit bedeutet, ein doppelter Verzug möglich: Verzug mit dem Arbeitsquantum (das nicht rechtzeitig fertiggestellt wird) und Verzug hinsichtlich der Arbeitszeit (die nicht eingehalten wird). Da es sich um eine Leistung handelt, ergeben sich in beiden Fällen die Verzugsfolgen.

Wenn die Leistung nach dem Quantum bemessen ist, wird ein vertraglich vereinbarter Ablieferungstermin der Endpunkt der Arbeitsleistung sein, seine schuldhaftige Nichteinhaltung also den Verzug herbeiführen. Andererseits wird hier die Überschreitung dieses Zeitpunktes in der Regel die Leistung nicht unmöglich machen.

Annahmeverzug beim Akkordvertrag.

Von Senatspräsident Dr. HERMANN DERSCH-Berlin.

Der Akkordvertrag birgt eine Fülle von Zweifelsfragen, die vom Gesetz selbst nicht gelöst werden. Ihre Beantwortung muß vielmehr aus dem Wesen des Akkordvertrages in Verbindung mit dem allgemeinen System des Dienstvertrages und den Grundsätzen der gegenseitigen Verträge überhaupt gesucht werden. Eine der schwierigsten und zweifelhaftesten Fragen auf diesem Gebiete ist der Annahmeverzug des Arbeitgebers. Es wirft sich nicht nur das Problem auf, ob überhaupt ein Gläubigerverzug im Rechtssinn beim Akkordvertrag nach der Gesetzeslage denkbar ist, oder ob er nicht vielmehr sich gleichzeitig mit Leistungsverzug schneidet und deshalb etwa hinter dem Leistungsverzug nicht mehr in Frage kommt. Weiter ergeben sich auch noch zahlreiche Schwierigkeiten für die Betrachtung der Wirkungen des Verzuges im einzelnen, insbesondere für die rein rechnerische Erfassung der entstehenden Ansprüche.

Um wenigstens für die Betrachtung einen einheitlichen Boden zu gewinnen, ist es erforderlich, zunächst zu dem Begriff des Akkordvertrages Stellung zu nehmen.

Hierauf kann dann weiter aufgebaut werden, und zwar wird diese Betrachtung in einem ersten Teil die Voraussetzungen und das Vorkommen des Annahmeverzugs überhaupt und in einem zweiten Teil die Wirkungen erörtern, so daß sich im ganzen folgender Aufbau ergibt:

Erster Teil: Begriff des Akkordvertrags.

Zweiter Teil: Die Voraussetzungen und das Vorkommen des Annahmeverzugs im Akkordvertrag.

Dritter Teil: Wirkungen des Akkordvertrags.

Erster Teil.

Begriff des Akkordvertrages.

Die vielen Unklarheiten, die die Behandlung des Akkordvertrages hervorbringt, liegen nicht zum wenigsten schon darin, daß der Begriff des Akkordvertrages vom Gesetz nirgends festgelegt ist und auch im übrigen im Zusammenhang der gesetzlichen Vorschriften vom Gesetz selbst kein sicherer Anhaltspunkt für die Begriffsbestimmung gegeben wird. Man ist daher darauf angewiesen, auf das innere Wesen des Akkordvertrags zurückzugehen. Verschiedene Theorien sind aufgestellt: Manche erblicken in ihm einen besonders gearteten Vertrag, eine Vertragskategorie sui generis. Andere sehen ihn als echten Dienstvertrag an und erblicken seine Eigenart nur darin, daß er den Lohn statt auf die Zeit, auf die angefertigten Stücke und dergleichen abstellt. Sie sehen also in ihm lediglich eine besondere Form der Entlohnung, aber kein Abrücken von dem Typus des Dienstvertrags überhaupt. Die letztere Meinung, die insbesondere von KASKEL, Arbeitsrecht, ferner auch z. B. von OERTMANN und, soweit sich übersehen läßt, wohl auch in der Mehrzahl der Entscheidungen der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte vertreten wird, verdient den Vorzug. Im einzelnen dies zu begründen, ist hier nicht der Platz. Es darf Bezug genommen werden auf die Monographien von JAERISCH, „Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit“, BÜSING, „Der Gruppenarbeitsvertrag“, IHRIG, „Rechtsfragen beim Gruppenakkord“.

Geht man aber davon aus, daß der Akkordvertrag nichts anderes ist als eine besondere Form der Entlohnung beim Dienstvertrag, so folgt hieraus, daß als Rechtsquellen bei seiner Betrachtung vor allem das Recht des Dienstvertrags, ferner aber ergänzend das allgemeine Vertragsrecht anzuwenden sind. Aufgabe der Untersuchung wird es sein, im Einzelfall zu prüfen, ob und inwieweit diese beiden Rechtsquellen in ihrer Anwendung auf den Akkordvertrag aus dessen besonderer Natur Abwandlungen erleiden müssen. Dazu kommen beim Gruppenakkord noch weitere Besonderheiten, die sich daraus ergeben, daß er nicht allein eine besondere Form der Entlohnung ist, sondern sich auch dadurch auszeichnet, daß die übernommene Arbeit als gemeinsame Arbeit von den am Gruppenakkord beteiligten Arbeitnehmern gegenüber dem Arbeitgeber vereinbart ist. Die Behandlung dieser Besonderheiten bleibt jedoch dem Vortrag über den Gruppenakkord vorbehalten.

Zweiter Teil.

Voraussetzungen und Vorkommen des Annahmeverzugs beim Akkordvertrag.

Es soll zunächst kurz auf die Voraussetzungen des Annahmeverzugs nach allgemeinem bürgerlichen Recht eingegangen (I), im Anschluß daran die besondere Rechtslage beim Dienstvertrag erörtert (II) und schließlich geprüft werden, ob und inwieweit diese Grundsätze auch beim Akkordvertrag zu gelten haben (III).

I. Die Voraussetzungen des Annahmeverzugs im allgemeinen.

Damit der Annahmeverzug (Gläubigerverzug) eintritt, bedarf es grundsätzlich zweier Voraussetzungen, des Angebotes der geschuldeten Leistung und der Ablehnung dieser Leistung durch den Gläubiger.

1. Das Angebot. Zwei grundsätzlich verschiedene Arten des Angebots sind zu unterscheiden, als Regel das tatsächliche Angebot und als Ausnahme das wörtliche Angebot.

a) Das tatsächliche Angebot. Es ist in den §§ 293, 294 BGB. geregelt und bildet grundsätzlich die erste Voraussetzung dafür, daß der Gläubiger in Verzug gesetzt wird. Im einzelnen kann aber zweifelhaft sein, wann ein tatsächliches Angebot in diesem Sinn vorliegt, das geeignet ist, im Fall der Ablehnung den Gläubiger in Verzug zu setzen. Man wird zweckmäßig 3 Momente hier in den Vordergrund zu stellen haben, nämlich:

α) „Vertragsmäßig“ muß die tatsächlich angebotene Leistung sein. Es darf also insbesondere keine mangelhafte Leistung oder gar eine ganz andere als die vertragsmäßige Leistung angeboten werden.

β) Auch „zur richtigen Zeit“ muß die Leistung angeboten sein, sofern nach dem Vertrag eine bestimmte Leistungszeit derart wesentlich ist, daß die verspätete Leistung dem Gläubiger nicht mehr zugemutet werden kann. Diese Besonderheit gilt also nur für das Fixgeschäft, während im übrigen auch bei Leistungsverzug des Schuldners die verspätet angebotene Leistung Gläubigerverzug begründen kann.

γ) In allen Fällen muß nach § 297 BGB. der Schuldner auch „tatsächlich imstande sein“, die angebotene Leistung zu bewirken.

b) Ein wörtliches Angebot statt des tatsächlichen Angebotes der Leistung genügt in den Ausnahmefällen des § 295 BGB. Es handelt sich dabei um eine der beiden folgenden Möglichkeiten:

α) Hat der Gläubiger im voraus erklärt, daß er die Leistung ablehnen werde, so liegt es in der Natur der Sache, daß der Schuldner sie dann nicht noch tatsächlich anzubieten braucht. § 297 BGB. läßt daher hier das wörtliche Angebot durch den Schuldner genügen.

β) Ist eine Mitwirkungshandlung des Gläubigers erforderlich, damit der Schuldner die Leistung bewerkstelligen kann, so bedarf es ebenfalls nicht des tatsächlichen Angebotes der Leistung, sondern es genügt die Aufforderung an den Gläubiger, die erforderliche Handlung vorzunehmen, bzw. das wörtliche Angebot des Schuldners.

Auch in den Fällen des wörtlichen Angebots ist es aber erforderlich, daß der Schuldner tatsächlich imstande ist, die angebotene Leistung zu bewirken (§ 297 BGB.).

2. Ablehnung durch den Gläubiger. Als zweite Voraussetzung für den Eintritt des Gläubigerverzugs ist erforderlich, daß der Gläubiger die tatsächlich oder im Fall des § 295 BGB. wörtlich angebotene Leistung ablehnt. Die Ablehnung kann ausdrücklich erklärt werden, kann aber auch aus den Umständen, insbesondere aus entsprechenden Handlungen (konkludenten Handlungen) zu entnehmen sein. Ein Verschulden des Gläubigers ist nicht erforderlich. Doch ergibt § 299 BGB. zugunsten des Gläubigers insofern eine Nachgabe, als Gläubigerverzug bei vorübergehender Verhinderung des Gläubigers an der Annahme der angebotenen Leistung in Fällen, in denen die Leistungszeit nicht bestimmt, oder der Schuldner zur zeitlichen Vorleistung berechtigt ist, ausgeschlossen ist. Nur wenn der Schuldner ihm die Leistung eine angemessene Zeit vorher angekündigt hat, ist auch in diesem Fall der vorübergehenden Annahmeverhinderung der Gläubigerverzug nicht ausgeschlossen.

II. Voraussetzungen des Annahmeverzugs beim Dienstvertrag.

Die Besonderheit, die das Bild des Annahmeverzugs beim Dienstvertrag aufweist, ist die Vorschrift des § 615 BGB. Danach kann beim Annahmeverzug des Arbeitgebers der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung für die durch den Annahmeverzug ausgefallenen Dienste verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Es besteht nur eine gewisse Abzugspflicht, die unten im dritten Teil noch näher zu betrachten sein wird. Ersichtlich betrifft also diese Sondervorschrift des § 615 BGB. nur die „Wirkungen“ des Annahmeverzugs und ist daher insoweit ebenfalls unten im dritten Teil näher zu untersuchen. Dagegen rüttelt sie nicht an den „Voraussetzungen“ des Gläubigerverzugs. Insoweit gelten daher die allgemeinen Voraussetzungen, wie sie überhaupt für den Gläubigerverzug bestehen und im vorstehenden unter I näher dargelegt sind. Es ergeben sich nur einige Besonderheiten aus der inneren Natur des Dienstvertrags. Ihnen sei im folgenden nähergetreten, und zwar in Anlehnung an den oben eingeschlagenen zweifachen Weg der Betrachtung unter dem Gesichtspunkt 1. des Angebots und 2. der Ablehnung.

1. Das Angebot der Leistung. Auch beim Dienstvertrag hat grundsätzlich ein tatsächliches Angebot der Leistung der Dienste zu erfolgen, damit der Gläubiger in Annahmeverzug gesetzt wird. Aber hier ergibt sich eine besondere Schwierigkeit für die Ausnahmefälle, in denen eine Mitwirkungshandlung des Gläubigers erforderlich ist und somit nach den oben geschilderten allgemeinen Grundsätzen gemäß § 295 BGB. das wörtliche Angebot genügt. Denn diese Frage schneidet sich hier nach der Eigenart des Dienstvertrags mit dem Problem der Unmöglichkeit der Leistung. Die wichtigsten Fragen, die sich hieraus zu dem Punkt ergeben, unter welchen Voraussetzungen das Angebot des Schuldners als Element für den Eintritt des Gläubigerverzugs ausreicht, werden zweckmäßig ebenfalls unter den drei Gesichtspunkten betrachtet, die schon oben unter I für die Betrachtung des Angebots überhaupt außerhalb des Dienstvertrags aufgestellt wurden, nämlich a) Vertragsmäßigkeit der angebotenen Leistung, b) Rechtzeitigkeit des Angebots, c) Fähigkeit des Schuldners, die Leistung auch tatsächlich zu bewirken.

a) Gilt auch beim Dienstvertrag der Grundsatz, daß nur das Angebot einer vertragsmäßigen Leistung den Gläubiger in Annahmeverzug versetzt?

Allerdings ist der Grundsatz als solcher auch hier anzuwenden. Aber er erschöpft sich hier darin, daß die vertragsmäßige Leistung in der Gewährung der Dienste, also der Arbeitsleistung als solcher besteht. Sind die Dienste nicht vollwertig, entsprechen sie insbesondere nicht den Anforderungen, die nach Treu und Glauben gemäß § 157 BGB. gestellt werden dürfen, so steht dies daher dem Eintritt des Annahmeverzugs nicht entgegen. Für den Zeitlohnvertrag ist dies unzweifelhaft. Ob das gleiche auch für den Akkordvertrag zu gelten hat, wird unten unter III zu prüfen sein.

b) Nicht rechtzeitige Leistung der Dienste. Während bei sonstigen Verträgen auch die nichtrechtzeitige Leistung einen Annahmeverzug des Gläubigers auslösen kann, obwohl also bis dahin der Schuldner selbst sich im Leistungsverzug befand, ist beim Dienstvertrag zunächst ein Annahmeverzug durch das Angebot der Dienste nach Ablauf der Zeit, in der sie zu leisten waren, nicht möglich. Hier ergibt sich aus der Natur des Dienstvertrags, daß ein verspätetes Angebot nicht einmal begrifflich möglich ist, sondern daß mit dem Ablauf der Zeit die Leistung der bis dahin nicht bewirkten Dienste im Rechtssinn unmöglich geworden ist. Denn beim Zeitlohnvertrag hängen die Dienste begrifflich an der Zeit; sie können nur während der betreffenden Zeitabschnitte des Dienstvertrags geleistet werden. Nach deren Ablauf können sie nicht nachgeholt werden. Damit werden sie unmöglich im Sinn der §§ 323, 324 BGB. (vgl. auch KASKEL, Arbeitsrecht, S. 90). Ohne daß der Ab-

schnitt über den Dienstvertrag besondere Vorschriften hierüber enthielte, ergibt sich somit die Besonderheit, daß bei Versäumung der Zeit für die Dienstleistung jeder Annahmeverzug des Gläubigers unter der Voraussetzung, daß nicht eine Mitwirkungshandlung seinerseits erforderlich ist (über diesen Fall s. Näheres unter c) begrifflich ausgeschlossen ist, und statt dessen die Grundsätze über die Unmöglichkeit der Leistung nach §§ 323, 324 BGB. Platz zu greifen haben. Sie erhalten nur durch § 616 BGB. zugunsten des Arbeitnehmers eine gewisse Abwändung.

c) Der Schuldner muß zur Bewirkung der angebotenen Leistung imstande sein.

Dieser im § 297 BGB. allgemein aufgestellte Grundsatz, der nach den Ausführungen unter I sowohl für den Fall des tatsächlichen, als auch für denjenigen des wörtlichen Angebots der Leistung gilt, ist auch beim Dienstvertrag nicht ausgeschaltet. Auch durch die Wesensart des Dienstvertrags erleidet er zunächst keine Änderung. Zweifel und Schwierigkeiten ergeben sich aber in denjenigen Sonderfällen, in denen eine Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers durch Stellung der Arbeitsmittel und Arbeitsgelegenheit (Arbeitssubstrate) erforderlich ist und die Stellung dieser Arbeitssubstrate infolge Teilstreiks oder durch Betriebsstockung bei Ausbleiben von Kohle, Elektrizität usw. nicht erfolgen kann. Diese Fälle sind besonders in den letzten Jahren Gegenstand zahlreicher Erörterungen im Schrifttum und in der Rechtsprechung gewesen. Man kann dabei vier Gruppen von Meinungen unterscheiden. Die ältere Theorie, die wohl von den meisten Gewerbe- und Kaufmannsgerichten vertreten wird (vgl. z. B. die Zusammenstellung von Entscheidungen über die Unmöglichkeit, herausgegeben von der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände), sieht auf seiten des Arbeitnehmers eine Unmöglichkeit der Leistung als gegeben an und wendet daher nicht die Vorschrift über den Gläubigerverzug nach § 615, sondern die allgemeinen Grundsätze über die Unmöglichkeit der Leistung nach §§ 323, 324 BGB. an. Eine völlig neue Theorie stellte demgegenüber KASKEL auf (jetzt in seinem Lehrbuch Arbeitsrecht, S. 89). Er vertritt den Standpunkt, daß der Arbeitgeber die Arbeitssubstrate als Vertragspflicht aus dem Arbeitsvertrag zu leisten habe, und daß daher beim Ausbleiben dieser Mitwirkungshandlung zu prüfen sei, ob Leistungsverzug des Arbeitgebers vorliege. Nach allgemeinen Grundsätzen sei dies bei Verschulden des Arbeitgebers zu bejahen und daher in solchem Fall Schadenersatzpflicht aus § 280 BGB. für den Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer begründet. Liege aber kein Verschulden des Arbeitgebers vor, so sei er von dieser seiner Leistungspflicht zur Stellung der Arbeitssubstrate befreit, und der andere Teil verliere den Anspruch auf die Gegenleistung (§ 323 BGB.). Eine Unmöglichkeit der Leistung auf seiten des Arbeitnehmers oder gar ein Annahmeverzug des Arbeitgebers sei demgemäß hier nicht anzunehmen.

Hiergegen wenden sich TRAUTMANN und OERTMANN. Sie halten Annahmeverzug für gegeben und wenden deshalb den § 615 BGB. an. Denn die Leistung des Arbeitnehmers sei trotz des Ausbleibens der Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers an sich möglich. Unmöglich sei nur die Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers. Daher werde der Gläubiger durch das Angebot der an sich möglichen Dienstleistung in Annahmeverzug gesetzt.

Schließlich ist eine vierte Theorie vom Reichsgericht in der vielbesprochenen Entscheidung NZfA. 23, 322 aufgestellt worden. Das Reichsgericht geht dort von dem Gedanken aus, daß eine Betriebsgemeinschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Betrieb bestehe, und daß deshalb in größeren Betrieben die Arbeitnehmer auch an Wechselfällen der geschilderten Art auf ihr eigenes Risiko rechtlich teilzunehmen hätten. Diese Entscheidung ist stark bekämpft (vgl. z. B. die Kritik von seiten FLATOWS bei DERSCH-FLATOW-HUECK-NIPPERDEY, Rechtsprechung des Reichsgerichts, ferner KASKEL, Arbeitsrecht, S. 90). Soweit es für das Thema des Annahmeverzugs bei Akkordvertrag interessiert, dürfte schon die von KASKEL mit Recht erhobene Einwendung durchschlagen, daß von einer Betriebsgemeinschaft

jedenfalls dann nicht die Rede sein kann, wenn die Betriebsstockung infolge eines Streikes in einem fremden Elektrizitätswerk od. dgl. eintritt. In solchem Fall versagt die reichsgerichtliche Theorie. Letzten Endes nimmt auch das Reichsgericht selbst in seiner Entscheidung seine Zuflucht wieder zum § 323 BGB.

Aber auch die KASKELSche Theorie erscheint bedenklich. Ihr dürfte die Erwägung entgegenstehen, daß die Lieferung der Arbeitssubstrate immer nur eine Nebenpflicht des Arbeitgebers neben der Lohnzahlungspflicht ist. Gerät er mit der Nebenpflicht in Leistungsverzug, so hat dies zwar Schadenersatzfolgen nach § 280 BGB., ist aber nicht unter dem Gesichtspunkt des Verzugs oder der Unmöglichkeit einer Hauptverpflichtung nach §§ 323, 324, 326 BGB. zu beurteilen. Die Rechtslage ist ähnlich, wie wenn beim Kaufvertrag der Käufer mit der Abnahmepflicht in Verzug gerät. Die Rechtsprechung nimmt in diesem Fall regelmäßig ebenfalls nur Leistungsverzug mit einer Nebenpflicht an und wendet daher nicht die §§ 323ff. auf diesen Fall an. Zwischen den hiernach noch übrigbleibenden Theorien, der TRAUTMANN-OERTMANNschen Gläubigerverzugstheorie und der Theorie der Gewerbegerichte von der Unmöglichkeit der Leistung des Dienstverpflichteten, dürfte die letztere den Vorzug verdienen; denn auch wenn theoretisch der Arbeitnehmer in der Lage wäre, seine Arbeitskraft auch während der Betriebsstockung oder des Teilstreiks für den Arbeitgeber zu verwenden, so liegt doch in Wirklichkeit wegen des Fehlens der Mitwirkungshandlung eine tatsächliche Unmöglichkeit vor.

2. Ablehnung der Leistung durch den Arbeitgeber. Wie oben bereits erwähnt, bedarf es zum Eintritt des Verzugs grundsätzlich der Ablehnung der angebotenen Leistung durch den Gläubiger. Sie kann auch hier beim Dienstvertrag ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen. In zahlreichen Fällen ist sie als konkludente Handlung darin zu erblicken, daß dem Dienstverpflichteten vorzeitig gekündigt ist. Hat der Arbeitgeber in irgendeiner Weise mitzuwirken, damit der Dienstverpflichtete in den Stand gesetzt wird, seine Dienste zu leisten, so liegt in der Nichtvornahme dieser Mitwirkungshandlung eine Ablehnung der Dienste, durch die der Gläubigerverzug begründet wird. Insbesondere gilt dies auch, wenn der Arbeitgeber gegen die ihm obliegende Pflicht zur Zuweisung von Arbeit verstößt, z. B. überhaupt keine oder nicht genügend Arbeit zuweist.

III. Gläubigerverzug beim Akkordvertrag.

1. Grundsätzlich gelten diejenigen Ergebnisse, die unter II zu dem Gläubigerverzug beim Dienstvertrag gefunden wurden, auch für den Akkordvertrag; denn er stellt, wie im ersten Teil dieser Ausführungen hervorgehoben wurde, nur eine Unterart des Dienstvertrags dar, die sich durch die besondere Art der Lohnberechnung auszeichnet. Aber eine Reihe von Besonderheiten ergeben sich aus der Eigenart des Akkordvertrags. Aus allgemeinen logischen Gründen zwingt sie in einigen Punkten zu einer etwas abweichenden Beurteilung. Diesen Fragen soll in folgendem unter Ziffer 2 näher getreten werden. Zuvor aber ist zu prüfen:

Kann überhaupt angesichts des § 615 BGB. von einem Gläubigerverzug beim Akkordvertrag die Rede sein, oder liegt nicht vielmehr in allen Fällen Leistungsverzug des Arbeitgebers vor? Die letztere Frage ist in der Tat schon öfters im Schrifttum behandelt worden. Es wird teilweise die Auffassung verfochten, als bestehe beim Akkordvertrag eine Pflicht des Arbeitgebers zur Gewährung von Akkord in dem Sinn, daß dieser Pflicht ein Recht auf Arbeit seitens des Dienstverpflichteten entspreche. Diese Auffassung wird aber weit überwiegend abgelehnt. Sie läßt sich in der Tat mit stichhaltigen Gründen nicht belegen; denn ein Recht auf Arbeit ist zwar in besonderen Fällen ausnahmsweise anerkannt, wenn unter besonderen Umständen der Dienstverpflichtete gerade an der Verwertung seiner Arbeitskraft, also nicht nur am Lohn oder Gehalt ein vom Recht zu schützendes

Interesse hat. Z. B. gilt dies für Schauspieler. Diesen Ausnahmegrundsatz auch schlechthin auf Akkordarbeit auszudehnen, besteht jedoch kein innerer Grund und keine aus dem Wesen des Akkordvertrags sich ergebende Möglichkeit oder Notwendigkeit; denn wenn es richtig ist, daß Akkordvertrag nur eine besondere Form der Entlohnung ist, so kann diese Lohnberechnungsart nicht eine grundsätzliche Umwandlung oder Neuschöpfung der beiderseitigen Leistungspflichten aus dem Dienstvertrag herbeiführen.

Somit bleibt es im allgemeinen bei der Anwendung der allgemeinen Vorschriften über den Gläubigerverzug beim Dienstvertrag in Verbindung mit den allgemeinen Vorschriften über gegenseitige Verträge (§§ 283ff., 324, 325 BGB.). Nur die besonderen Abwandlungen, die sich aus der Eigenart des Akkordvertrags in einzelnen Beziehungen ergeben, sind im folgenden herauszuheben.

2. Die Besonderheiten des Gläubigerverzugs bei Akkordarbeit. Auch hier wird zweckmäßig zunächst das Angebot und dann die Ablehnung der Leistung betrachtet.

a) Das Angebot der Leistung.

α) Nur ein ordnungsmäßiges Angebot, d. h. ein Angebot der geschuldeten Leistung, ist auch hier geeignet, den Annahmeverzug auszulösen. Es entsteht gerade hier die Frage, ob die Lieferung unvorschriftsmäßig hergestellter Stücke beim Stücklohn sich als eine vorschriftswidrige Leistung darstellt, deren Angebot als Grundlage für den Gläubigerverzug ungeeignet ist. Beim allgemeinen Dienstvertrag wurde oben nachgewiesen, daß die Leistung des Dienstverpflichteten sich vom Standpunkte des Gläubigerverzugs darauf beschränkt, überhaupt die Dienste zu bewirken, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um vollwertige oder minderwertige Dienste handelt. In beiden Fällen tritt bei Ablehnung einer so angebotenen Dienstleistung der Gläubigerverzug des Arbeitgebers ein. Hier scheint nun die Rechtslage insofern anders gestaltet, als sich die Vergütungspflicht des Arbeitgebers rechnerisch nach der Zahl der im Akkord gelieferten Stücke usw. bestimmt. Dies hat aber nicht die Bedeutung, daß die Vergütungspflicht des Arbeitgebers bei Lieferung mangelhafter Stücke entfällt oder sich mindert. Vielmehr würden aus solchen Umständen nur Gegenansprüche des Arbeitgebers wegen positiver Forderungsverletzung aus § 276 BGB. sich ergeben, mit denen er in gewissen Grenzen gegen die Lohnforderung des Dienstverpflichteten aufrechnen kann. Ein Gläubigerverzug liegt aber jedenfalls nicht vor.

β) Was die Zeit des Angebotes der Dienste anbelangt, so sind nicht wie beim allgemeinen Dienstvertrag auch hier die Dienste an eine bestimmte vertragliche Zeit gebunden. Sie werden daher nicht etwa mit dem Ablauf einer gewissen Zeit, die man als die stillschweigend nach dem Vertrag erwartete Ablieferungszeit ansehen kann, unmöglich im Rechtssinn. Die §§ 323ff. BGB. sind daher in diesem Fall nicht anzuwenden. Vielmehr kann auch verspätet das hergestellte Akkordstück mit der Wirkung noch angeboten werden, daß der Gläubiger dadurch in Annahmeverzug kommt. Lehnt der Arbeitgeber die Annahme mangelhafter Akkordstücke ab, so läuft dies im Endergebnis darauf hinaus, daß er das für die Herstellung der Akkordstücke an sich geschuldete Entgelt zu zahlen verweigert. Er gerät also in Zahlungsverzug. Lehnt der Arbeitgeber die Annahme verspätet angebotener Akkordstücke ab, so kommt er, da es sich dabei aus denselben Gründen wie oben im Endergebnis um eine Verweigerung der Lohnzahlung handelt, in Zahlungs-, also Leistungsverzug, wenn Verschulden auf seiner Seite vorliegt (§§ 285, 326 BGB.).

γ) Nach den mehrfach schon betonten allgemeinen Grundsätzen muß der Dienstverpflichtete auch tatsächlich in der Lage sein, die angebotene Dienstleistung vorzunehmen. Tritt eine Betriebsstockung durch Mangel an Betriebsmitteln wie Kohle oder Elektrizität ein, oder stockt der Betrieb infolge eines Teilstreiks im ganzen, so

läßt sich beim Akkordvertrag zwar nicht die oben für den Zeitlohnvertrag vertretene Unmöglichkeitstheorie beibehalten; denn wie oben dargelegt, wird die verspätet angebotene Akkordleistung nicht unmöglich im Rechtssinn. Doch liegt auch kein Gläubigerverzug vor, solange die Dienste während der Betriebsstockung oder des Teilstreiks angeboten werden; denn der Dienstverpflichtete ist nach den obigen Ausführungen während dieser ganzen Zeit außerstande, die Dienste tatsächlich zu bewirken, da die Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers während dieser Zeit unmöglich geworden ist.

b) Die Ablehnung der angebotenen Akkordleistung durch den Arbeitgeber. Mangelnde Zuweisung von Arbeitsmöglichkeit begründet, wie erwähnt, auch beim Akkordvertrag keinen Leistungsverzug des Arbeitgebers, sondern es treten die Rechtsfolgen des Annahmeverzugs ein. Dies trifft nicht nur dann zu, wenn der Arbeitgeber überhaupt keine Arbeit mehr zuweist, sondern auch dann, wenn er statt der Akkordarbeit Zeitlohnarbeit anbietet oder statt der vereinbarten Akkordarbeit eine andere Art von Akkordarbeit, die nach der Gesamtheit der Umstände im speziellen Fall dem Dienstverpflichteten nicht zugemutet werden kann. Denn die beiden letzteren Fälle gehen nach Treu und Glauben (§ 157 BGB.) über den Rahmen des dem Arbeitgeber an sich zustehenden Direktionsrechts hinaus.

Dritter Teil.

Die Rechtswirkungen des Gläubigerverzugs beim Akkordvertrag.

I. Die allgemeinen Wirkungen des Gläubigerverzugs nach dem BGB.

Es bedarf zunächst keiner weiteren Erwähnung dahin, daß der Schuldner trotz des Gläubigerverzugs zur Nachleistung der von ihm geschuldeten Leistung nach Wegfall des Gläubigerverzugs verpflichtet bleibt. Dies ergibt sich schon ohne weiteres aus den allgemeinen Grundsätzen des Vertragsrechts.

Dagegen treten die folgenden Sonderwirkungen des Gläubigerverzugs ein:

1. Während des Gläubigerverzugs beschränkt sich die Haftung des Schuldners auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit (§ 300 BGB.).
2. Zinsen, die an sich vom Schuldner nach dem betreffenden Rechtsverhältnis geleistet werden, sind während des Gläubigerverzugs nicht zu entrichten (§ 301 BGB.).
3. Ist der Schuldner zur Herausgabe von Nutzungen verpflichtet, so beschränkt sich seine Herausgabepflicht insoweit auf die gezogenen Nutzungen, solange der Gläubigerverzug dauert (§ 302 BGB.).
4. Hat der Schuldner infolge des Gläubigerverzugs Mehraufwendungen für das erfolglose Angebot für die Aufbewahrung und Erhaltung der geschuldeten Sachen gemacht, so ist der Gläubiger ihm zu deren Ersatz verpflichtet (§ 304).

II. Die Rechtswirkungen des Gläubigerverzugs beim Dienstvertrag im besonderen

1. Im Mittelpunkt steht hier § 616 BGB. Danach ist, wenn der Arbeitgeber mit der Annahme der Dienste in Verzug gerät, der Dienstverpflichtete berechtigt, die vereinbarte Vergütung zu verlangen, ohne daß es einer Nachleistung der Dienste bedarf. Er muß sich nur dasjenige anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt. Hier bedarf es somit nicht der Nachleistung der Dienste. Die Rechtslage ist zugunsten des Dienstverpflichteten viel-

mehr dahin wesentlich erweitert, daß anders wie beim sonstigen Annahmeverzug die vom Gläubiger geschuldete Gegenleistung auch ohne Nachlieferung der Schuldnerleistung fällig wird, allerdings mit dem eben geschilderten etwaigen Abzug.

2. Sonstige Besonderheiten bietet der Gläubigerverzug beim Dienstvertrag nicht, sondern es gelten die auch sonst einschlägigen Rechtsfolgen des Gläubigerverzugs in den unter I angegebenen Beziehungen.

Streitig ist geworden, ob § 615 durch Vertrag ausgeschaltet oder abgeändert werden kann. Die Rechtsprechung verneint dies im Gegensatz zu der gleichen Frage, die bei § 616 BGB. aufgetaucht ist. Dort wird die Abänderlichkeit durch die Rechtsprechung allgemein bejaht.

III. Besondere Wirkungen des Gläubigerverzugs beim Akkordvertrag.

1. In erster Linie ist hier auf § 615 BGB. näher einzugehen. Er ist in seinen allgemeinen Voraussetzungen für Zeitlohnverträge bereits oben unter II behandelt worden. Beim Akkordlohnvertrag entsteht aber die Schwierigkeit, wie die Leistung zu berechnen ist, die der Dienstverpflichtete vom Gläubiger verlangen kann. Das Gesetz sagt, daß er vom Dienstberechtigten die „vereinbarte Vergütung“ verlangen kann. Dabei ist unter Umständen der schon erörterte Abzug wegen anderweitiger Verwendung oder böswilliger Nichtverwendung der Arbeitskraft zu machen. Was bedeutet nun beim Akkordvertrag die „vereinbarte Vergütung“? Verschiedene Meinungen sind im Schrifttum hierzu vertreten. LOTMAR und OERTMANN sind der Auffassung, daß darunter diejenige Lohnsumme zu verstehen sei, die der betreffende Arbeiter nach seiner durchschnittlichen Leistung erzielt hätte. Das bedeutet also, daß weder hilfsweise irgendein Zeitlohn eingesetzt werden soll, noch auch die individuelle Leistung, die der betreffende Akkordarbeiter über den Durchschnitt hinaus erzielt hätte, Beachtung finden könnte. In der letzteren Hinsicht ist das Ergebnis unbefriedigend. Eine Gegenmeinung, die von WÖLBLING vertreten wird, steht auf dem Standpunkt, daß hilfsweise hier ohne weiteres eine Berechnung nach Zeitlohn einzutreten habe, und zwar nach demjenigen Zeitlohn, der rechnungsmäßig dem Akkordlohn zugrunde liege und sich auf dieser Grundlage für die Zeit des Gläubigerverzugs ergäbe. Auch diese Auffassung befriedigt nicht, da keine rechte Grundlage und Möglichkeit sich finden läßt, ohne weiteres den Akkordlohn insoweit in einen Zeitlohn umzuwandeln. Eine dritte Meinung versucht die Schwierigkeiten dadurch zu überwinden, daß sie den Durchschnittslohn nicht des betreffenden Akkordarbeiters, sondern irgendeines Akkordarbeiters dieser Art für die Dauer des Gläubigerverzugs zugrunde legt. Aber auch diese Auffassung hat ihre schwache Seite. Sie leidet darunter, daß die Individualität des betreffenden Akkordarbeiters nicht ausreichend berücksichtigt wird. Sachgemäßer dürfte es sein, zwar grundsätzlich den Durchschnittsverdienst des betreffenden Akkordarbeiters zugrunde zu legen, ihm aber den Nachweis zu gestatten, daß er in der betreffenden Zeit tatsächlich mehr verdient hätte. Ist die Akkordarbeit erst teilweise bei rechtsgültiger Erledigung des Arbeitsverhältnisses vollendet, so ist nach § 628 entsprechend der geleisteten Arbeit zu bezahlen unter Anwendung des § 157 BGB.

2. Besonders hervorzuheben ist das Recht des Gesellen und Gehilfen nach § 124 Nr. 4 GO., ohne Aufkündigung vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit die Arbeit zu verlassen, wenn der Arbeitgeber bei Stücklohn nicht für ausreichende Beschäftigung sorgt.

Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit¹.

Von stud. iur. GEORG SCHRÖDER-Berlin.

A. Unterbliebene Akkordarbeit.

Eingangs ist zunächst die Grenze zwischen den Fragen, wie sie in vorhergehenden Referaten behandelt worden ist, und denen, die hier zu behandeln sind, zu ziehen. Es ist bisher untersucht worden, wann ein Lohnanspruch auch für unterbliebene Akkordarbeit besteht. Die dabei gewonnenen Ergebnisse sind dahingehend zusammenzufassen, daß ein Lohnanspruch auch für unterbliebene Akkordarbeit besteht, wenn 1. der Arbeitgeber sich im Annahmeverzug befindet, also der Tatbestand des § 615 BGB. erfüllt ist, 2. wenn eine vom Arbeitgeber zu vertretende Leistungsunmöglichkeit vorliegt, und 3. dann, wenn der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund für verhältnismäßig unerhebliche Zeit an der Dienstleistung verhindert war (§ 616 BGB.).

Wir haben in diesem Seminar den Akkordvertrag als einen Dienstvertrag angesehen, dessen einzige Besonderheit es ist, daß der Lohn nach dem Ergebnis der Arbeit, der Anzahl der fertiggestellten Arbeitsstücke bemessen wird. Gerade diese Eigenart des Akkordvertrages bereitet Schwierigkeiten für die Bezifferung des Lohnanspruchs bei unterbliebener, gleichwohl aber zu bezahlender Akkordarbeit. Denn die Bemessungsgrundlage, die fertiggestellten Arbeitsstücke, fehlt hier vollständig, da ja die Arbeit unterblieben ist. Beim Zeitlohnvertrag ist es einfach zu entscheiden, wieviel der Arbeiter erhält, dem ein Lohnanspruch auch für nichtgeleistete Dienste zusteht. Aufgabe dieses Referates ist es, zu untersuchen, in welcher Höhe der Lohnanspruch zu bemessen ist, wenn die eigentliche Grundlage, fertiggestellte Arbeitsstücke, nicht vorhanden ist.

Die Höhe der Vergütung bestimmt sich meines Erachtens dann nach dem Durchschnittsverdienst des Arbeiters in vorhergegangenen Lohnperioden. Lohnperiode soll aber hier nicht eine zeitliche Einheit, die Grundlage der Lohnbemessung ist, bedeuten, denn das Wesen des Akkordlohnvertrages ist es ja gerade, daß der Lohn nicht nach einer bestimmten Zeitspanne zu berechnen ist, sondern nach dem, was der Akkordarbeiter erreicht hat, wobei allerdings oft zur Abrechnung eine bestimmte Zeit [Lohnperiode in der hier gebrauchten Bedeutung] zugrunde gelegt ist. Hat also ein Akkordmaurer nicht weiter arbeiten können, da der Arbeitgeber die erforderlichen Zeichnungen nicht fertiggestellt hat, und hat dieser Akkordmaurer gewöhnlich am Tage 2000 Steine vermauert, so hätte ihm der Arbeitgeber die gleiche Vergütung zu zahlen, als ob dieser Akkordmaurer auch an dem Tage, an dem er durch das vom Arbeitgeber zu vertretende Fehlen der Zeichnungen nicht arbeiten konnte, 2000 Steine vermauert hätte. Hat dieser Akkordarbeiter bei dem Arbeitgeber noch nicht gearbeitet und ist daher der Verdienst, den er erreicht hätte, nicht festzustellen, so muß der Verdienst eines Arbeiters gleicher Qualität zugrunde gelegt werden. Maßstab der Berechnung ist also immer der Verdienst, den der Arbeitnehmer vermutlich erzielt hätte, wenn der den Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre. Was der Arbeiter vermutlich verdient hätte, ist durch Vergleich mit früheren Arbeitsstücken und der Zeit, in der diese fertiggestellt wurden, zu ermitteln. Zu beachten ist die Bestimmung des § 615 BGB. Satz 2, die für den Zeitlohnvertrag wie für den Akkordlohnvertrag gilt, so daß also der Arbeitnehmer sich das anrechnen lassen muß, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige

¹ Literatur: JAERISCH: „Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit“. Berlin 1925.

Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt. Auch kommt die Bestimmung des § 616 Satz 2 in Betracht für die Fälle, in denen die Akkordarbeit für eine nicht erhebliche Zeit durch eine Verhinderung des Arbeitnehmers unterbleibt. Dieser muß sich dann den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

Jedenfalls sei noch einmal betont, daß der Arbeitgeber in den Fällen, in denen er eine Vergütung zu leisten hat, diese Vergütung nach dem Durchschnittsverdienst des Akkordarbeiters zu berechnen hat, und zwar so, daß der Arbeitnehmer so gestellt ist, als wäre die Leistung vertragsgemäß bewirkt. Das Mindeste aber, was der Arbeitnehmer erhalten muß, ist der geltende Tariflohn für die Zeit, die er durch den vom Arbeitgeber zu vertretenden Umstand verloren hat. Hat also ein Akkordmaurer einen Tag feiern müssen und beträgt der Stundenlohn für Maurer nach dem Tarifvertrage zur Zeit 1,25 *RM*, so sind dem Arbeiter mindestens $8 \times 1,25$ *RM* zu zahlen. Diese Mindestgarantie entnehme ich aus dem Wesen des Tarifvertrages. Es soll dort festgesetzt werden, daß kein Angehöriger der tarifbeteiligten Verbände weniger verdienen bzw. zahlen soll als den Tariflohn. Der Arbeiter arbeitet ja gerade deshalb in Akkord, damit er mehr verdienen kann. Wo also im TV. für gleichartige Dienste ein Zeitlohn festgesetzt ist, ist dieser als Mindestschuld des Arbeitgebers anzusehen. Das Ergebnis ist schon im Hinblick auf § 1 der VO. über Tarifverträge vom 23. 12. 1918 zu rechtfertigen. Wollte man zulassen, daß der Arbeitgeber seinem Akkordarbeiter, den er für unterbliebene Arbeit zu entschädigen hat, weniger als den Tarifstundenlohn zu zahlen braucht, so würde man im praktischen Ergebnis zu einem Verstoß gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit kommen.

B. Geleistete, wenn auch unvollendete Akkordarbeit.

Nachdem soeben von den Fällen der unterbliebenen Akkordarbeit gesprochen worden ist, will ich mich nun den Fällen zuwenden, in denen die Akkordarbeit zwar begonnen, aber nicht zu einem Ende geführt ist. Dieser Fall bereitet uns mehr Schwierigkeiten als der des unterbliebenen Akkordes. Zielt doch das ganze Arbeitsrecht darauf ab, zur Lösung der sozialen Frage beizutragen, also sowohl den Interessen des Arbeitgebers wie denen des Arbeitnehmers gerecht zu werden. Die Interessen des Arbeitgebers sind dadurch im Falle der geleisteten, wenn auch unvollendeten Akkordarbeit gefährdet, daß der Zweck der Arbeit, die Fertigstellung des Akkordarbeitsstückes, nicht erreicht ist. Der Arbeitgeber hat wohl in den meisten Fällen an der unvollendeten Akkordarbeit nahezu überhaupt kein Interesse, da für ihn die Möglichkeit einer wirtschaftlichen Verwertung des zum Teil bearbeiteten Akkordarbeitsstückes nicht gegeben ist. Andererseits geht der Arbeitnehmer die Gefahr ein, daß er für seine Dienstleistungen nicht gebührend entschädigt wird, wenn das Ziel der Arbeit, die Fertigstellung des Akkordarbeitsstückes, nicht erreicht wird. Hier muß ein billiger Ausgleich zwischen den beiderseitigen Interessen erfolgen. Wollte man jeden Anspruch des Arbeitnehmers davon abhängig machen, daß das Akkordarbeitsstück fertiggestellt wird, so käme man zu ganz unbilligen Ergebnissen. Möglich und in der Praxis oft angewandt ist allerdings die Formel: „Nur wirklich und zur Zufriedenheit des Arbeitgebers fertiggestellte Akkordarbeitsstücke werden bezahlt“. Diese Klausel will dann jeden Lohnanspruch von der Fertigstellung der Akkordarbeitsstücke abhängig machen, die Vollendung der Arbeit ist dann *conditio sine qua non* für die Entstehung des Lohnanspruchs. Eine Honorierung findet dann in der Regel nur statt, wenn die Akkordarbeit wirklich vollendet ist, es sei denn, daß die Nichtvollendung vom Arbeitgeber wider Treue und Glauben herbeigeführt ist. In diesem Falle ist der Arbeitnehmer nach § 162 BGB. so zu stellen, als ob er die

Akkordarbeit vollendet hätte. Der Lohnanspruch ist also dann für den vollen Akkordlohn begründet. Die Rechtsbeständigkeit der Klausel, daß der Lohnanspruch von der Vollendung der Arbeitsstücke abhängig ist, wird im allgemeinen zu bejahen sein. Allerdings ist darauf zu achten, ob nicht diese Verwicklungsklausel im Einzelfalle nach § 138 BGB. nichtig ist.

In all den Fällen, in denen eine derartige Klausel nicht besteht, muß man, um zu einem billigen Ergebnis zu kommen, zunächst einmal feststellen, welche von den beiden Parteien die Nichtvollendung der Arbeitsstücke herbeigeführt hat. Die erste Möglichkeit ist die, daß der Arbeitgeber die Akkordunterbrechung herbeigeführt hat, indem er dem Arbeitnehmer ohne rechtlichen Grund kündigte oder ihn sonst irgendwie an der Beendigung der Arbeit hinderte. In diesem Falle muß man dem Arbeitnehmer den Anspruch auf den vollen Lohn zuerkennen in genau der gleichen Höhe, wie er ihn bei Vollendung der Arbeit erzielt hätte. Man kommt zu diesem Ergebnis, wenn man wieder die schon geschilderten Betrachtungen über die unterbliebene Akkordarbeit heranzieht. Denn ebenso wie dort der zur Lohnzahlung verpflichtete Arbeitgeber den Akkordarbeiter so stellen mußte, als wäre die zwar unterbliebene Akkordarbeit geleistet, besteht auch hier die gleiche Verpflichtung. Auch hier hätte der Arbeitnehmer den Anspruch auf den vollen Lohn durch die Vollendung des Akkordarbeitsstückes erworben. Diese Vollendung ist aber durch einen Umstand, den der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht erreicht worden. Der Akkordarbeiter, dessen Arbeit zwar begonnen, aber noch nicht vollendet ist, hat daher den Anspruch auf den vollen Akkordlohn, sofern nur der Arbeitgeber das Ausbleiben der Vollendung zu vertreten hat. Zu beachten ist aber wieder § 615 Satz 2 besonders für die Fälle, in denen der Arbeitgeber den Akkordarbeiter von der Bearbeitung eines Stückes wegruft und ihm zur Bearbeitung ein anderes Stück übergibt.

Anders ist es natürlich, wenn der Arbeitnehmer die Nichtvollendung des Arbeitsstückes zu vertreten hat. Hier wäre es unbillig, wenn der Arbeitnehmer trotz der Nichtvollendung des Arbeitsstückes, die er selbst herbeigeführt hat, den Anspruch auf den vollen Lohn haben sollte, während es andererseits auch unbefriedigend wäre, ihm als eine Art von Strafe jeden Anspruch auf Lohnzahlung zu versagen.

Man hat versucht, hier mit der Klage aus § 812 BGB., also der Klage auf Herausgabe der ungerechtfertigten Bereicherung, zu helfen. Diese Konstruktion scheint mir aber höchst bedenklich: Der § 812 findet doch nur dann Anwendung, wenn jemand durch die Leistung eines anderen oder in sonstiger Weise auf dessen Kosten etwas ohne rechtlichen Grund erlangt hat. Diese eine Möglichkeit des § 812 fällt sofort weg, denn die Arbeit ist nicht ohne rechtlichen Grund, sondern auf Grund des bestehenden Akkordlohnvertrages geleistet. Auch der Satz 2 des § 812: „Die Verpflichtung zur Herausgabe besteht auch dann, wenn der mit einer Leistung nach dem Inhalte des Rechtsgeschäfts bezweckte Erfolg nicht eintritt“, trifft auf die Rechtslage bei der Akkordunterbrechung nicht zu. Vor allem aber kann man mit der *condictio* nicht arbeiten, weil die Ergebnisse, die man auf diesem Wege gewinnt, praktisch unbrauchbar sind. Der Arbeitgeber könnte jeden Lohnanspruch verweigern, wenn er nachweisen kann, daß er jetzt nicht mehr bereichert ist, ein Ergebnis, daß dem oben angedeuteten Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeiter nicht gerecht wird.

Ein weiterer Weg, um zu einem befriedigenden Ergebnis zu kommen, wird darin gesucht, daß man eine Kündigung des Akkordvertrages von beiden Seiten erst mit der vollendeten Bearbeitung des Arbeitsstückes zulassen wollte. Beim Einheitsakkord mag diese Regelung für die Fälle der ordentlichen Kündigung wohl anwendbar sein. Nicht haltbar aber ist sie in den Fällen der außerordentlichen Entlassung und in den Fällen der ordentlichen Kündigung für den Stückeakkord. Man denke nur an die Fälle des § 123 GO. Sollte hier der Arbeitgeber, der dauernd von dem Akkordarbeiter beleidigt wird, nicht fristlos kündigen können, weil

der Beleidiger gerade mit der Bearbeitung eines Akkordarbeitsstückes beschäftigt ist? Wenn man auch wirklich die Annahme einer Kündigungsbeschränkung aufrechterhalten will, so führt uns diese doch keinen Schritt weiter. Denn man kann nicht, falls der Arbeiter trotz dieser Kündigungsbeschränkung bei Vorliegen des § 123 GO. fristlos entlassen wird, ihm den Anspruch auf den vollen Lohn für das fertige Arbeitsstück zuerkennen. Es wäre ja dann für den Akkordarbeiter das beste Geschäft, eine möglichst teure Akkordarbeit zu übernehmen und dann den Arbeitgeber so lange systematisch zu ärgern, bis dieser die Geduld verliert und den Mann fristlos entläßt. Die Annahme einer Kündigungsbeschränkung führt also in der Praxis zu absurden Ergebnissen. Auch ist sie wenigstens für die fristlose Entlassung nicht mit einer klaren Bestimmung des Gesetzes, den § 628, vereinbar, denn dort wird gerade die Zulässigkeit einer fristlosen Entlassung auch während der Dauer der Arbeit am Akkordstück geregelt. Das Gesetz geht also davon aus, daß eine Kündigung auch dann zulässig ist, wenn die Akkordarbeit noch unvollendet ist. Die Anwendbarkeit des § 628 für den Akkordvertrag scheint mir sicher festzustehen, ja, er ist vielleicht einer der wenigen Regeln des Gesetzes, die gerade für den Akkordvertrag bestimmt sind.

Auch mit dem § 612 BGB. kommt man nicht zum Ziel. Es heißt dort im Abs. 2: „Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer solchen die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.“ Es werden dort also die Fälle geregelt, in denen ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, ohne daß überhaupt eine Vergütung festgesetzt ist. Hier ist aber eine Vergütung festgesetzt, wenn diese auch nach den zu verarbeitenden Arbeitsstücken bestimmt ist.

Zum richtigen Ergebnis kommt man, wenn man an die rechtliche Natur des Akkordlohnvertrages denkt. Es ist in den vorhergegangenen Referaten immer die Ansicht vertreten, daß der Akkordvertrag reiner Dienstvertrag sei, nur eine besondere Art der Lohnbemessung aufweise. Die Verpflichtung des Akkordarbeiters besteht also in der Leistung von einzelnen Diensten, deren Gesamtheit dann die Fertigstellung des Akkordarbeitsstückes herbeiführt. Nehmen wir den praktischen Fall der Maurerarbeit in Akkord. Es ist einem Akkordmaurer die Aufstellung einer Mauer übertragen worden. Er muß also zunächst einmal die Rüstung aufstellen, sich seinen Kalk gebrauchsfertig machen, dann einen Stein an den anderen setzen, bis das Ziel dieser ganzen Tätigkeit erreicht ist, die Mauer steht. Mit der Erreichung des ganzen Arbeitszieles ist auch erst der ganze Akkordlohn fällig geworden. Dieser Akkordlohn ist aber nicht die Bezahlung des vollendeten Stückes, sondern die Honorierung der einzelnen Dienste, die zur Erreichung des Arbeitszieles geführt haben. Der Akkordlohnvertrag ist Dienstvertrag. Geschuldet waren also Dienste zur Vollendung des Arbeitsstückes, nicht aber die Vollendung des Akkordarbeitsstückes. Die Dienste werden nur danach entlohnt, wieviele Arbeitsstücke und in welcher Zeit sie fertiggestellt sind. Also ist die Erreichung des Arbeitszieles nur Grundlage für die Lohnbemessung, nicht aber die Grundlage für die Entstehung des Lohnanspruches. Geschuldet sind aber beim Akkordlohnvertrag die Dienste, deren Gesamtheit in ihrer Vollendung die Fertigstellung des Akkordarbeitsstückes bedeutet. Ebenso wie die Summe der einzelnen Dienste zurückzuführen ist auf die einzelnen Teilhandlungen, die in ihrer Gesamtheit die Fertigstellung des Arbeitsstückes bewirkten, ist auch der Lohnbetrag, der nach Fertigstellung fällig wird, zu zerlegen in kleine und kleinste Beträge, die jedem einzelnen Dienste entsprechen. Eine solche Teilbarkeit des Lohnes für das fertige Stück in kleine und kleinste Beträge für die Erreichung der einzelnen Etappen bis zur Erreichung des Zieles läßt sich gedanklich halten. Man denke nur an einen praktischen Fall: Ein Bauherr hat einem Maurer die Herstellung eines Schuppens übertragen. Der Maurer muß also die Fundamente ausschachten, Beton in die Fundamente schütten, sich eine Rüstung bauen, kurz

also all die Dienste leisten, deren Leistung Bedingung für die Erreichung des Zieles ist. Ebenso aber wie der Arbeitgeber dem Maurer allein die Dienste aufgeben kann, ist es auch möglich, daß er die Dienstleistung, die Herstellung der einzelnen Etappen, auch unter verschiedenen Arbeitnehmern aufteilen kann. Die Leistung der Dienste durch eine statt mehrere Personen ist allerdings nichts Spezifisches für den Akkordlohnvertrag. Es soll nur durch diese Bemerkung gesagt werden, daß jeder Preis für ein Akkordarbeitsstück die Einzelpreise für die einzelnen Teilhandlungen enthält. Am deutlichsten wird das Gesagte dann, wenn man sich vorstellt, der Arbeitgeber könne die Leistung, die er durch einen Akkordarbeiter erbringen läßt, unter verschiedene Arbeiter verteilen. Jeder der verschiedenen Arbeiter hätte dann seinen Lohnanspruch für die Hilfe, die er zur Erreichung des Endzieles, der Fertigstellung des Arbeitsstückes, leistet. So muß man auch annehmen, daß auch der Akkordarbeiter, der alle diese Einzelhandlungen selbst ausführt, für jede dieser Teilhandlungen seinen Lohnanspruch hat. Zwar heißt es im Arbeitsvertrag: „Das Arbeitsstück wird mit soundsoviel Mark bezahlt“, aber es zerfällt doch gedanklich der feste Preis, der für die Herstellung des ganzen Arbeitsstückes zugesichert ist, in eine Summe von Preisen, die dem Arbeitnehmer für die Erreichung jeder einzelnen Etappe, die Leistung jedes einzelnen Dienstes, zugebilligt ist; so kann man gedanklich die Akkordarbeit in kleine und kleinste Teilchen zerlegen, von denen jede einzelne Bedingung zur Erreichung des Arbeitszieles ist. Für jedes dieser Teilchen ist gedanklich auch ein Preis festgesetzt, der ein Teil des Gesamtpreises ist. So ist mit Leistung jeder dieser geschuldeten Teildienste auch der entsprechende Anteil des Akkordpreises verdient. Allerdings ist dieser Anspruch noch nicht fällig, da ja im Akkordlohnvertrag der Anspruch erst mit der Fertigstellung des Akkordarbeitsstückes fällig ist. Das spielt aber hier keine Rolle. Jedenfalls ist mit Leistung eines Teiles der Dienste auch der Anspruch auf einen Teil der Vergütung erworben; wann der Anspruch fällig ist, ist eine zweite Frage.

Folgt man dieser Ansicht, so muß man auch zugeben, daß die schließliche Erreichung des Arbeitszweckes, die Fertigstellung des Akkordarbeitsstückes, nicht die Bedingung für die Entstehung des Lohnanspruches ist, sondern nur für die Höhe und Fälligkeit. Wird also die Akkordarbeit nicht vollendet und ist diese Nichtvollendung vom Arbeiter zu vertreten, so hat dieser doch einen Lohnanspruch auch für die Dienste, die er zur Vollendung des Akkordarbeitsstückes geleistet hat.

Fraglich ist aber die Höhe des Anspruchs. Für die Fälle der Unterbrechung durch fristlose Entlassung des Arbeiters oder dadurch, daß der Arbeiter fristlos kündigt, haben wir eine Regelung im § 628 BGB. Es heißt dort: „Wird nach dem Beginne der Dienstleistung das Dienstverhältnis aus wichtigem Grunde gekündigt, so kann der Verpflichtete einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil der Vergütung verlangen.“ Wie soll aber hier das Wort entsprechend ausgelegt werden? Soll die Vergütung entsprechend dem sein, was der Akkordarbeiter erreicht hat, also dem wirtschaftlichen Wert des Akkordarbeitsstückes, gemessen nach der Verwendungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber, also entsprechend dessen Interesse, oder aber soll entsprechend im § 628 bedeuten, daß die Vergütung entsprechend der durch den Arbeitnehmer aufgewandten Mühe sein soll? Denn daß die Möglichkeit einer Abweichung zwischen der aufgewandten Mühe und dem wirtschaftlichen Wert des erreichten Arbeitsergebnisses besteht, ist in den meisten Fällen anzunehmen. Man denke nur an den Fall, daß ein Arbeitnehmer zur Leistung einer ihm übertragenen Akkordarbeit umfangreiche Vorarbeiten machen muß und der Akkord in dem Augenblicke unterbrochen wird, in dem mit der eigentlichen Bearbeitung des Akkordarbeitsstückes gerade erst begonnen ist. Man wird aus dem Gesetz entnehmen können, daß die Vergütung entsprechend der aufgewandten Mühe des Arbeitnehmers zu bemessen ist, wobei der wirtschaftliche Wert des Erreichten in den Hintergrund tritt. Diese Ansicht findet ihre Stütze in der Dienstvertragsnatur

des Akkordlohnvertrages. Geschuldet werden die Dienste, also die Mühewaltung des Arbeitnehmers, nicht aber die Herstellung des Akkordarbeitsstückes, zu der die Dienste führen soll. Daraus ergibt sich, daß der Akkordlohn Lohn für die Dienste, nicht aber für die Vollendung des Werkes ist. Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung für die Dienste verpflichtet. Die Vergütung wird also nach der Mühewaltung, nicht aber nach dem wirtschaftlichen Wert des Erreichten bemessen.

Eine Bestätigung dieser Ansicht enthält auch der § 628, Satz 2. Es heißt dort: „Kündigt der Verpflichtete, ohne durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teils veranlaßt zu sein, oder veranlaßt er durch sein vertragswidriges Verhalten die Kündigung des andern Teils, so steht ihm ein Anspruch auf die Vergütung insoweit nicht zu, als seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung kein Interesse mehr für den andern Teil haben.“ Aus dieser Lohnverwirkungsklausel läßt sich durch Umkehrschluß folgender Satz aufstellen: „Kündigt der Verpflichtete auf ein vertragswidriges Verhalten des andern Teils hin oder kündigt der andere, ohne daß der Verpflichtete ihm durch vertragswidriges Verhalten einen Anlaß dazu gegeben hat, so steht dem Verpflichteten ein Anspruch auf Vergütung auch dann zu, wenn seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung kein Interesse für den andern Teil mehr haben.“ Also läßt sich aus § 628 eine volle Anerkennung des Gedankens entnehmen, daß in der Regel — denn der § 628 Absatz 1 Satz 2 stellt die Ausnahme von dieser Regel dar — die Vergütung entsprechend der aufgewandten Mühe sein soll, aber nicht entsprechend dem wirtschaftlichen Wert des erreichten Arbeitsergebnisses. Ist also die Mauer, die drei Meter hoch werden soll, schon zwei Meter hoch gemauert, aber die Rüstung für das übrige eine Meter schon gestellt worden, als die Unterbrechung der Arbeit eintrat, so sind nicht nur zwei Drittel des vereinbarten Akkordpreises zu zahlen, sondern mehr, da die aufgewandte Mühe nicht nur zwei Drittel der zur Herstellung der ganzen Mauer erforderlichen Mühe beträgt.

Aus der Annahme, daß in der Regel gemäß der Mühewaltung des Arbeitnehmers zu bezahlen ist, können wir jetzt die praktischen Ergebnisse für den Fall anwenden, daß die Akkordarbeit unvollendet geblieben ist, weil der Arbeitsvertrag fristlos gekündigt wurde. Kündigt also der Akkordarbeiter aus wichtigem Grund, auf vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers hin, so hat der Arbeitgeber ihm nach § 628 Absatz 2 BGB. den vollen Lohn zu zahlen, da er zum Ersatz des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet ist. Kündigt er aber, ohne durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers dazu veranlaßt zu sein, so wird als Abweichung von der Regel eine Vergütung nur insoweit gezahlt, als die bisherigen Leistungen des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber trotz der Kündigung ein Interesse haben. Die gleiche Regelung greift Platz, wenn der Arbeitgeber dem Akkordarbeiter kündigt, weil dessen Verhalten vertragswidrig war. Kündigt schließlich der Arbeitgeber fristlos, ohne daß ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers vorlag, so erhält dieser einen seiner bisherigen Mühewaltung entsprechenden Teil der Vergütung.

Die Beweislast dafür, daß die unvollendete Akkordarbeit für den Arbeitgeber infolge der Kündigung kein Interesse mehr hat, trägt der Arbeitgeber. Voraussetzung für diese Lohnverwirkung ist, daß der Arbeitgeber gerade infolge der Kündigung kein Interesse mehr an der Arbeit hat. Nicht aber kann man dann von einer Lohnverwirkung sprechen, wenn der Arbeitgeber aus irgendeinem andern Grunde kein Interesse an der Vollendung der Akkordarbeit hat.

Es ist bis jetzt immer nur von den Fällen gesprochen worden, in denen der Arbeitsvertrag während der Verarbeitung von Akkordstücken durch fristlose Kündigung sein Ende erreicht hat. Der dort entwickelte Satz, daß gemäß der Mühewaltung

zu zahlen sei, ist aber auch für die Fälle der ordentlichen Kündigung anzuwenden. Hier aber besteht nicht die Möglichkeit einer Lohnverwirkung dann, wenn die Arbeit des kündigenden Akkordarbeiters für den Arbeitgeber infolge der Kündigung kein Interesse mehr hat. Auch für die außerordentliche Kündigung stellt der § 328 Satz 2 BGB. ja nur die Ausnahme von der Regel dar. Will man aber eine solche Ausnahme auch bei der ordentlichen Kündigung annehmen, so müßte man diese Annahme auf eine ausdrückliche Bestimmung des Gesetzes stützen können. Eine derartige Bestimmung findet sich aber für die ordentliche Kündigung nicht im Gesetz. Gewiß können sich hier Härten ergeben, wenn der Arbeitgeber durch den Akkordarbeiter, der den Arbeitsvertrag durch ordentliche Kündigung zum Erlöschen bringt, im Stich gelassen wird. Aber diese Härten können zum größten Teil durch Anwendung gesetzlicher Bestimmungen gemildert werden. In vielen Fällen wird dem Arbeitnehmer wie dem Arbeitgeber die Kündigungsmöglichkeit wohl auf Grund des § 620 BGB. bis zur Vollendung der Akkordarbeit beschränkt sein. Das bezieht sich vor allen Dingen auf die Fälle, in denen der Arbeitnehmer zur Erreichung eines bestimmten Arbeitsergebnisses eingestellt ist, also für die Fälle des Einheitsakkordes. Hier wird nach § 620 BGB. anzunehmen sein, daß ein Kündigungsrecht des Arbeitnehmers erst dann besteht, wenn die Arbeit vollendet ist. Weigert sich aber der Arbeitnehmer, die Leistung voll zu erbringen, so kann dann der Arbeitgeber gemäß § 320 BGB. seine Leistung zurückbehalten. Bei teilweiser Leistung hat er seine Verpflichtung nach Treu und Glauben zu erfüllen (BGB. § 320 II). Auch besteht ja dann, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit dauernd verweigert, ein Recht zur fristlosen Entlassung, so daß also dann wieder die Lohnverwirkung des § 628 BGB. Anwendung finden kann. Ist aber die Dauer des Akkordarbeitsverhältnisses weder ausdrücklich bestimmt noch aus der Beschaffenheit oder dem Zwecke der Dienste zu entnehmen, so kann jeder Teil das Dienstverhältnis jederzeit durch ordentliche Kündigung zum Erlöschen bringen. Für den Arbeitgeber besteht dann die Pflicht, dem Akkordarbeiter eine seiner bisherigen Leistung entsprechende Teilsumme der Vergütung zu zahlen, die nach der vom Arbeitnehmer aufgewandten Mühe im Verhältnis zu der zur Fertigstellung des Akkordarbeitsstückes aufzuwendenden Mühe zu bemessen ist. Diese Lohnzahlungspflicht besteht sowohl, wenn die ordentliche Kündigung vom Arbeitgeber ausging, wie auch dann, wenn der Akkordarbeiter gekündigt hat. Im letzteren Falle tritt, wie schon gesagt, nicht etwa an die Stelle einer Vergütung für die bis jetzt aufgewandte Mühewaltung des Akkordarbeiters eine Vergütung, die dem Interesse des Arbeitgebers an der unvollendeten Akkordarbeit entspricht, wie es infolge der Kündigung besteht. Natürlich wird man auch bei der Lösung dieser Fragen den § 242 zu berücksichtigen haben.

Bis jetzt sind nur die Fälle behandelt worden, in denen die Akkordarbeit unvollendet blieb, weil der Arbeitsvertrag sein Ende erreichte. Aber ebenso leicht ist es möglich, daß die Akkordarbeit unvollendet bleibt, obwohl der Arbeitsvertrag bestehen bleibt. Für die Fragen, die sich aus dieser Rechtslage ergeben, kann ich auf das Referat über „Mißlingen und Untergang der Akkordarbeit“ verweisen. Beim Untergang der Akkordarbeit wird wieder zu untersuchen sein, wem der Untergang zuzuschreiben ist. Ist er dem Arbeitgeber zuzuschreiben, so wird man dem Akkordarbeiter den Anspruch auf den vollen Lohn zuerkennen müssen, der sich aber gemäß § 324 Satz 2 BGB. mindern kann. Ist der Untergang nicht durch die Schuld einer der beiden Vertragsparteien herbeigeführt, so hat der Arbeitgeber einen der bisherigen Mühewaltung des Akkordarbeiters entsprechenden Teil der Vergütung zu zahlen. Ist der Untergang vom Akkordarbeiter verursacht worden, so hat dieser zwar seinen Anspruch auf einen Teil der Vergütung, muß sich aber mit seiner Lohnforderung eine etwaige Schadenersatzforderung des Arbeitgebers aufrechnen lassen. Die beiden letzten Ergebnisse sind gerechtfertigt dadurch, daß der Arbeitgeber das Betriebsrisiko trägt. Wollte man in diesen Fällen

keinen Lohnanspruch gewähren, so würde man das Risiko auf den Arbeiter abwälzen! Schließlich ist auch noch der Fall zu betrachten, daß der Arbeitgeber den Akkordarbeiter von der Bearbeitung eines Akkordarbeitsstückes wegruft und ihm ein anderes Stück zur Bearbeitung übergibt. Hier wird man dem Arbeitnehmer wohl den Anspruch auf den vollen Akkordarbeitslohn geben müssen, der sich aber um das mindert, was der Akkordarbeiter durch die Bearbeitung des neu übergebenen Arbeitsstückes verdient. Zu diesem Ergebnis kommt man durch die Heranziehung des § 615 BGB. Allerdings liegt hier kein Annahmeverzug des Arbeitgebers vor, da er ja kraft seines Direktionsrechts dazu befugt ist, dem Arbeiter neue Arbeitsstücke zur Bearbeitung zu übergeben, auch wenn die alten noch nicht fertiggestellt sind. Die Ausübung eines aus dem Vertrage für den Arbeitgeber bestehenden Rechts kann diesen also auch nicht in Annahmeverzug versetzen. Trotzdem kann man hier wohl den § 615 BGB. analog heranziehen, denn die Rechtslage ist hier ganz ähnlich gestaltet. Der Arbeitgeber nimmt die Dienste zur Vollendung des ursprünglich übergebenen Arbeitsstückes nicht an, wenn auch diese Nichtannahme keinen Annahmeverzug herbeiführt. Mit dem § 615 BGB. kommen wir aber zu dem Ergebnis, daß der Arbeitgeber den Lohn für das volle Arbeitsstück zu zahlen hat. Diese Summe mindert sich aber um das, was der Arbeiter durch die Bearbeitung des neuen Stückes verdient. Hat der Arbeiter also sieben Tage an einem Stück, das in insgesamt zehn Tagen fertiggestellt sein würde und für das ihm 100 Mark ausgesetzt waren, gearbeitet, als ihm ein anderes Stück zur Bearbeitung für 60 Mark übergeben wurde, so erhält er, wenn er in den drei Tagen, die er noch zur Vollendung des ersten Stückes gebraucht hätte, das zweite Stück zu dreiviertel fertiggestellt hat: 100 Mk. minus 45 Mk. = 55 Mk. Zum gleichen Ergebnis kann man mit Hilfe des § 324 BGB. kommen. Der Akkordarbeiter kann das alte Arbeitsstück nicht vollenden, da er sich der Arbeitsdirektive des Arbeitgebers fügen muß. Dieses subjektive Unvermögen ist also durch einen Umstand, den der Arbeitgeber zu vertreten hat, die Zuweisung neuer Arbeit, herbeigeführt. Also hat der Akkordarbeiter den Anspruch auf den vollen Lohn, in dem obenerwähnten Beispiel auf die 100 Mark. Er muß sich jedoch das anrechnen lassen, was er durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft verdient, so daß von den 100 Mark die durch die Bearbeitung des zweiten Stückes verdienten 45 Mark abzuziehen sind.

Zuletzt seien noch die Fälle geprüft, in denen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeit wegruft, weil seine Leistungen mangelhaft sind. Ist die Leistung des Arbeitgebers überhaupt nicht Leistung der geschuldeten Dienste, also Aliud-Leistung, so hat der Arbeitnehmer keinen Lohnanspruch, da nach § 611 BGB. der Arbeitgeber Lohn nur für die vertragsmäßigen Leistungen schuldet.

Bei Peius-Leistung, die aber immer noch Vertragsleistung ist, wird man dem Arbeitnehmer einen seiner Mühewaltung entsprechenden Lohnanteil für die unvollendete Akkordarbeit zuerkennen müssen, die sich aber durch eine dem Arbeitgeber zustehende Schadenersatzforderung im Wege der Aufrechnung mindert. Die Begründung für die so gewonnenen Ergebnisse bei Peius-Leistung ist darin zu finden, daß in der Schlechtleistung doch noch Erfüllung der Vertragsverpflichtung des Arbeitnehmers liegt, so daß nach § 611 BGB. der Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtet ist.

Genauer ist hier auf die sich bei Untergang oder Schlechtbearbeitung ergebenden Fragen nach der Lohnzahlungspflicht für die aus diesem Grunde unvollendet gebliebene Akkordarbeit nicht einzugehen. Vielmehr kann hier auf das Referat über „Lohnzahlung bei Untergang und Mißlingen der Akkordarbeit“ verwiesen werden.

Die Ergebnisse dieses Referates sind also zusammenzufassen:

Bei unterbliebener Akkordarbeit besteht ein Lohnanspruch des Akkordarbeiters nur, wenn der Umstand, der das Unterbleiben herbeiführte, vom Arbeitgeber zu

vertreten war, oder der Tatbestand des § 616 BGB. vorlag. Voraussetzung ist aber, daß der Arbeitsvertrag fortbestand. Der Anspruch erstreckt sich auf alles das, was der Akkordarbeiter verdient hätte, wenn die Arbeit geleistet wäre.

Bei der unvollendeten Akkordarbeit steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf den vollen Lohn zu, wenn der Arbeitgeber die Nichtvollendung verursacht hat. Sonst steht ihm nur ein Anspruch auf einen seiner Mühewaltung entsprechenden Lohnanteil zu. Nur in den Fällen des § 628 Satz 2 BGB. besteht die Möglichkeit einer Lohnverwirkung. Bei Peius-Leistung ist nur eine Minderung durch Aufrechnung möglich, ebenso bei dem vom Arbeitnehmer verschuldeten Untergang des Arbeitsstückes. Jeder Lohnanspruch für unvollendete Arbeit kann aber durch eine diesbezügliche Abrede im Arbeitsvertrag ausgeschlossen sein. Es sei noch bemerkt, daß zu gleichen Ergebnissen der Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes im § 67 kommt.

Vorschriftswidrige und fehlerhafte Akkordarbeit¹.

Von Dr. ALFRED SCHNEIDER, beschäftigt bei der Osram G. m. b. H. Kommanditgesellschaft-Berlin.

I. Der erste Teil meines Referats soll die gesetzlichen Grundlagen behandeln, die bei der Entscheidung von Fragen aus fehlerhafter und vorschriftswidriger Akkordarbeit Anwendung finden.

¹ Literatur: Die Akkordarbeit in den Tarifverträgen, RABlatt, nichtamtlicher Teil 1922, S. 529ff. — Die Akkordarbeit in der Landwirtschaft, RABlatt, Nichtamtlicher Teil 1922, S. 569ff. — Arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts Berlin. Berlin: Verlag Franz Vahlen 1925. — BAUM: Handbuch für Gewerbe- und Kaufmannsgerichte. 1912. — BERNHARD: Die Akkordarbeit in Deutschland. Leipzig: Verlag Duncker & Humblot 1903. — Blätter für Arbeitsrecht, ständige Beilage zur Deutschen Arbeitgeberzeitung. 1922—1926. — BODENHEIN: Zum Aufrechnungsverbot gegenüber Lohnforderungen, insbesondere bei Sabotageakten. Dt. Jur.-Zeit. 1922, S. 249. — BÜSING: Der Gruppenarbeitsvertrag. Altona: Köbner & Co. 1926. — DERSCH-FLATOW-HUECK: Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht. Mannheim: Bensheimer 1926. — Gewerbe- und Kaufmannsgericht. Zeitschr. d. Verb. Dt. Gewerbe- u. Kaufmannsgerichte. — GOERRIG: Das Arbeitsrecht in der Praxis, Bd. I—IV. München-Berlin: Verlag R. Oldenbourg 1924—1926. — HOENIGER-SCHULTZ-WEHRLE: Jahrb. d. Arbeitsrechts, Bd. 1—6. Mannheim: Verlag Bensheimer 1919—1925. — HUECK: Arbeitsvertragsrecht. — IHRIG: Rechtsfragen beim Gruppenakkordvertrag. München-Leipzig: Duncker & Humblot 1916. — ISAY: Kommentar z. Allg. Berggesetz f. d. Preußischen Staaten. Mannheim: Verlag Bensheimer 1910. — JAERISCH: Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit. Mannheim: Verlag Bensheimer 1925. — KALLEE: Kartenauskunftei des Arbeitsrechts. Stuttgart: Verlag für Wirtschaft u. Verkehr. — KASKEL: Arbeitsrecht, Verlag Julius Springer, Berlin 1925. — LOTMAR: Der Arbeitsvertrag. — LOTMAR: Lohnabzug bei gewerblichen Akkorden, Arch. f. Bürgerl. Recht, Bd. 38, Heft 3, Mai 1913. — OERTMANN: Der Arbeitslohn. Berlin: Verlag Reimar Hobbing 1921. — OERTMANN: Deutsches Arbeitsvertragsrecht. Berlin: Georg Stilcke 1923. — PASSOW: Die Akkordkorps im Hamburger Hafengebiete, Konrads Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik Bd. 46, 1913. — POTTHOFF-JADESOHN: Rechtsprechung des Arbeitsrechts, 1914—1925 mit Anhang 1926. Stuttgart: J. Hess 1927. — Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt 1922, Nr. 48; Tarifvertragliche Regelung der Akkordarbeit. — SINZHEIMER: Ausschuß im Akkord, Arbeitsrecht Jg. 2, Heft 12, Oktober 1915. — STAUB: Die positiven Vertragsverletzungen, 2. Aufl. Berlin: herausgegeben von Eberhard Müller, I. Guttentag 1913. — Tarifakten des Gesamtverbandes Deutscher Metallindustrieller. — Tarifakten des Reichsarbeiterverbandes der Deutschen Textilindustrie. — Tarifakten der Arbeitgeberverbandes der Deutschen Holzindustrie. — WENDLER: Zum Aufrechnungsverbot gegenüber Lohnforderungen, insbesondere bei Sabotageakten. Dt. Jur.-Zeit. 1922, S. 159. — WÖBLING: Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. Berlin: I. Guttentag 1908. — WÖBLING: Zum Recht der Akkordarbeit, RABl., nichtamtlicher Teil 1922, S. 543ff. — ZERNICKE: Die Fragen des Ausschusses im Akkord, Arbeitsrecht, Jg. 5, Heft 1, Juni 1918. Stuttgart: Verlag J. Hess.

Ich kann mich hier sehr kurz fassen, denn wie der Akkordvertrag überhaupt einer besonderen gesetzlichen Regelung entbehrt, so sind besondere gesetzliche Bestimmungen auch für die fehlerhafte Akkordarbeit nicht gegeben. Für die vorschriftswidrige Akkordarbeit besteht lediglich die Bestimmung des § 80c Abs. 2 des Preußischen Allgemeinen Berggesetzes vom 24. 6. 1865, das sog. Verbot des Wagennullens. Nach dieser Bestimmung dürfen ungenügend und vorschriftswidrig beladene Gefäße nur insoweit in Abzug gebracht werden, als der Inhalt vorschriftswidrig ist. Ist der Inhalt der Wagen beispielsweise zur Hälfte vorschriftsmäßig und zur Hälfte vorschriftswidrig, so muß das Gefäß zur Hälfte angerechnet werden.

Ferner ist nach § 80k, Abs. 3, der durch die Novelle vom 24. 6. 1892 dem Allgemeinen Berggesetz für die Preußischen Staaten eingefügt worden ist, der sog. Füllkohlenabzug verboten; d. h. für Waschabgänge, Halden und sonstige beim Absatz der Produkte gegen die Fördermenge entstehende Verluste dürfen dem Arbeiter Abzüge von der Arbeitsleistung oder dem Lohne nicht gemacht werden. Ausnahmen hiervon bedürfen der Genehmigung der Bergbehörde.

Für die fehlerhafte Akkordarbeit besteht zur Zeit keine sondergesetzliche Bestimmung. Im Entwurf des Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes ist jedoch ein § 66 vorgesehen, der folgendes bestimmt:

„Wird das vereinbarte Arbeitsergebnis nicht erzielt, obwohl der Arbeitnehmer sorgfältig unter Beachtung der Fachregeln gearbeitet hat, so hat er Anspruch auf den vollen Gedingepreis, wenn er nachweist, daß das Mißlingen der Arbeit auf einen vom Arbeitgeber zu vertretenden Umstand oder auf Fehler des vom Arbeitgeber zu beschaffenden Stoffes oder Gerätes zurückzuführen ist, andernfalls kann er nur angemessenes, hinter dem Gedingepreis zurückbleibendes Entgelt verlangen.“

Diese Vorschrift kann zu ungunsten des Arbeitnehmers nur durch Tarifsatzung oder Betriebssatzung abgedungen werden.

Ich will kurz auf die Frage eingehen, ob sich eine besondere gesetzliche Regelung der fehlerhaften bzw. vorschriftswidrigen Akkordarbeit überhaupt empfiehlt.

Von den Anhängern einer gesetzlichen Regelung des Akkordvertrages ist zur Begründung der Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung vielfach ausgeführt worden, man müsse für die schwierigen Fragen gerade der fehlerhaften und vorschriftswidrigen Akkordarbeit eine sondergesetzliche Regelung schaffen, da die Anwendung der Vorschriften des BGB. für die schwierigen Fragen nicht ausreiche. Meiner Auffassung nach besteht die Notwendigkeit einer derartigen gesetzlichen Regelung nicht. Sie ist auch unzweckmäßig, da man gerade bei den in der Praxis so völlig verschiedenartigen und mannigfaltigen Fragen der fehlerhaften und vorschriftswidrigen Akkordarbeit nicht versuchen soll, diese bewegliche und flüssige Materie über die Vorschriften des BGB. hinaus in ein starres Gesetzesschema zu pressen. Insbesondere besteht die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung nicht, da die Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Hilfe der TVE, der gemeinsam von Betriebsleitung und Betriebsvertretung zu erlassenden Arbeitsordnung und sonstiger Betriebsvereinbarungen ein zweckmäßiges Mittel haben, um eine den beiderseitigen Interessen Rechnung tragende Regelung der Akkordarbeit und der sich aus fehlerhafter bzw. vorschriftswidriger Arbeit ergebenden Fragen zu treffen. Es ist auch nicht zu befürchten, daß beim freien Spiel der Kräfte eine zu starke Benachteiligung einer Partei erfolgt, denn auf der einen Seite muß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Akkordarbeit, die ja gegenüber der Zeitlohnarbeit in den weitaus meisten Fällen eine stärkere Anspannung erfordert, einen gewissen Anreiz bieten und ihm die Existenzgrundlage sichern. Auf der andern Seite geben die bestehenden allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen des bürgerlichen Rechtes dem

Arbeitgeber bereits genügende Sicherheiten, um ihn vor unzweckmäßiger Vergeudung von Produktionsmitteln durch unfähige oder böswillige Arbeitnehmer zu sichern.

II. Ich will nunmehr auf die allgemeinen theoretischen Grundlagen für Entscheidung von Fragen aus vorschriftswidriger Akkordarbeit eingehen. Da der Akkordvertrag, wie wir in dem Referat über die Rechtsnatur des Akkordvertrages gesehen haben, ein Dienstvertrag im Sinne der §§ 611—630 BGB. ist, so finden auf ihn die allgemeinen Grundsätze des bürgerlichen Rechts Anwendung. Der Arbeitgeber ist kraft des ihm aus dem Dienstvertrag zustehenden Direktionsrechts zum Erlaß von Vorschriften über die Regelung der Akkordarbeit in seinem Betriebe berechtigt, der Arbeitnehmer kraft der ihm aus dem Arbeitsvertrage obliegenden Gehorsamspflicht zur Befolgung der Vorschriften verpflichtet.

Von den Vorschriften sind scharf zu scheiden die allgemeinen Normen, deren Erfüllung überhaupt erst die Voraussetzung dafür bildet, daß vorschriftsmäßige Arbeit geleistet werden kann. Hier ist insbesondere von Bedeutung, daß der Arbeitgeber bei der Einstellung des Akkordarbeiters darauf sehen muß, daß der einzustellende Arbeitnehmer auf Grund seiner Kenntnisse und Fähigkeiten für die zuge dachte Akkordarbeit geeignet ist. Er darf z. B. nicht einen ungelerten Mann an eine sonst von einem hochwertigen Facharbeiter zu verrichtende Akkordarbeit setzen und sich dann bei vorschriftswidriger Arbeitsleistung durch den Betreffenden auf den Mangel berufen; der Arbeitgeber muß weiterhin für normale Arbeitsbedingungen, sowie für Beaufsichtigung bei Leistung der Akkordarbeit und Kontrolle der fertigen Arbeit Sorge tragen. Insbesondere muß der Arbeitgeber den Preis, der für die Arbeit gezahlt werden soll, dem Arbeitnehmer in klarer und eindeutiger Weise bekanntgeben, bevor der Arbeitnehmer mit der Arbeit beginnt. Vor allem gilt dies für Arbeiten, die bisher noch nicht in Akkord ausgeführt wurden. Gerade aus Unklarheit über die Höhe des Preises bzw. über die Zeit, innerhalb deren eine bestimmte Stückzahl geleistet werden soll, entstehen die weitaus meisten Streitigkeiten innerhalb der Betriebe, sowie Zeit- und Geldkosten verursachende Prozesse. Der Arbeitnehmer muß seinerseits die für die zu leistende Akkordarbeit notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen. Bietet sich beispielsweise ein überdurchschnittlich ungewandter Mensch zu einer Akkordarbeit an, dem genau bewußt ist, daß er zur Leistung der Akkordarbeit nach den gegebenen Vorschriften nicht in der Lage ist, so ist der Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages gemäß § 119 BGB. und, soweit die Einstellung durch Vorzeigen gefälschter Arbeitspapiere und Zeugnisse erschlichen ist, zur Anfechtung gemäß § 123 BGB., wahlweise zur Schadenersatzforderung berechtigt. Der Arbeitnehmer ist ferner verpflichtet, den Anweisungen seiner Vorgesetzten Folge zu leisten, die für den Betrieb geltenden Bestimmungen der Arbeitsordnung zu beachten, die Schutzvorrichtungen zu gebrauchen und das Arbeitsstück unter Beobachtung der Fachregeln herzustellen. Die Verletzung der vorgenannten Bestimmungen stellt eine Pflichtwidrigkeit und damit eine Verletzung des Arbeitsvertrages dar.

Vorschriften über die Akkordarbeit können gegeben sein durch TV., Arbeitsordnung und Betriebsvereinbarung, in bestimmten Fällen durch einseitige Anordnung des Arbeitgebers. Daneben kommen noch Vorschriften in Betracht, die der Arbeitgeber auf Grund gewerbepolizeilicher, baupolizeilicher oder anderer behördlicher Vorschriften erlassen muß, z. B. über das Anbringen von Schutzgerüsten bei Bauten oder Vorschriften der zuständigen Berufsgenossenschaft. Ich nenne hier Vorschriften, die sich auf das Verbot der Entfernung von Schutzvorrichtungen an Maschinen beziehen. Diese Vorschriften können in gleicher Weise für Zeitlohnarbeiter wie für Akkordarbeiter Geltung haben, was in den meisten Fällen zutreffen wird. Daneben können ferner besondere Vorschriften für Akkordarbeiter erlassen werden. So enthält die vereinbarte Arbeitsordnung für die Berliner Metallindustrie folgende besondere Vorschrift für Akkordarbeiter:

„Erkennbare Fehler, die sich im Material oder in der vorherigen Bearbeitung zeigen sollten, hat der Arbeiter dem Meister anzuzeigen, ehe er an dem betreffenden Stück fortarbeitet. Wird die Anzeige unterlassen, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Lohn für die Arbeit an dem fehlerhaften Stück zu leisten.

Wer ein ihm anvertrautes Stück vorsätzlich oder fahrlässig verdirbt oder anders, als ihm angegeben, oder sonst fehlerhaft bearbeitet, erhält dafür keinen Lohn und kann zum Ersatz des Wertes des Stückes herangezogen werden. Wer Stücke, die er selbst als Ausschuß erkennt oder die bei der Revision als Ausschuß festgestellt werden, zerstört, beiseite schafft oder unkenntlich macht oder andere dazu veranlaßt, verzichtet darauf, daß ihm seine Verantwortlichkeit nachgewiesen wird.“

III. Es ist nun zu prüfen, was als vorschriftswidrige Akkordarbeit anzusehen ist. Ich möchte eine Begriffsbestimmung der vorschriftswidrigen Akkordarbeit dahingehend geben:

„Vorschriftswidrige Akkordarbeit stellt einen Fall der Unterwirkung in bezug auf die Ausführung der Arbeit mit Beeinflussung des Arbeitsergebnisses dar.“

Auch der Arbeitgeber ist ebenso wie seine Vertreter an die erlassenen Vorschriften insoweit gebunden, daß er kraft seiner Direktionsbefugnis zwar berechtigt ist, entgegengesetzte Anordnungen nachträglich zu geben. dann aber das Risiko für eine fehlerhafte Arbeit selbst trägt, sofern die Fehlerhaftigkeit auf die Abänderung der gegebenen Anweisungen zurückzuführen ist. (Er kann sie insbesondere während der Ausführung der Akkordarbeit nicht abändern, ohne dem Arbeitnehmer rechtzeitig davon Kenntnis zu geben, da er andernfalls die vorschriftswidrige Akkordarbeit zu vertreten hat.)

A. Zunächst sollen diejenigen Fälle behandelt werden, in denen der Arbeitnehmer die Vorschriftswidrigkeit zu vertreten hat, da diese Fälle weitaus die häufigsten sind.

Das Kennzeichen der vorschriftswidrigen Akkordarbeit ist, daß im Gegensatz zur Nichtvollendung der Leistung eine Leistung tatsächlich erfolgt ist. Der Arbeitnehmer hat im Akkord gearbeitet und ein Ergebnis erzielt; nur hat er bei der Bearbeitung des Stückes die ihm gegebenen Vorschriften nicht beachtet, eben vorschriftswidrige Akkordarbeit geleistet. Es lassen sich nun folgende Fälle denken:

1. Der Akkordarbeiter leistet infolge der vorschriftswidrigen Akkordarbeit ein aliud, z. B. der Möbeltischler, der nach einer ihm übergebenen Zeichnung ein Büfett herstellen soll, stellt statt dessen eine Kredenz her. In diesem Falle hat er keinen Anspruch auf Lohn, da infolge der Leistung nicht geschuldeter Arbeit die Lohnbemessungsgrundlage in Fortfall gekommen ist. Falls das Stück für den Arbeitgeber jedoch von Wert wird, z. B. er verkauft auch die Kredenz, so wird der Arbeitnehmer einen Herausgabeanspruch des Erlangten aus ungerechtfertigter Bereicherung erheben können. Erleidet der Arbeitgeber infolge der Aliudlieferung einen Schaden, der Kunde verweigert beispielsweise die Abnahme des bestellten Zimmers, so ist der Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet.

2. Der Arbeitnehmer handelt fahrlässig vorschriftswidrig: der Dreher dreht z. B. von einem Stück anstatt der vorgeschriebenen 4 mm 6 mm ab.

In diesem Falle hat der Dreher einen Lohnanspruch in Höhe des geleisteten Akkords, sofern nicht etwa die Zulässigkeit eines Lohnabzugs bzw. Lohnwegfalls, wie in der oben erwähnten Arbeitsordnung, ausdrücklich vereinbart worden ist, da ein gesetzliches Recht zur Vornahme von Lohnabzügen bei vorschriftswidriger Akkordarbeit nach den Grundsätzen des BGB. nicht besteht. Denn wie schon verschiedentlich in den bisherigen Vorträgen ausgeführt wurde, schuldet der Arbeitnehmer Leistungen von Diensten schlechtweg. Da der Arbeitnehmer jedoch nach § 276 BGB. Fahrlässigkeit zu vertreten hat, steht dem Arbeitgeber ein Schadenersatzanspruch aus positiver Vertragsverletzung zu.

Bei fahrlässig vorschriftswidriger Akkordarbeit ist die Verwirklichung der vom Arbeitgeber geltend zu machenden Schadenersatzforderung bezüglich der Höhe jedoch begrenzt durch § 394 BGB. im Zusammenhange mit § 850 ZPO. und § 1 des Gesetzes über die Beschlagnahme des Arbeits- oder Dienstlohnes vom 21. Juni 1869, d. h. der Arbeitgeber darf nur bis zur Höhe des pfändungsfreien Betrages eine Vollstreckung seiner Schadenersatzforderung bewirken.

3. Der Arbeitnehmer handelt vorsätzlich vorschriftswidrig. Setzen wir folgenden Fall:

Der Arbeiter eines chemischen Betriebes hat die Aufgabe, bei einem wichtigen Verfahren zwei verschiedene Stoffe zunächst in zwei Bottichen nach der gegebenen Vorschrift eine Stunde getrennt zu kochen und nach Ablauf der Stunde die beiden Stoffe zu vermischen. Entgegen der klar gegebenen Vorschrift nimmt er die Vermischung bereits nach 20 Minuten vor. Dadurch wird das hergestellte Produkt minderwertig. Die Minderwertigkeit der Ware ist jedoch erst festzustellen, wenn der Kunde des Arbeitgebers sie in Gebrauch nimmt. Der Arbeitnehmer hat die ihm erteilte Vorschrift über das einstündige Kochen, wie ihm nachgewiesen werden kann, absichtlich außer acht gelassen, da er von einem Konkurrenzunternehmen bestochen worden ist, dem daran liegt, den Ruf der Firma, bei der der Arbeiter beschäftigt ist, zu schädigen.

Oder ein anderes Beispiel:

Die Arbeiter verwenden im Bergbau absichtlich, entgegen der erteilten Vorschrift, zu starke Sprengladungen, da sie keine andere Möglichkeit zu haben glauben, um von einer unbequemen Arbeitsstätte an einen anderen Platz zu kommen. Die Sprengung erzielt zwar einen Abbruch der Kohle; infolge der zu starken Sprengwirkung stürzt jedoch der Stollen ein und wird für die weitere Bearbeitung unbrauchbar. Der Vorsatz kann den Arbeitnehmern nachgewiesen werden, da Äußerungen, die sich auf den Plan bezogen, aufgefangen worden sind. Auch in derartigen Fällen ist Akkordarbeit tatsächlich geleistet worden. Infolgedessen bleibt der Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtet. Er hat jedoch hier einen Schadenersatzanspruch in voller Höhe; der Schutz des Lohnbeschlagnahmengesetzes steht dem Arbeitnehmer in derartigen Fällen nicht mehr zur Seite, da nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts vom 26. 5. 1914 (R.G.Z. 85. Bd., S. 108) der durch Sabotageakte geschädigte Arbeitgeber der Lohnforderung des Arbeiters, der sich auf § 394 BGB. beruft, den Rückeinwand der Arglist entgegensetzen kann. Der Ansicht des Reichsgerichts ist im vollen Umfange beizupflichten, da eine anderweitige Auslegung des § 394 BGB. gröblich gegen das allgemeine Rechtsgefühl und den obersten Leitsatz des BGB. über Treu und Glauben verstoßen würde.

4. Eine schwierigere Auslegung der sich aus vorschriftswidriger Akkordarbeit ergebenden Fragen bietet folgender Fall:

Der Arbeitnehmer arbeitet zunächst vorschriftsmäßig. Im weiteren Verlaufe der Arbeit arbeitet er vorschriftswidrig, indem er seine Maschinen ohne Aufsicht läßt und mit seinen Kollegen plaudert. Infolge dieser vorschriftswidrigen Akkordarbeit durch Vernachlässigung der dem Arbeitnehmer obliegenden Aufsichtspflicht droht das Arbeitserzeugnis zu mißlingen. Der Arbeiter kehrt zu der vorgeschriebenen Arbeitsweise zurück. Infolge der notwendig gewordenen Abänderungen des bisher Geleisteten kann er die für die Fertigstellung des Stückes vorgeschriebene Zeit nicht mehr innehalten, d. h. er gerät in Leistungsverzug. In diesem Falle bleibt der Arbeitgeber ebenfalls zur Lohnzahlung verpflichtet, er kann jedoch, da der Akkordarbeiter vorzuleisten verpflichtet ist, mit der Lohnzahlung bis zur Fertigstellung des Stückes durch den Arbeitnehmer zurückhalten.

Sind Abschlagszahlungen vereinbart und ist durch die verzögerte Leistung die für das Stück ausgeworfene Akkordsumme bereits verbraucht, so steht dem säumigen Arbeitnehmer ein Anspruch auf weitere Abschlagszahlungen nicht zu.

5. Ein vorschriftsmäßiges Ergebnis ist in der geforderten Zeit zustande gekommen. Der Arbeitnehmer hat jedoch insofern vorschriftswidrig gearbeitet, als er, um schneller vorwärts zu kommen, die Schutzvorrichtungen von der Maschine entfernt hat. Ist durch die vorschriftswidrige Akkordarbeit eine Beschädigung der Maschine eingetreten, so behält der Arbeitnehmer seinen vollen Lohnanspruch, ist jedoch zum Schadenersatz verpflichtet, den der Arbeitgeber im Wege der Aufrechnung geltend machen kann.

B. Auch bei der vorschriftswidrigen Akkordarbeit sind Fälle denkbar, in denen weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer die Vorschriftswidrigkeit zu vertreten hat. Ein Bergwerk wird, wie wir es beispielsweise im Ruhrgebiet erlebt haben, von feindlichen Truppen besetzt. Die Arbeitnehmer werden durch Waffengewalt zur Einfahrt gezwungen und werden durch Anordnungen fremder Befehlshaber genötigt, entgegen den durch den Unternehmer erlassenen Vorschriften ein Flöz abzubauen. Durch diese unvorschriftsmäßige Arbeit unter Einwirkung fremder Gewalt wird Raubbau schlimmster Art getrieben und dem Unternehmen großer Schaden zugefügt. In diesem Falle behalten die Arbeitnehmer den Anspruch auf den vollen Akkordlohn; der zur Lohnzahlung verpflichtete Unternehmer hat seinerseits einen Regreßanspruch gegen den Staat gemäß den Vorschriften der Kriegsschädengesetze.

C. In bestimmten Fällen kann auch der Arbeitgeber die Vorschriftswidrigkeit zu vertreten haben. Veranlaßt in den oben erwähnten Beispielen aus der chemischen Industrie der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, die Flüssigkeiten, statt sie eine Stunde lang getrennt kochen zu lassen, diese bereits nach 20 Minuten zusammenzumengen und mißlingt dadurch das Arbeitserzeugnis, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf vollen Akkordlohn.

Eine gleiche Rechtslage ist gegeben, wenn der Werkmeister, der als Beauftragter des Arbeitgebers einem nach seiner Auffassung vorschriftswidrig arbeitenden Arbeitnehmer die Arbeit zeigen will, dabei selbst das Stück verdirbt, indem er im Übereifer vorschriftswidrig arbeitet. Dem Arbeitnehmer steht der Akkordlohn in voller Höhe zu, da der Unternehmer seinerseits gemäß § 278 BGB. für das Verschulden seiner Beauftragten haftbar ist. Der Arbeitgeber hat jedoch einen Regreßanspruch gegenüber dem Werkmeister.

D. Es wird auch häufig vorkommen, daß sowohl den Arbeitgeber wie den Arbeitnehmer ein Verschulden an der Vorschriftswidrigkeit trifft.

Auch hier bleibt der Arbeitgeber zur Zahlung des bedungenen Akkordlohnes verpflichtet. Soweit ihm durch Verschulden des Arbeitnehmers ein Schaden entstanden ist, besteht ein Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer. Dieser Schadenersatzanspruch mindert sich gemäß § 254 BGB. um das dem Verschulden des Arbeitgebers entsprechende Maß.

Auf den Gruppenakkord finden die in den Fällen von I—IV gegebenen Grundsätze ebenfalls Anwendung, jedoch mit dem Unterschiede, daß das Direktionsrecht des Arbeitgebers auf den Kolonnenführer übergeht. Sind daher die Arbeitnehmer den Anweisungen des Kolonnenführers gefolgt, so verbleibt ihnen der Anspruch auf den vollen vereinbarten Lohn. Der Arbeitgeber kann seinen Schadenersatzanspruch nur gegen den Kolonnenführer richten, es sei denn, daß die Mitglieder der Kolonne, welche die Vorschriftswidrigkeit der ihnen durch den Kolonnenführer gegebenen Anweisungen erkennen mußten, es verabsäumt haben, den Kolonnenführer in geeigneter Form auf die Vorschriftswidrigkeit aufmerksam zu machen oder daß einzelne Mitglieder der Kolonne ein besonderes Verschulden an der vorschriftswidrigen Arbeit trifft.

E. Ehe ich zur Behandlung der vorschriftswidrigen bzw. fehlerhaften Akkordarbeit übergehe, noch ein kurzes Wort über die Beweislast.

Wie ich in meinen bisherigen Ausführungen dargelegt habe, ist bei vorschriftswidriger Akkordarbeit der Arbeitnehmer, da er tatsächlich, wenn auch vorschriftswidrig, geleistet hat, Gläubiger des Lohnanspruchs und hat als solcher die den Anspruch begründenden Tatsachen zu beweisen. Der Arbeitgeber hat dagegen seinen Schadenersatzanspruch zu beweisen. Beiden wird jedoch die Beweisführung nach den Grundsätzen des Prima-facie-Beweises erleichtert.

IV. In den Tarifverträgen haben die Vertragsparteien eine ganze Anzahl von Vorschriften über die zu leistende Akkordarbeit vereinbart. Für die Arbeitgeber sind vielfach Vorschriften gegeben, die Betriebsorganisation so zu gestalten, daß dem Arbeiter ein flottes und vorschriftsmäßiges Arbeiten möglich ist. Es finden sich eingehende Bestimmungen, daß den Akkordarbeitern vor Beginn der Arbeit Akkordzettel, auf dem die Art der Arbeit und der Praxis verzeichnet sein müssen, auszuhandigen sind, daß angemessene Zeit zur Anlernung für Akkordarbeit gewährt werden muß, über die Lieferung des Materials usw.

Man mag bei der ersten Betrachtung derartiger Vorschriften zunächst denken, daß es sich hierbei um Selbstverständlichkeiten handelt, aber diese eingehenden Vorschriften haben sich gerade aus den Bedürfnissen der Praxis entwickelt. Es hat sich gezeigt, daß tatsächlich häufig die Aushändigung der Akkordzettel an die Arbeiter vor Beginn der Arbeit unterblieben ist, daß man den Arbeitern keine klaren Angaben über den Preis vor Beginn der Arbeit gemacht hat, und daß sich daraus vielfach ernste und dauernde Streitigkeiten entwickelten, die sich leicht hätten vermeiden lassen. Daher haben die Tarifvertragsparteien in den weitaus meisten Fällen derartige Vorschriften bis ins einzelne vereinbart und ihre Befolgung zwingend vorgeschrieben.

Auch für die Arbeitnehmer sind Vorschriften allgemeiner Natur über die Akkordarbeit vereinbart. Z. B. die Akkordlöhne haben höchstmögliche Arbeitsleistungen bezüglich Besetzung und Bedienung der Maschinen zur Voraussetzung, oder die Arbeiterschaft hat die Verpflichtung, unter voller Ausnutzung ihrer Intelligenz und Fertigkeit für den festgesetzten Lohn eine brauchbare Arbeit zu leisten. In den Tarifen der Maler und Schriftgießer ist die Verpflichtung zu sauberer und regelmäßiger Arbeit besonders festgelegt; im Tarif eines Dampfsägewerkes ist eine Bestimmung enthalten:

„Das Rundholz muß genau ausgenutzt werden und darf weder das Schnittloch das Maschinenmaterial durch die Akkordarbeit leiden.“

Eingehende Bestimmungen finden sich über die Mängelhaftung. In den weitaus meisten Fällen ist vorgesehen, daß die fehlerhafte Arbeit nicht abgenommen und der Arbeitnehmer für entstandenen Schaden verantwortlich gemacht und zum Ersatz der Unkosten verpflichtet wird. Einige Tarife sehen eine Schadenersatzverpflichtung nur vor, wenn der Arbeitnehmer schuldhaft oder böswillig gehandelt hat. Eine besonders eingehende Regelung hat die Akkordarbeit in der Eisengießerei durch die TVE erfahren, insbesondere bezüglich des Ausschusses. So bestimmt der TV. für die Groß-Berliner Metallindustrie, daß Ausschuß voll bezahlt wird, wenn der Arbeiter die ihm obliegende Sorgfalt nicht verletzt hat. Ist der Arbeiter böswillig oder grobfahrlässig verfahren, so wird der Ausschuß nicht bezahlt, in anderen Fällen erfolgt eine Bezahlung in Höhe von 75 vH. In Streitfällen entscheidet zunächst die Werkstattkommission; wird hier keine Verständigung erzielt, entscheidet die örtliche paritätische Kommission. Die Entscheidung der letzteren ist endgültig und für beide Teile bindend. Jedes Ausschußstück, das vom Arbeitgeber vor der endgültigen Entscheidung beseitigt wird, muß voll bezahlt werden. Als Verpflichtung des Arbeitgebers für die Metallformgießerei sieht der Tarif vor, daß das zur Arbeit benötigte Material an den Platz zu liefern ist; als Formpuder ist Lycopodium zu verwenden. Ist die Beschaffung desselben unmöglich, müssen

die Ersatzmittel in jeder Weise einwandfrei sein. Eine besonders eingehende Regelung der Ausschußfrage findet sich in dem zwischen dem Verbandschlesischer Metallindustrieller und dem Deutschen Metallarbeiterverband geschlossenen Abkommen vom 8. 6. 1925. Hier heißt es:

„Ausschußguß, der durch Böswilligkeit oder nachgewiesenen Mangel an Sorgfalt, wie sie von einem gewissenhaften Facharbeiter aufzuwenden ist, entsteht, wird nicht bezahlt.

Im übrigen wird Ausschußguß, bei dem weder Böswilligkeit oder Mangel an Sorgfalt festzustellen ist, mit 60 vH der Akkordzeit bezahlt. Bei Gußstücken jedoch, die mehr als 12 Akkordstunden Formarbeit beanspruchen, wird die Akkordzeit mit 75 vH vergütet.

Bei Massenartikeln, die auf der Maschine hergestellt werden, wird eine Vergütung des Ausschußgusses nicht gewährt, da in den gegebenen Akkordzeiten bereits ein gewisser Ausschuß Berücksichtigung findet.

Ausschußguß, an welchem der Arbeitnehmer nachweisbar keine Schuld trägt, wird voll bezahlt.

Als unverschuldeter Ausschuß gilt im besonderen: Reißen von Gußstücken, wenn dieses auf falsche Konstruktion oder ungeeignete Gattierung zurückzuführen ist.

Ausschußguß, der durch fehlerhafte oder unsachgemäße Anfertigung der Modelle, Kernkasten oder Modellplatten verursacht ist.

Ersehbare Fehler an Formeinrichtungen sind rechtzeitig dem Vorgesetzten zu melden.

Poröser Guß oder Lunkerungen, d. h. luftleere Räume innerhalb der in der Gußform erstarrten Metallmasse, wenn diese auf ungeeignete oder fehlerhafte Gattierung zurückzuführen sind, sofern diese nicht durch formtechnische Mittel verhütet werden können.

Gußstücke, die ohne Verschulden des Formers beim Ausleeren durch Dritte beschädigt oder unbrauchbar gemacht werden.

Ausschuß, der nachweisbar durch spezielle Anordnungen Vorgesetzter entstanden ist, sofern diese Anordnungen von dem Arbeiter eingehalten worden sind. Der Arbeiter ist jedoch verpflichtet, Bedenken gegen solche Anordnungen, die nach seiner Ansicht zum Ausschußguß führen könnten, rechtzeitig zu äußern, damit ein evtl. Schaden verhindert werden kann.

Ausschuß, der auf fehlerhafte Herstellung des Kernes zurückzuführen ist, sofern der Former die Fehlerhaftigkeit nicht erkennen konnte.

Zweifelhaftes und der weiteren Bearbeitung unterliegende Gußstücke werden bis zur endgültigen Feststellung ihrer Brauchbarkeit unter Vorbehalt abgenommen. Die Feststellung ist in einer angemessenen Frist vorzunehmen. Der in diesen Fällen bezahlte Akkordverdienst gilt als Voranschlag.“

Mit unwesentlichen Abänderungen finden sich ähnliche Bestimmungen in fast allen TVn für das Gießereigewerbe, so daß man die hier gegebenen Vorschriften wohl als typisch ansprechen darf.

Besondere Schwierigkeiten in der Praxis bietet die Rechtslage bezüglich der Bezahlung von Akkordarbeitern, denen die Weiterarbeit an fehlerhaften Stücken obliegt bzw. an solchen, deren Fehlerhaftigkeit sich erst während der Bearbeitung herausstellt. Hier hat man in der Praxis jedoch zweckmäßige Auswege gefunden. So hat die Tarifkommission des Gesamtverbandes deutscher Metallindustrieller nach einer bei den Unterverbänden angestellten Umfrage entschieden, daß in derartigen Fällen der durchschnittliche Akkordverdienst vergütet werden soll, sofern nicht ausdrücklich andere Abmachungen getroffen worden sind oder ein grobes Verschulden vorliegt.

In der Textilindustrie sehen die TVE besondere Regelungen bei Verarbeitung von minderwertigem und schlechtgängigem Material sowie einen Garantimindestlohn vor, der zu zahlen ist, wenn den Arbeitnehmer an der Schlechtleistung nicht nachweisbar ein Verschulden trifft.

Bevor ich zur Behandlung der Rechtsprechung übergehe, möchte ich jedoch noch auf eine Art der Akkordarbeit hinweisen, die meines Erachtens auch für die Regelung der Vorschriftswidrigkeit bzw. Fehlerhaftigkeit bei der Akkordarbeit etwas Besonderes darstellt. Das ist die Regelung der Akkordarbeit im Hamburger Hafenbetriebe. Hier hatte man vor dem Kriege die Arbeiter zu einem besonderen Akkordkorps zusammengefaßt, das sich seine Vorarbeiter und Kolonnenführer selbst wählte.

Im Rahmen meines Themas interessiert besonders, daß dieses Akkordkorps zum Ausgleich von Schäden, die durch Minderleistung bzw. vorschriftswidrige Arbeit entstanden sind, eine besondere Kasse gebildet hatte, aus der derartige Forderungen des Arbeitgebers, also der Staatlichen Hafenverwaltung bzw. der Hamburg-Amerika Linie, beglichen wurden. Zu dieser Kasse mußte jeder Arbeiter bei seinem Eintritt und während der ersten Woche seiner Beschäftigungszeit gewisse Beiträge bezahlen. Aus der Kasse wurden für der Hafenverwaltung entstandene Schäden im Jahre 1913 Beträge in einer Gesamthöhe von 9190,50 Mark abgeführt, an die Kasse der Hamburg-Amerika Linie Beträge in einer Gesamthöhe von 889,— Mark.

Wie mir Herr Amtsgerichtsrat Dr. JAERISCH lebenswürdigerweise mitgeteilt hat, besteht im Hamburger Hafenbetrieb eine derartige Ausgleichskasse für die Akkordarbeiter auch jetzt noch. Allerdings werden die Beträge dazu verwendet, um Akkordarbeitern, denen durch Verlust einer Chance ein Verdienstausfall entsteht, eine Entschädigung zu gewähren. Unter Chance ist hierbei die Arbeitsgelegenheit in einem Schiff unter dem gleichen Vorarbeiter, im Hafenbetriebe Stauer genannt, zu verstehen. Die Ausgleichskasse, die durch freiwilligen Zusammenschluß der Akkordarbeiter gebildet wurde, ist von den Arbeitgebern allmählich anerkannt worden. Eine tarifliche Regelung bezüglich dieser Kasse besteht nicht. In der Praxis wird sie jedoch weitgehend in Anspruch genommen und hat sich sehr bewährt.

V. Eine Betrachtung der Rechtsprechung über die Fragen der fehlerhaften bzw. vorschriftswidrigen Akkordarbeit zeigt, daß derartige Fragen die zuständigen Gerichte verhältnismäßig wenig beschäftigt haben, insbesondere gilt dies von der Nachkriegszeit. Zurückzuführen ist diese Tatsache wohl in erster Linie auf die segensreiche Arbeit der Akkordkommissionen bzw. Werkstattkommissionen, die bei Streitigkeiten über Akkordarbeit in den Betrieben aus sachkundigen Arbeitgebervertretern und Akkordarbeitern gebildet werden und für eine schnelle Regelung etwaiger Streitigkeiten Sorge tragen. Zu berücksichtigen ist dabei, daß der Arbeitnehmer einer derartigen Kommission, von deren Sachkunde er überzeugt ist, vollstes Vertrauen schenkt und zu einer Klage wohl nur selten schreiten wird, nachdem die Entscheidung der Kommission ergangen ist. In vielen Fällen ist im TV. auch vorgesehen, daß die Entscheidungen derartiger Kommissionen endgültig sind.

Von den über fehlerhafte Akkordarbeit ergangenen Gerichtsentscheidungen möchte ich hier ein Urteil des Amtsgerichts Herborn vom 23. 3. 1914 erwähnen, das wegen seiner besonderen Stellungnahme zur Frage der Beweislast eine genauere Betrachtung verdient. Einem Gießereiarbeiter war wegen eines verdorbenen, im Akkord hergestellten Gußstückes ein Lohnabzug gemacht worden. Er erbot sich, Beweis dafür anzutreten, daß die mangelhafte Arbeit auf die Betriebseinrichtungen zurückzuführen sei. Das Gericht lehnte die Beweisaufnahme mit der Begründung ab, es würde zu unerträglichen, einen Fabrikbetrieb unmäßig erschwerenden Weiterungen führen, wenn man bei jedem einzelnen Stück die Ursache der Verdorbenheit prüfen müßte. Dem Arbeitnehmer dürfe daher nicht der Beweis dafür offen gelassen werden, daß Einrichtungen bei der Arbeit für den ungünstigen Erfolg verant-

wortlich sind. Zweifellos eine völlig verfehlte, an den Bedürfnissen der Praxis vorbeigleitende Urteilsbegründung.

In vielen Entscheidungen wird dargelegt, daß der Arbeitgeber, falls er es an der notwendigen Beaufsichtigung bei der Akkordarbeit fehlen läßt, nicht zu Lohnabzügen, wenn solche auch vertraglich vorgesehen sein sollten, berechtigt ist. Man wird dieser Ansicht nicht im vollen Umfange zustimmen können, denn der Arbeitgeber muß bis zu einem gewissen Grade darauf vertrauen können, daß der Arbeitnehmer auch ohne besondere Aufsicht vorschriftsmäßig arbeitet.

In einigen Entscheidungen des Gewerbegerichts Berlin aus neuerer Zeit ist festgelegt, daß der Akkordarbeiter, um vorschriftsmäßige Arbeit leisten zu können, sich die notwendigen Werkzeuge, Zeichnungen und Meßinstrumente selbst beschaffen muß. Falls er sie trotz Mahnung nicht erhält, muß er die Arbeit von vornherein ablehnen; nimmt er sie trotzdem in Angriff, so ist er für sachgemäße Herstellung verantwortlich.

Abweichend von der herrschenden Lehre besagt ein Urteil des Gewerbegerichts Berlin, Kammer V, vom 21. 4. 1899, daß der Former regelmäßig für den Erfolg seiner Arbeit einzustehen hat und daß er auch bei zufälligem Ausschlußwerden seinen Lohnanspruch verliert, falls er sich nicht damit exkulpieren kann, daß ein anderer, z. B. der Werkmeister, nach dessen Anweisungen der Guß erfolgt ist, den Ausschluß verschuldet hat.

Über die Nachbesserungspflicht bei fehlerhafter Arbeit besagt ein Urteil der Kammer V des Gewerbegerichts Berlin, daß der Arbeitnehmer bei fehlerhafter Arbeit, die er zu vertreten hat, zur unentgeltlichen Nachbesserung verpflichtet ist. Lehnt der Arbeiter es ab, diese Verpflichtung zu erfüllen, so kann der Arbeitgeber die Nachbesserung durch einen anderen Arbeiter vornehmen lassen, jedoch darf er mit der Nachbesserung nicht etwa einen Arbeitnehmer betrauen, von dem von vornherein zu erwarten steht, daß er für die Nachbesserung eine übermäßig lange Zeit gebrauchen wird; er wird daher einen Arbeiter durchschnittlicher Leistungsfähigkeit zur Nachbesserung berufen müssen.

Eine Anzahl von Entscheidungen fordert die Prüfung der geleisteten Akkordarbeit sofort bei Abnahme oder unverzüglich danach. Bei verspäteter Prüfung kann der Arbeitgeber sich auf den Mangel nicht mehr berufen. Man wird jedoch eine Ausnahme machen müssen für die sog. geheimen Mängel, d. h. solche, die nach der Natur der Sache erst bei der Weiterverarbeitung oder nach einem längeren Zeitraum erkannt werden können, oder beispielsweise in der Landwirtschaft, wo sich bei einem im Akkord gesäten Feldstück Mängel erst zu einem späteren Termin zeigen. In derartigen Fällen besteht die Haftung des Arbeitnehmers auch noch zu diesem späteren Zeitpunkte.

Im kurzen Rahmen dieses Vortrages war es mir naturgemäß nicht vergönnt, die schwierigen Probleme der vorschriftswidrigen und fehlerhaften Akkordarbeit bis ins einzelne zu beleuchten. Ich hoffe aber, gezeigt zu haben, daß meine eingangs aufgestellte Behauptung, wonach eine gesetzliche Regelung des Akkordvertrages, insbesondere für die fehlerhafte und vorschriftswidrige Akkordarbeit, nicht notwendig ist, mit den Bedürfnissen der Praxis durchaus im Einklang steht, weil gerade bei der Akkordarbeit sich die Praxis weit schneller und besser hilft, als es selbst der wohlmeinendste Gesetzgeber zu tun vermag.

Akkordlohn bei Minderlieferung, Mißlingen und Untergang des Arbeitsstückes.¹

Von Referendar WILHELM PLEUSS-Berlin.

Meine Aufgabe ist es, darzulegen, nach welchen Grundsätzen die Berechnung des Akkordlohns bei Minderlieferung, Mißlingen und Untergang des Arbeitsstückes erfolgt.

Das ist zunächst nicht einheitlich zu bestimmen, denn es gibt Fälle, in denen die Akkordabrede nur lohnbemessenden Charakter (I) hat, und solche, wo die Akkordabrede als Bedingung für die Zahlung des Lohnes sich darstellt (II). Schließlich sind für den Gruppenakkord besondere Grundsätze festzustellen (III).

I. Die *Akkordabrede mit lohnbemessendem Charakter* liegt dann vor, wenn von dem AN. wie beim Zeitlohnvertrag Arbeit ohne Rücksicht auf das Ergebnis geschuldet wird, und die Berechnung des Lohnes sich lediglich nach dem **Erfolge** richtet. Die rechtliche Behandlung des Akkordes unterscheidet sich je nach der Art des Akkordes, ob Stücklohnakkord (A) oder Einheitsakkord (B) Gegenstand der Akkordabrede ist. Dabei ist der grundlegende Unterschied in der Beurteilung der Stücklohn- und Einheitsakkordabrede der, daß bei der Stücklohnabrede die Lohnbemessungsgrundlage in den Fällen der Minderlieferung und in einigen Fällen des Unterganges des Stückes fortfällt, während beim Einheitsakkord der Wegfall für die Grundlage des Lohnes nicht denkbar ist.

A. *Stücklohnakkord* ist eine Akkordabrede, inhalts derer ein AN. die Herstellung von gleichartigen Stücken übernimmt, wobei der Preis für das Stück als Rechnungseinheit des Akkordlohnes dient, die Höhe des verdienten Lohnes also abhängig ist von der Zahl der gefertigten Stücke. Bei der Darstellung werden unterschieden die Fälle der Minderlieferung (1), des Mißlingens (2) und des Unterganges des Stückes (3).

1. Die Fälle der *Minderlieferung* sind solche, in denen der Arbeiter aus irgendeinem Grunde unter seinem Normalarbeitsergebnis bleibt, und zwar kann die Minderlieferung beruhen auf einem Verschulden des ANs (a), einem Verschulden beider Parteien (b), einem Verschulden des AGs (c) oder keinem Verschulden einer Partei (d).

a) Trifft den AN. ein Verschulden bei der Minderlieferung, so ist die Lohnhöhe gemäß § 157 BGB. zu ermitteln. Der AN. wird nach der geleisteten Arbeit bezahlt, und wenn er schuldhaft zu wenig arbeitet, so hat er auch eine Minderung seines

¹ Literatur: Arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts Berlin. Berlin: Verlag Franz Vahlen. 1925. — BAUM: Handbuch für Gewerbe- und Kaufmannsgerichte. 1912. — Blätter für Arbeitsrecht, ständige Beilage zur Deutschen Arbeitgeberzeitung. 1922—1926. — BODENHEIM: Zum Aufrechnungsverbot gegenüber Lohnforderungen, insbesondere bei Sabotageakten. D.J.Z. 1922, S. 249. — BÜSING: Der Gruppenarbeitsvertrag. Altona: Köbner & Co. 1926. — Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Zeitschrift des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte. — GOERRIG: Das Arbeitsrecht in der Praxis, Bd. I—IV. München-Berlin: Verlag R. Oldenbourg. 1924—1926. — HOENIGER, SCHULTZ und WEHRLE: Jahrbuch des Arbeitsrechts 1—6. Mannheim: Bensheimer. 1919—1925. — IHRIG: Rechtsfragen beim Gruppenakkordvertrag. München-Leipzig, 1916. — JAERISCH: Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit. Mannheim: Bensheimer. 1925. — KALLEE: Kartenauskunftei des Arbeitsrechts. Stuttgart: Verlag für Wirtschaft und Verkehr. — KASKEL: Arbeitsrecht. 1925. — LOTMAR: Der Arbeitsvertrag, Bd. I 1902, Bd. II 1908. — OERTMANN: Der Arbeitslohn. Berlin: Reimar Hobbing. 1921. — OERTMANN: Deutsches Arbeitsvertragsrecht. Berlin: Georg Stilke. 1923. — PLANCK: Kommentar zum BGB., 7./8. Aufl. 1912. — WENDLER: Zum Aufrechnungsverbot gegenüber Lohnforderungen, insbesondere bei Sabotageakten. D.J.Z. 1922, S. 159. — WÖLBLING: Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. Berlin. 1908. — WÖLBLING: Zum Recht der Akkordarbeit. RABlatt 1922, S. 543f. — ZERNICKE: Die Fragen des Ausschusses im Akkord. Arbeitsrecht 5, Heft 1, 1918.

Lohnes zu tragen. Nur dann gestaltet sich die Rechtslage anders, wenn eine Mindestlohngarantie vereinbart ist. In diesem Falle treten die Verzugsfolgen insofern in Wirkung, als der AN. nach § 285 BGB. das Ausbleiben seiner Leistung zu vertreten hat. Denn nach § 276 BGB. hat er als Schuldner Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten. Nach § 286 BGB. hat aber der Schuldner den durch den Verzug entstandenen Schaden zu ersetzen. Einen solchen hat aber der AG. erlitten, denn das Arbeitsergebnis hat einen Wert, der unter dem garantierten Lohne liegt, und diesen Schaden hat der AN. dem AG. zu ersetzen, so daß praktisch selbst bei Mindestlohngarantie eine Lohnminderung bei Verschulden des ANs eintreten kann.

Hier ist die Frage aufzuwerfen, ob § 394 BGB. einer Minderung des Lohnes, die nur durch Aufrechnung seitens des AG. erfolgen kann, im Wege steht, oder ob nicht in diesem Falle der AG. ohne Rücksicht auf diese Bestimmung mit seiner Aufrechnung durchdringt.

Der Gläubiger hat aus dem Dienstvertrage an dem Lohn einmal ein Zurückbehaltungsrecht wegen eines Schadens, der ihm durch das vertragswidrige Verhalten des Schuldners entstanden ist, da die Erfordernisse des Zurückbehaltungsrechts gegeben sind: Gegenseitigkeit, Fälligkeit und Konnexität. Ferner hat er ein Aufrechnungsrecht, da auch die Erfordernisse dieses Rechtsinstituts gegeben sind, nämlich: Gegenseitigkeit, Fälligkeit, Gleichartigkeit. Es ist nun aber allgemein anerkannt, daß der Gläubiger nach seiner Wahl zurückbehalten oder aufrechnen kann, nur gilt dies mit der Einschränkung, daß die formelle Geltendmachung des Zurückbehaltungsrechts materiell nicht auf eine Aufrechnung hinauslaufen und somit den § 394 BGB. umgehen darf.

Jedoch kann auch unter Umständen der § 394 BGB. ausgeschlossen sein. Dies hat das RG. (Bd. 85, S. 116ff.) anerkannt für den Fall, daß dem Lohnanspruch eine Schadenersatzforderung gegenübersteht, die sich auf eine vorsätzlich unerlaubte und sogar strafbare Handlung im Rahmen eben des Dienstverhältnisses, aus welchem der Lohnanspruch entsteht, gründet. Das Reichsgericht begründet diese Ansicht folgendermaßen: Der § 394 BGB. ist ein Glied im Organismus des einheitlich geschlossenen Rechtssystems und darf nicht für sich allein, sondern nur als Stück des in allen seinen Teilen untrennbar zusammenhängenden Ganzen betrachtet werden. Das System des BGBs wird durchdrungen von dem Grundsatz von Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte und von dem Grundsatz der Zurückweisung jeder Arglist im weitesten Sinne. Die §§ 157, 226, 242, 826 erscheinen nur als besondere Ausprägungen eines allgemeinen Prinzips. Die §§ 242 und 394 stehen sich deshalb auch nicht als zwei gleichzwingende und gleichkräftige Rechtssätze gegenüber, in deren Zusammentreffen § 394 als *lex specialis* die Oberhand behalten müßte, sondern das allgemeine Prinzip beherrscht alle Einzelbestimmungen und muß gerade in ihnen lebendige Wirkung üben, indem es zur Klärung, Erweiterung, Ergänzung oder Beschränkung des vereinzelt Wortlauts dient (vgl. RG., Bd. 85, S. 118). Wenn also der Schuldner seinen Lohnanspruch geltend macht und diesem eine Schadenersatzforderung aus einer strafbaren Handlung entgegensteht, so muß er sich, wenn er sich auf § 394 BGB. beruft, die *exceptio doli generalis* entgegenhalten lassen. Diesen Satz will das RG. sogar noch erweitern auf alle unerlaubten Handlungen, die der AN. gegen den AG. im Arbeitsverhältnis vorsätzlich begangen hat, und beruft sich hierbei darauf, daß auch im § 273 Abs. 2 BGB. das Zurückbehaltungsrecht ausgeschlossen ist, wenn der Gegenstand durch eine vorsätzlich begangene unerlaubte Handlung erlangt wurde; ebenso beruft es sich auf den § 393 BGB., der eine Aufrechnung bei Deliktsansprüchen ausschließt. Im übrigen sei aber auf die Würdigung der individuellen Umstände des einzelnen Falles abzustellen, man könne sich nicht im voraus theoretisch festlegen. Infolge dieser Unterschiede müssen wir jeweils untersuchen, welche Schuld dem AN. zur Last fällt, da bei vorsätzlichem Handeln in der Regel gegen die ganze Lohnforderung aufgerechnet werden kann.

b) Hat keiner der Vertragsteile die Minderlieferung verschuldet, so wird nach § 275 BGB. der AN. von der Verpflichtung frei und nach § 275 BGB. verliert er den Anspruch auf die Gegenleistung. Er hat also nur den Anspruch auf den Lohn nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsergebnis. Bei Mindestlohngarantie ist jedoch der AN. gegen eine derartige Einbuße in seinem Lohne geschützt und erhält nach vernünftiger Vertragsauslegung den Mindestlohn.

c) Hat der AG. die Minderlieferung verschuldet, so ergeben sich mehrere Möglichkeiten. Die Minderlieferung kann nämlich zunächst auf mangelnder Zuweisung beruhen. Dann liegt ein Fall der Unmöglichkeit vor, die der AG. zu vertreten hat, und wir werden dem AN. nach § 324 BGB. den Anspruch auf die Gegenleistung belassen, der AN. erhält also den vollen Lohn, der sich nach Ortsüblichkeit berechnet. Der AG. kann aber auch unrichtige Angaben gemacht haben. Hier werden wir dem AN. nur einen Lohn entsprechend dem Arbeitsergebnis zubilligen können.

Der AN. kann sich aber für den Rest anderweitig schadlos halten. Er kann nämlich von dem AG. Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen, und zwar aus positiver Vertragsverletzung. Dieser Begriff STAUBS ist vom RG. in ständiger Rechtsprechung anerkannt worden (RG. 54, S. 98). In letzter Zeit hat sogar das RG. (vgl. Bd. 106, S. 25) in § 276 eine Umstellung von dem Haftungsmaß auf den Haftungsgrund vorgenommen und leitet die Schadenersatzpflicht des Schuldners für jede schuldhaftige Verletzung seiner Vertragspflicht direkt aus § 276 ab. Als Folge dieser positiven Vertragsverletzung kommt für uns in Frage Schadenersatz wegen Nichterfüllung (§ 325, 326 BGB.). Der AN. wird also denselben Lohn erhalten wie bei mangelnder Zuweisung. Ähnlich sind Materialfehler usw. zu behandeln.

Ein dritter Fall durch den AG. verschuldeter Minderlieferung ist der der Falschkalkulation. Um hier zu einem befriedigenden Ergebnis zu gelangen, kann man meines Erachtens nicht die Geschäftsgrundlage OERTMANN'S zu Hilfe nehmen. Dieser versteht darunter die beim Geschäftsabschluß zutage tretende und vom etwaigen Gegner in ihrer Bedeutsamkeit erkannte und nicht beanstandete Vorstellung eines Beteiligten oder die gemeinsame Vorstellung der mehreren Beteiligten vom Sein und vom Eintritt gewisser Umstände, auf deren Grundlage der Geschäftswille sich aufbaut. Eine gesetzliche Stütze findet dieser Begriff besonders im Vergleich. Diese Lehre hat sich aber in Literatur und Rechtsprechung bis jetzt noch nicht durchgesetzt. Auch erscheint es bedenklich, sie im vorliegenden Falle anzuwenden, zumal wir auch anders helfen können. Den AG. trifft nämlich aus dem Verträge eine allgemeine Sorgfaltspflicht, die insbesondere auch dahin geht, richtig zu kalkulieren. Verletzt der AG. diese Pflicht, so ist wiederum ein Fall der positiven Vertragsverletzung gegeben, woraus dann wiederum auf Schadenersatz wegen Nichterfüllung geklagt werden kann. Zu ersetzen ist dann die Differenz zwischen dem Lohn, der nach dem Ergebnis verdient ist, und dem richtig kalkulierten Lohn.

d) Haben beide Teile die Minderlieferung verschuldet, so muß man nach § 157 BGB. wiederum den Vertrag auslegen, und zwar dahin, daß der AN. zunächst den Lohn nach dem Ergebnis zu beanspruchen hat, darüber hinaus aber einen Schadenersatzanspruch aus verschiedenen Gründen, die oben dargelegt sind, geltend machen kann, da in diesem Falle ein Verschulden des AG. vorliegt. Der Schadenersatz mindert sich dann aber durch das mitwirkende Verschulden des AN. nach Maßgabe des § 254 BGB. Ist ein Mindestlohn garantiert, so ist wiederum der AN. mit seiner Leistung in Verzug geraten, da ihn an der Unterwirkung ein Verschulden trifft, das er zu vertreten hat, sei es, daß es auf Vorsatz, d. h. einem bewußt pflichtwidrigen Tun beruht, sei es auf Fahrlässigkeit, d. h. der Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt. Der Schadenersatzanspruch mindert sich dann jedoch immer nach § 254 BGB. Sollte jedoch auch dann noch der Lohn unter der Pfändungsgrenze bleiben, so müßte die Aufrechnung entsprechend dem oben Dargelegten erfolgen.

2. Unter mißlungener Akkordarbeit haben wir den Fall zu verstehen, daß die Akkordarbeit tatsächlich geleistet ist, der Arbeitserfolg aber fehlerhaft ist, und zwar, daß entweder das Stück noch nachbesserungsfähig bleibt (a), oder aber solche Fehler aufweist, die das Stück zum Ausschuß machen (b).

a) Sind Stücke noch nachbesserungsfähig und hat der AN. den Mißerfolg verschuldet, so kann der AG. unentgeltlich Nachbesserung verlangen und hat dann erst den ganzen Lohn zu zahlen. Das geht aus der Natur des Dienstvertrages hervor, denn der AN. hat Arbeit schlechtweg nach den Direktionen des AG. zu leisten und muß Fehler, die durch sein Verschulden entstanden sind, entsprechend beheben. Es fragt sich nur, ob der AG. auch noch andere Rechte hat, falls nämlich der AN. vorsätzlich den Mißerfolg herbeigeführt hat. Hier wird man sagen können, daß der AG. nach den Regeln über positive Vertragsverletzung Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen kann und eine Nachbesserung ablehnen darf, wenn es nicht zumutbar erscheint, die Arbeit bei diesem AN. zu belassen. Auch hier ist die Anwendbarkeit des § 394 ausgeschlossen. Hat keiner den Mißerfolg verschuldet, so ergibt sich aus der Vertragsauslegung, daß der AN. hier seinen Lohn verdient hat, aber entgeltlich nachbessern muß. Denn aus der Dienstvertragsnatur des Arbeitsvertrages folgt, daß der AN. mit der Arbeitsleistung seinen Lohn verdient hat und nicht für den Erfolg einstehen muß. Es ergibt sich aber daraus auch, daß er trotz unverschuldeten Mißerfolges gegen Entgelt nachbessern muß. Haben beide Parteien den Mißerfolg verschuldet, so können wir dem AN. seinen vollen Lohn als verdient belassen, aber der AG. kann von dem AN. Nachbesserung verlangen zu einem Lohne, der sich entsprechend dem § 254 mindert. Er kann jedoch meines Erachtens nicht auf den Lohn einen Schadenersatzanspruch anrechnen, da ihn ja auch ein Verschulden an dem Mißerfolg trifft, es sei denn, daß der AN. auf sein Nachbesserungsrecht verzichtet. Ein solches muß ihm hier gegeben werden (siehe unten S. 193). Hat der AG. den Mißerfolg verschuldet, so kann das wieder auf verschiedenen Gründen beruhen, z. B. auf Materialfehlern, unrichtigen Angaben usw. Hier trifft den AN., der seinen vollen Lohn verdient hat, noch eine entgeltliche Nachbesserungspflicht, die aber ausgeschlossen werden kann, wenn der AG. lediglich aus Schikane den Eintritt des Arbeitserfolges verhindert hat. Dies ergibt sich aus dem Gedanken des § 226 BGB.

b) Ist das Arbeitsstück als Ausschuß zu betrachten, so haben wir es zwar immer noch mit einer vollendeten Vertragsleistung zu tun. Es ist auch nicht etwa ein aliud geleistet, z. B. Schrauben statt Muttern, sondern die vertragsmäßigen Schrauben sind nicht zu gebrauchen.

Hat hier der AN. den Ausschuß verschuldet, so kann man dies immer noch nicht unter den Fall verschuldeter Minderlieferung bringen, denn die Arbeit ist voll geleistet auch in Ansehung des Ausschusses. Der volle Lohn ist also verdient. Der AG. kann aber aus positiver Vertragsverletzung Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen und bei Vorsatz ohne Rücksicht auf den § 394 BGB. auch auf den pfändungsfreien Lohn zurückgreifen. Hat keiner den Ausschuß verschuldet, so ist der volle Lohn vom AN. verdient; auch die Ausschußstücke sind zu bezahlen, da er seine Arbeit geleistet hat. Haben beide den Ausschuß verschuldet, so hat wiederum der AN. seinen Lohn verdient, aber der AG. kann aus positiver Vertragsverletzung Schadenersatz verlangen, welcher durch sein mitwirkendes Verschulden nach § 254 BGB. gemindert wird. Hat der AG. den Ausschuß verschuldet, so sind auch die Ausschußstücke zu bezahlen, ohne daß er irgend welche Rechte hätte.

3. Ein letzter Fall, der für den Stücklohnvertrag in Frage kommt, ist der, daß ein Teil der Stücke nach Fertigstellung untergegangen ist. Hier habe ich aber noch nicht über den Fall zu handeln, wenn Stücke schon während der Arbeit untergehen, denn dieses ist bei der unvollendeten Akkordarbeit zu berücksichtigen. Wir haben wieder die Fälle, daß einmal der AN. den Untergang verschuldet hat. Hier

hat nach dem Dienstvertrage der AN. noch die Pflicht, die fertigen Stücke, für die er den Lohn in allen Fällen verdient hat, abzuliefern. Dieser Pflicht nachzukommen, wird ihm unmöglich, und so kann der AG. Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen.

Schwierig ist hier die Frage nach der Beweislast zu beantworten. Grundsätzlich hat der Kläger die den Anspruch begründenden Tatsachen zu beweisen. Ein Nieder-schlag dieses Prinzips ist in § 282 BGB. zu finden. Hiernach muß der Schuldner beweisen, daß er die Unmöglichkeit nicht zu vertreten hat, ehe er die Gegenleistung erhalten kann. Das empfindet die Literatur als unbillig, so insbesondere, wenn es sich darum handelt zu beweisen, daß Fehler in einem Gießereibetriebe unverschuldet eingetreten sind. Diese Härten lassen sich aber leicht mildern, wenn wir nach dem Grundsätze des prima facie-Beweises die Beweisführung für den Kläger erleichtern. Es wird hier nicht die Beweislast umgedreht, sondern es werden nur Tatsachen, die nach dem natürlichen Verlauf der Dinge einzutreten oder nicht einzutreten pflegen, als eingetreten bzw. nicht eingetreten angenommen, so daß alsdann der Beklagte beginnen muß, sich zu entlasten. Wenn also der sorgfältige Arbeiter im Gießereibetrieb bis jetzt immer erfolgreiche Arbeit geliefert hat, so spricht für ihn die Vermutung, und es wird deshalb als bewiesen angenommen, daß er auch im Falle des einmaligen Mißerfolges ordnungsmäßig gearbeitet hat, und dann muß der AG. ihm ein Verschulden nachweisen.

Hat keine Partei den Untergang verschuldet, so ist der volle Lohn zu zahlen, haben beide Parteien den Untergang verschuldet, so ist wiederum der volle Lohn zu zahlen, die Schadenersatzforderung des AG. wegen Unmöglichkeit der Leistung wird dann aber herabgesetzt durch § 254 BGB. Bei Verschulden des AG. ist der volle Lohn verdient.

B. Ist ein Einheitsakkord verabredet, so kann anders wie beim Stücklohn-akkord die Lohnbemessungsgrundlage überhaupt nicht fortfallen; denn wir verstehen unter Einheitsakkord eine Akkordabrede, inhalts deren der AN. die Herstellung eines einzelnen Stückes nach einem von vornherein festgesetzten Preise übernimmt, ohne daß es in der Regel auf die verwandte Arbeitszeit ankommt. Die Zeit kann insoweit nur eine Rolle spielen, als ein Ablieferungstermin vorgeschrieben ist, und der Preis nach einer Normalarbeitszeit festgesetzt wird.

1. Ein Fall der Minderlieferung läßt sich hier nicht denken, da ein ganzes Stück geschuldet wird, das entweder mißlingen, untergegangen oder nicht in der vorgesehenen Zeit fertig geworden ist. Hat im letzteren Falle der AN. schuldhaft zu lange gearbeitet, so hat er erst mit Fertigstellung des Werkes seinen Lohn verdient. Ist ein Mindeststundenlohn vereinbart, so ergibt sich ein Schadenersatzanspruch des AG. aus positiver Vertragsverletzung, wobei im Falle vorsätzlichen Handelns der § 394 BGB. ausgeschlossen wird. Ist die längere Arbeitszeit von keiner Partei verschuldet, so ist erst bei Fertigstellung der Lohn zu zahlen, es sei denn, daß ein Mindestlohn vereinbart ist. Haben beide Parteien die Überzeit verschuldet, so ist der Lohn erst verdient, wenn das Stück fertiggestellt ist, aber der AG. ist aus positiver Vertragsverletzung, Unmöglichkeit oder Verzug zu entsprechender Nachzahlung verpflichtet. Diese stellt sich als Schadenersatz dar, der durch das mitwirkende Verschulden des AN.s nach § 254 BGB. gemindert wird. Hat der AG. die Überzeit verschuldet, so ist außer dem verdienten Lohn für die übrige Zeit eine entsprechende Nachzahlung zu leisten, die sich als Schadenersatz wegen Nichterfüllung je nach dem Grunde aus Unmöglichkeit, Verzug oder positiver Vertragsverletzung herleitet.

2. Mißlingt das Stück, so ist für den Fall, daß das Arbeitsstück nachbesserungsfähig ist, dasselbe zu sagen wie beim Mißlingen von Stücklohnakkordarbeit. Es mag hier noch einmal darauf hingewiesen werden, daß meines Erachtens sich aus dem Dienstvertrage ergibt, daß der AN., auch wenn er fahrlässig das Mißlingen des

Stückes verursacht, ein Nachbesserungsrecht hat, und der AG. den ganzen Lohn zu zahlen hat, wenn er ihn nicht nachbessern lassen will. Es lassen sich jedoch keine generellen Grundsätze aufstellen, vielmehr ist in jedem Einzelfalle die Rechtslage besonders zu prüfen. Hat der AN. Ausschuß geliefert, so hat er in allen Fällen seinen Lohn verdient, da er seine Dienste geleistet hat, jedoch wird er bei Verschulden Schadenersatz wegen Nichterfüllung aus positiver Vertragsverletzung leisten müssen, und der Ausschluß des § 394 BGB. bei Vorsatz erfolgt im oben dargelegten Sinne. Haben beide den Ausschuß verschuldet, so mindert sich der Schadenersatz durch das mitwirkende Verschulden des AG. nach § 254 BGB. Hat keiner oder der AG. den Ausschuß verschuldet, so ist der volle Lohn verdient und zu zahlen.

3. Im Falle des Unterganges des Stückes haben wir es mit denselben Fällen zu tun wie beim Stücklohnakkord. Der AG. muß das ganze Stück bezahlen, kann aber bei Verschulden des ANs Schadenersatz wegen Unmöglichkeit der Leistung verlangen und im Falle des Verschuldens beider Parteien Schadenersatz gemindert nach § 254 BGB.

II. Auch beim erfolgsbedingtem Akkordlohn haben wir es mit einem reinen Dienstvertrage zu tun. Die Abrede, daß der Lohn nur gezahlt wird, falls die Arbeit Erfolg hat, stellt sich als eine aufschiebende Bedingung dar und ist als solche ein *accidentale negotii*, nicht aber ist sie als eine Bedingung im Sinne des § 360 BGB., also als kassatorische Klausel anzusehen. Ob eine solche vorliegt, ist durch Auslegung des Vertrages zu ermitteln. Die einzelnen Fälle sind sehr verschieden und deshalb ist der § 360 BGB. als dispositive Vorschrift aufzufassen, und man kann nicht alle Bedingungen, inhaltlich deren der Schuldner seiner Rechte aus dem Vertrage verlustig gehen soll, falls die Bedingung nicht eintritt, dahin auffassen, daß der Gläubiger bei Eintritt der Bedingung das Recht hat, vom Vertrage zurückzutreten. Aus der Natur der Akkordabrede ergibt sich aber, daß niemals gemeint sein kann, daß dem AG. ein Rücktrittsrecht im Falle des Mißerfolges usw. gegeben sein soll. Wir haben also lediglich die Bestimmungen der §§ 158ff. BGB. anzuwenden.

A. Hat im Falle der Minderlieferung der AN. diese verschuldet, so tritt von selbst eine Lohnkürzung ein, ebenso, falls keiner die Minderlieferung bzw. die Überzeit verschuldet hat. Hat der AG. eine Minderlieferung verschuldet, so hat er seine Verpflichtung verletzt, nichts zu tun, was den Eintritt der Bedingung verhindern könnte. Verhindert er aber vorsätzlich oder fahrlässig den Eintritt der Bedingung, so muß er dem AN., der hier gemäß der Abrede nur nach dem Erfolg bezahlt wird, aus positiver Vertragsverletzung den Schaden ersetzen. Kann man jedoch sagen, daß der AG. wider Treu und Glauben den Eintritt der Bedingung verhindert hat, so gilt die Bedingung nach § 162 BGB. als eingetreten. Der Begriff aber eines Verstoßes gegen Treu und Glauben deckt sich durchaus nicht mit dem Vorsatzbegriff. Trifft den AN. ein mitwirkendes Verschulden, so mindert sich sein Schadenersatzanspruch nach § 254 BGB.

B. Im Falle des Mißerfolges der Arbeit lassen sich hier die Fälle unterscheiden daß das Stück noch nachbesserungsfähig (1) bzw. daß es Ausschuß ist (2).

1. Ist die Arbeit nachbesserungsfähig, so hat bei Verschulden der AN. eine Nachbesserungspflicht, kann aber dann seinen Lohn verlangen, da die Bedingung für die Lohnzahlung herbeigeführt worden ist. Dasselbe gilt, falls beide Parteien ein Verschulden trifft. Hat der AG. den Eintrittschuldhaft verhindert, so hat der AN. nach den aufgestellten Grundsätzen folgende Rechte und Pflichten: Er kann zunächst Schadenersatz aus positiver Vertragsverletzung verlangen, der sich auf den vollen Lohn beläuft, hat aber die Verpflichtung nachzubessern, wofür er ein Entgelt verlangen kann. Anders liegt die Sache dann, wenn der AG. wider Treu und Glauben den Eintritt der Bedingung verhindert hat. In diesem Falle hat der AN. sofort seinen Lohn verdient, da die Bedingung als eingetreten gilt und hat auch allgemein keine Nachbesserungspflicht, da man diese Fälle unter den Begriff der

Schikane bringen kann. Trifft auch den AN. ein Verschulden, so mindert sich sein Schadenersatzanspruch nach Maßgabe des § 254 BGB., und bezüglich des Entgeltes für die Nachbesserungspflicht muß man nach Treu und Glauben den Dienstvertrag dahin auslegen, daß der AN. sich entsprechend seinem mitwirkenden Verschulden das Entgelt mindern lassen muß.

2. Stellt sich das Arbeitsergebnis als Ausschluß dar, so treten dieselben Folgen ein wie im Falle der Minderlieferung, also bei Verschulden des ANs oder Verschulden keiner Partei keine Lohnzahlungspflicht, bei Verschulden des AGs Schadenersatz evtl. gemindert durch mitwirkendes Verschulden nach § 254 BGB., falls beide Teile ein Verschulden trifft, es sei denn, daß die Bedingung als eingetreten gilt, da sie durch den AG. wider Treu und Glauben herbeigeführt wurde.

C. Ist das Arbeitsstück untergegangen, so ist nach unseren obigen Ausführungen dieser Fall dahin zu behandeln, daß der Arbeitserfolg eingetreten, daß aber vor Ablieferung das Stück untergegangen ist. Die Erfolgsbedingung ist dahin auszulegen, daß der AN. den Lohn schon dann verdient hat, wenn seine Arbeit Erfolg gehabt hat. In diesem Zeitpunkt tritt die Bedingung ein, und es bestimmen sich die Rechte beider Parteien entsprechend den Regeln bei Untergang eines Stückes, wenn die Akkordabrede sich lediglich als Lohnbemessungsgrundlage darstellt.

III. Schließlich ist noch die Rechtslage beim Gruppenakkord kurz zu erörtern. Es ist dies ein Vertrag, durch den sich mehrere AN. zu ein und derselben unselbständigen Arbeit als gemeinschaftliche Leistung gegen einen einheitlichen Lohn verpflichten. Hier tauchen beim Stücklohn wie beim Einheitsakkord dieselben grundsätzlichen Fragen auf, wenn infolge des Verschuldens eines Teiles der AN. eine Unterwirkung entsteht. Aus der Natur des Gruppenakkordvertrages, durch den gewöhnlich jeder AN. selbständig in ein Vertragsverhältnis zum AG. tritt, ergibt sich, daß eine Beantwortung der erörterten Fragen hier nicht anders ausfallen kann als unter I und II. Anders wird die Sache dann liegen, wenn der Kolonnenführer in eigenen Namen den Vertrag abschließt und sich dem AG. gegenüber zur Leistung verpflichtet. Hier wird er ein Verschulden seiner Erfüllungsgehilfen nach § 278 BGB. im gleichen Umfange zu vertreten haben wie sein eigenes Verschulden. Eine Schadenersatzpflicht daraus trifft ihn aber nur dem AG. gegenüber, denn aus der Natur des Gruppenvertrages, den wir auch als Dienstvertrag auffassen müssen, ergibt sich, daß die einzelnen AN. durch den Kolonnenführer zum AG. auch in ein Dienstvertragsverhältnis eintreten. Die AN., die kein Verschulden an der Unterwirkung trifft, behalten daher ihren Lohnanspruch gegen den AG.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses; gelten die sonstigen Bestimmungen auch für den Akkordvertrag?¹

Von Referendar ILDEPHONS RICHTER-Berlin.

Es soll im folgenden nicht eine erschöpfende Kasuistik aller irgendwie denkbaren Auflösungsmöglichkeiten aller irgendwie denkbaren Akkordarbeitsverhältnisse mit Angabe von Schrifttum und Rechtsprechung vorgeführt werden, ebensowenig wird es im Rahmen dieses Vortrags für notwendig erachtet, eine erschöpfende begriffliche Darstellung von der Beendigung des Dienstverhältnisses überhaupt zu geben,

¹ Literatur: BGB. Kommentare zu §§ 628, 629.

sondern die Aufgabe wird dahin abgegrenzt, daß zur Untersuchung steht: inwieweit wirkt die Akkordabrede als das Spezifikum des Akkordvertrages innerhalb des Rechts des Dienstvertrages sich rechtlich so aus, daß sie entweder sonst vorhandene Auflösungsmöglichkeiten einengt oder die Zahl der sonst vorhandenen Möglichkeiten erweitert. Daraus ergibt sich folgender Aufbau: Zunächst ist ein kurzer Überblick über die Auflösungsmöglichkeiten überhaupt zu geben (I), in einem weiteren Abschnitt ist ebenso kurz die Bedeutung der Akkordabrede als eines wesentlichen Teiles des Akkordvertrages zu streifen (II), und dann im dritten Teil die Lösung der oben gekennzeichneten Problemstellung zu geben (III).

I. Die rechtlichen Möglichkeiten der Auflösung eines Dienstverhältnisses kann man in drei Gruppen zusammenfassen. Die erste Gruppe, nämlich die Möglichkeit des Rücktritts vom Verträge wegen Verzuges und Unmöglichwerden der Leistung, wird bereits in anderem Zusammenhange dargestellt. In eine zweite Gruppe gehören Ablauf der Zeit, für welche das Dienstverhältnis eingegangen ist, sowie Erreichung seines Zweckes, ferner Tod des Dienstverpflichteten, Konkurs des Dienstberechtigten, der zwar nicht unmittelbar auflösend wirkt, aber gewisse Auflösungsmöglichkeiten in sich birgt. Auch diese Gruppe wird von vornherein aus den weiteren Betrachtungen ausgeschaltet. Für den Fall des Todes und des Konkurses ist der Grund ohne Erläuterung ersichtlich. Bei Auflösung durch Zeitablauf oder Zweckerreichung bleibt es sich aber wohl gleich, ob man sagt, der Arbeitnehmer wird bis zum 28. Februar gegen Stundenlohn oder gegen Stücklohn angestellt oder der Arbeitnehmer wird als Akkordsteinträger für den Hausbau X-Straße 20 angestellt, d. h. nichts anderes als bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Steinträgerarbeiten auf diesem Bau beendet sind. In allen drei Fällen bedarf es keiner weiteren Erklärung der Parteien für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem ersichtlichen Zeitpunkt. Etwas anders scheint der Fall dann zu liegen, wenn, was praktisch allerdings selten sein wird, ein Arbeitgeber sagen würde, ich stelle den Arbeitnehmer zur Herstellung eines Herrenzimmers im Akkord bis zum 15. Februar an. Meines Erachtens ist hier die Auflösung des Vertrages am 15. Februar gegeben; rechtlich bedeutsame Fragen liegen dann in Richtung der Lohnbemessung, mangelhafter Vertragserfüllung u. dgl., auf die an anderer Stelle eingegangen wird.

Es bleibt also für die eigentliche Untersuchung nur die dritte Gruppe der Auflösungsmöglichkeiten übrig, nämlich die durch Kündigung. Die Kündigung ist dem Dienstvertrag laut zwingendem Recht immanent und auf die Dauer auch durch vertragliche Vereinbarung nicht zu beseitigen. Das Kündigungsrecht gehört seiner Natur nach zu den Gestaltungsrechten und ist das Recht, durch Abgabe einer einseitigen empfangsbedürftigen Willenserklärung das Arbeitsverhältnis zu beendigen. Hinter jeder solcher Willenserklärung wird letzten Endes ein Grund stehen. Dieser Grund kann von einer solch überragenden Bedeutung für das Verhältnis der Vertragsparteien sein, daß das Recht ihm ein besonderes Gewicht geben zu müssen glaubt, indem das Dienstverhältnis zur sofortigen Auflösung gelangt, dann sprechen wir von einem „wichtigen Grunde“ gemäß § 626 BGB. oder §§ 70 ff. HGB., ferner neben anderen gemäß den katalogmässigen Aufzählungen der §§ 123, 124 GO. Kündigungen aus wichtigem Grunde sind außerordentliche, die übrigen regelmäßige.

II. Die Akkordabrede bezweckt die Vereinbarung einer besonderen Lohnrechnungsform innerhalb eines Arbeitsvertrages, indem der Lohn nicht berechnet wird aus dem Resultat Lohnfaktor mal Stundenzahl aufgewendeter oder bereitgestellter Arbeitskraft, sondern Lohnfaktor mal irgendwie beschaffener Mengeneinheit geleisteten Arbeitserfolges. Der innere Sinn dieser Lohnform ist privatwirtschaftlicher Natur und basiert bei dem Arbeitgeber vorwiegend auf dem Wunsch, seine Kalkulation der Kosten auf eine sicherere Grundlage zu stellen, daneben auf dem Bestreben, durch Anreiz zu erhöhter Arbeitsleistung innerhalb derselben Vergleichs-

zeit den Unkostenfaktor pro Mengeneinheit herabzudrücken, außerdem bei schlecht zu kontrollierender Arbeitsleistung eine Selbstkontrolle des Arbeitnehmers einzuführen und dgl. mehr; auf seiten des Arbeitnehmers wird die instinktive Abneigung gegen Akkordarbeit überwunden durch den Anreiz höherer Verdienstmöglichkeit, durch vermehrte Arbeitsleistung, freiere Arbeitsentfaltung und ähnliches.

Wenn nun auch in der überaus großen Mehrzahl der Fälle diese privatwirtschaftlichen Grundlagen beim Vertragsabschluß nicht ausdrücklich erwähnt werden und vielleicht auch vielfach nach dem Willen der Vertragsparteien lediglich Motiv bleiben sollen, also ohne rechtliche Auswirkung bestehen, so wird man in anderen Fällen doch sagen müssen, daß sie wenigstens zum Teil, sei es auch nur stillschweigend erklärt, Vertragsinhalt werden sollen. Man wird aber hier sehr vorsichtig operieren müssen und die Grenze zwischen Motiv und Vertragsinhalt scharf zu ziehen haben. Es ist also kaum möglich, nach allgemeinen Gesichtspunkten etwa so abzugrenzen, daß man sagt, bei Stücklohnarbeit handle es sich in jedem Fall um eine reine Lohnabrede, deren Vertragsbedeutung sich in der besonderen Form der Entlohnung erschöpfe, während bei Einheitsakkord stets die Beendigung der vorgegebenen Arbeit wesentliches Moment der Vertragserfüllung, also nach dem Willen beider Parteien Vertragsinhalt werden soll, vielmehr wird man in jedem Einzelfalle eines Arbeitsverhältnisses mit Akkordabrede im Zweifel von neuem die Grenzziehung oder Unterscheidung vorzunehmen haben, wobei als Unterscheidungsbasis lediglich die allgemeinen Grundsätze von Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte heranzuziehen sind.

III. Hier scheiden sich die Geister. Wer sich nicht dazu entschließen kann, anzuerkennen, daß die Akkordabrede über bloße Lohnabrede hinaus Vertragsbedeutung erlangen kann, für den schaltet eine weitere Behandlung des Themas aus; es wäre dann kein Grund, einzusehen, warum lediglich aus verschiedenartiger Lohnberechnungsform sich verschiedenartige Kündigungsgründe für Zeitlohn- und Akkordlohnverträge ergeben sollen. Dies scheint aber doch dann der Fall zu sein, wenn man die oben gekennzeichnete Möglichkeit zugibt. Für das Verhältnis zwischen außerordentlicher Kündigung und Akkordabrede wird dies vom Gesetzgeber ausdrücklich bestätigt. Für die gewerblichen Arbeiter sind die Möglichkeiten der außerordentlichen Kündigung durch die §§ 123 und 124 GO. geregelt. Sie finden Anwendung ohne Rücksicht, ob in Zeitlohn oder in Stücklohn gearbeitet wird, aber für Stücklohn wird hierbei durch § 124, Nr. 4 eine besondere Möglichkeit des Austritts geschaffen, wenn der Arbeitgeber nicht für ausreichende Beschäftigung sorgt. Es fragt sich, ob darüber hinaus aus der Akkordabrede ein wichtiger Grund hervorgehen kann, der außerordentliche Kündigung ermöglicht. Dies wird für gewerbliche Arbeiter nur dann zu bejahen sein, wenn entweder der Fall des § 124a vorliegt, also Vereinbarung eines Arbeitsverhältnisses für die Dauer von mindestens vier Wochen oder Vereinbarung einer mehr als vierzehntägigen Kündigungsfrist oder wenn dahingehende Bestimmungen besonders vereinbart sind und bei Betrieben über 20 Personen gemäß § 134b Nr. 3 in die Arbeitsordnung aufgenommen sind, da nach allgemeiner Anschauung sonst der Katalog der §§ 123 und 124 als erschöpfend angesehen werden muß. Hierbei ist darauf hinzuweisen, daß Einschränkungen des Kataloges nach herrschender Meinung nicht möglich sind. Für andere Arbeitnehmerkategorien als gewerbliche Arbeiter ist die Frage dann zu bejahen, wenn die gemäß Teil II erfolgte Abgrenzung es zuläßt.

Zusammenfassend ist zu sagen:

1. Die Zahl der gesetzlich festgelegten außerordentlichen Kündigungsgründe wird für den Fall des Akkordes bei gewerblichen Arbeitern um einen vermehrt;
2. aus der Akkordabrede kann unter bestimmten Voraussetzungen (siehe Teil I und II) ein wichtiger Grund für Fälle des nichtgewerblichen Arbeitsvertrages usw. entstehen;

womit festgestellt ist, daß der Tatbestand der Akkordabrede die Möglichkeiten außerordentlicher Kündigungsfälle vermehren kann. Es ist jedoch zu bekennen, daß dies rechtsbegrifflich nichts Neues ergibt, denn die Begriffsbestimmung und Beurteilung der rechtlichen Relevanz der Wichtigkeit des Grundes wird stets ihren Ausgangspunkt von dem im einzelnen vorliegenden Vertragsinhalt nehmen.

Andererseits werden aber gerade bei der Beurteilung der Frage, ob im Einzelfall ein wichtiger Grund vorliegt oder nicht, Momente der Persönlichkeit und der Zumutbarkeit eines weiteren Vertragsverhältnisses mit dem Recht außerordentlicher Kündigung ausgestattet, so daß sie stets den anderen Vertragsinteressen, also auch der Akkordabrede als Vertragsinhalt, übergeordnet werden; damit erscheint aus der Tatsache der Akkordabrede eine Einschränkungsmöglichkeit der Kündigung aus wichtigem Grunde nicht möglich.

Anders liegen meines Erachtens die Verhältnisse bei der regelmäßigen Kündigung. Diese unterscheidet sich von der außerordentlichen insbesondere auch dadurch, daß sie wirksam ist, ohne daß der Grund, der die kündigende Partei zu der Kündigung bewegte, der anderen Partei bekannt oder rechtlich irgendwie bedeutsam zu sein braucht. Der Gesetzgeber hat aber die regelmäßige Kündigung in ihrer wirtschaftlich schädigenden Auswirkung für beide Parteien dadurch gehemmt, daß er eine Schutzfrist festsetzte. Diese Schutzfrist ist in den verschiedensten Fällen völlig abweichend voneinander geregelt, daneben kann vielfach noch ein Kündigungstermin vorgesehen sein, also zum Beispiel Kündigung zum Schluß des Kalendervierteljahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen. Die Fristen im einzelnen interessieren hier nicht. Sie können liegen zwischen einer Kündigungsfrist gleich Null im Fall der regelmäßigen Kündigung gemäß § 623 und einer Kündigungsfrist von 6 Monaten im Falle des § 624. Diese Bestimmungen sind jedoch nur vertragsergänzend, es können also jederzeit andere Kündigungsfristen vereinbart werden, bis zu dem sogenannten Kündigungsausschluß, der entfristeten Kündigung, die beide Vertragsparteien zu jeder Zeit zur Auflösung des Vertragsverhältnisses berechtigt. Hervorzuheben ist für unsere Zwecke jedoch, daß allgemein nach § 623 das Dienstverhältnis jederzeit gekündigt werden kann, „wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist; bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten“, eine der wenigen Sonderregelungen im BGB. für das Akkordverhältnis. Ferner ist zu beachten, daß für gewerbliche Arbeiter diese Bestimmung aufgehoben ist durch § 122 GO.: „Das Arbeitsverhältnis zwischen den Gesellen oder Gehilfen und ihren Arbeitgebern kann, wenn nicht ein anderes verabredet ist, durch eine jedem Teil freistehende, vierzehn Tage vorher erklärte Aufkündigung gelöst werden. Werden andere Aufkündigungsfristen vereinbart, so müssen sie für beide Teile gleich sein. Vereinbarungen, welche dieser Bestimmung zuwiderlaufen, sind nichtig.“ Diese Norm gilt unterschiedslos für alle gewerblichen Arbeiter ohne Berücksichtigung der Lohnabrede. Die hieran sich anknüpfende Streitfrage, ob nicht zuungunsten der Arbeitgeber verschiedene Kündigungsfristen vereinbart werden können, steht mit den hier zu behandelnden Fragen in keinem Zusammenhang.

Hiernach ist die regelmäßige Kündigung die für jeden einzelnen Vertragsteil vorhandene Möglichkeit, durch Abgabe einer „unbegründeten“ Willenserklärung innerhalb einer gewissen Frist nach Abgabe des Vertragsverhältnis zur Auflösung zu bringen. Die Auswirkung dieser Willenserklärung, die vielfach gegen den Willen der anderen Vertragspartei erfolgen wird, ist die denkbar schärfste; sie bringt die Beendigung des Vertrages, aber sie ist laut zwingendem Recht dem Vertrag immanent, und ihre Ausübung verstößt an sich nicht gegen den Vertrag. Andererseits ist der Dienstvertrag als solcher auch durch die Willenserklärung derselben Partei mit zustande gekommen, die jetzt die Kündigung ausspricht.

Hier können sich Konflikte ergeben, und damit kommen wir meiner Meinung nach überhaupt erst zu dem eigentlichen Problem des Themas. Nicht zwar die Kündigung also solche, wohl aber ihre Auswirkung in der Zeit kann im Widerspruch stehen zu der Akkordabrede als Vertragsinhalt, da vielfach eine Erfüllungsmöglichkeit nur innerhalb eines gewissen Zeitablaufes gegeben ist. Das wird nicht der Fall sein beim sogenannten Stücklohn, bei dem der betreffende Arbeiter z. B. andauernd Schrauben derselben Art einen längeren Zeitraum hindurch anfertigt. Hier sinkt die Akkordabrede tatsächlich zur reinen Lohnform ab, anders aber läge es wohl in folgendem Beispiel: Arbeitgeber und Arbeitnehmer verabreden den Akkord einer Neuanfertigung. Vorarbeiten, Einrichten der Maschinen, Einarbeiten usw. sind bei der Berechnung des Akkords pro Mengeneinheit mit berücksichtigt. Hier läge eine von beiden Parteien vorgestellte längere Vertragsdauer eingeschlossen in der Akkordabrede, da unter anderen Umständen, was wiederum beiden Parteien bei der Verabredung klar sein mußte, der Arbeitnehmer keineswegs die Verabredung getroffen hätte wegen Fehlens der Existenzsicherung. Es ist also das Moment des Zeitablaufs, das zu einer Divergenz zwischen Akkordabrede und Kündigung führen kann, zu einem Widerspruch zwischen Willenserklärung bei Vertragsabschluß und Willenserklärung bei Kündigung.

Damit ist nunmehr der Anschluß an den ersten Teil der vorliegenden Arbeit gefunden und zugleich die allgemeine Grundlage, von der aus der Einzelfall zu entscheiden ist: man wird zunächst entscheiden müssen, inwieweit die Akkordabrede und insbesondere als ihr Inhalt der Ablauf einer gewissen Zeit Vertragsinhalt geworden ist — das Entscheidungsmerkmal bieten hier die allgemeinen Grundsätze von Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte —, dann wird man, von hier aus weiter vorgehend, zu untersuchen haben, ob die Kündigung gegen den ursprünglichen Vertragsinhalt verstößt, insofern als sie diesen zu einem früheren Zeitpunkt zur Auflösung bringen will, als es der Vertragsvereinbarung nach möglich ist. Sie wäre dann allerdings nicht als unwirksam anzusehen, sondern ebenso zu behandeln wie eine außerordentliche Kündigung, die aus dem angegebenen Grunde nicht möglich ist. Nach herrschender Meinung schließt jede außerordentliche, also fristlose Kündigung eine regelmäßige, d. h. zum nächsten zulässigen Termin, in sich. So wäre auch hier zu entscheiden, daß jede Kündigung, die nicht zu einer Auflösung zu einem vertragswidrigen Zeitpunkt führen kann, eine solche zu dem nächsten mit dem Vertragsinhalt nicht im Widerspruch stehenden Zeitpunkt in sich schließt.

Damit dürfte nachgewiesen sein, daß unter bestimmten Voraussetzungen die Akkordabrede zwar nicht das Kündigungsrecht als solches einschränkt, wohl aber die einzelne Kündigung mit einer bestimmten Befristung zu versehen imstande ist. Daß die Notwendigkeit solcher Befristungen auch in der Praxis erkannt ist, geht aus vielfachen Bestimmungen in Einzelverträgen, Arbeitsordnungen und Tarifverträgen hervor, die eine Beendigung der Akkordarbeit vorschreiben, insbesondere bei sonstiger Vereinbarung des Kündigungsausschlusses. Zu beachten ist hier, daß die Rechtsprechung dies ausdrücklich als eine Befristung der Kündigung ansieht, insofern als sie ihr nur dann Bedeutsamkeit zuspricht, wenn sie für beide Teile gleichermaßen gilt.

Es bleibt noch zu untersuchen, ob und inwieweit die Akkordabrede in bezug auf die regelmäßige Kündigung die rechtliche Unterlage für eine Erweiterung der Kündigungsmöglichkeiten geben kann. Hier ist zu sagen, daß die regelmäßige Kündigung in ihrer begrifflichen Abgrenzung und Anwendungsmöglichkeit einer Erweiterung nicht fähig ist, da sie ja jederzeit und ohne Grund erfolgen kann, soweit nur die Termine und Fristen innegehalten werden.

Bei einer Untersuchung der in verschiedenen Verordnungen und Gesetzen verstreuten gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen konnte zwischen ihnen und der

Akkordabrede kein innerer Zusammenhang entdeckt werden; lediglich im Falle des § 84 Nummer 4 des Betriebsrätegesetzes wird man vielleicht bei Beurteilung der Frage, ob die Kündigung sich als eine unbillige Härte darstellt, den Tatbestand der Akkordabrede entscheidend mit heranziehen können. Dies jedoch nur dann, wenn die oben dargestellten Voraussetzungen auf Grund einer vorangegangenen Untersuchung im Einzelfall bejaht werden müssen.

Die Beantwortung der eingangs gegebenen Fragestellung führt also zu folgendem Ergebnis:

1. Grundsätzlich gelten die sonstigen gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Auflösung eines Dienstverhältnisses auch für ein solches mit Akkordabrede.

2. Auf die Eigenart der Akkordabrede eingehend hat das Gesetz einige wenige Sonderregelungen in den §§ 623 BGB. und 124 Nr. 4 GO. getroffen.

3. Erkennt man der Akkordabrede in besonderen Fällen Vertragsbedeutung über den Umfang einer bloßen Lohnabrede hinaus zu, so kann der Ablauf einer bestimmten Zeitdauer für das Vertragsverhältnis Vertragsinhalt werden.

4. In diesem Fall kann zwischen der Zeitbestimmung des Akkordvertrages und dem Auflösungszeitpunkt gemäß einer ausgesprochenen regelmäßigen Kündigung ein Widerspruch entstehen, der dadurch behoben wird, daß der Auflösungszeitpunkt auf den nächsten Termin verschoben wird, der nach dem Vertragsinhalt zulässig ist.

Damit dürfte auf der Grundlage des geltenden Rechtes die Basis dargestellt sein, von der aus die Rechtsprechung den besonderen wirtschaftlichen Auswirkungen des Akkordvertrages, soweit sie mit seiner Auflösung im Zusammenhang stehen, gerecht werden kann. Es fragt sich noch, ob de lege ferenda irgendeine weitere Abgrenzung zu verlangen ist. Der Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragesgesetzes wendet zwar der Akkordarbeit, Gedinge genannt, eine größere Aufmerksamkeit zu als bisherige Recht, sieht aber von einer Sonderregelung der Auf Lösungsmöglichkeiten für den Akkordvertrag völlig ab. Dem ist beizupflichten. Zur Begründung dieser Ansicht soll darauf hingewiesen werden, daß der Anstellungsvertrag neben den juristischen und privatwirtschaftlichen Auswirkungen auch rein persönliche, seelische, das Letzte im Menschen berührende Ausstrahlungen im Gefolge hat, Imponderabilien, bei deren Berücksichtigung durch den Gesetzgeber durch eine bis ins einzelne gehende Sonderregelung der Kündigungsmöglichkeiten vielleicht gerade das Gegenteil des Gewollten erreicht wird. Deshalb erscheint die Regelung des geltenden Gesetzes, die z. B. bezüglich der Kündigungsfristen hinter der Parteivereinbarung zurücktritt, außerordentlich glücklich. Die Besonderheiten des Einzelfalles soll man dem Einzelvertrag überlassen, und noch besser wird die Sicherung der Vertragsinteressen der Parteien gegenüber dem Einzelwillen der Partei für typisch gleichgelagerte Fälle durch Kollektivvereinbarungen zu erreichen sein.

Arbeiterschutz bei Akkordarbeit¹.

Von Dipl.-Ing. E. SAUERBREI, Gewerberat im preuß. Min. f. Handel u. Gewerbe, Berlin.

Bei der Behandlung der Frage des Arbeiterschutzes bei Akkordarbeit²) müssen wir uns von vornherein darüber klar werden, daß die umstrittene Frage über das Wesen des Akkordvertrages für die Anwendung der Arbeiterschutzbestimmungen

¹ Literatur: WALTER KASKEL: Arbeitsrecht. 1925.

² Behandelt ist nur der staatliche und der berufsgenossenschaftliche Arbeiterschutz, der sich aus den Bestimmungen der RGO. und ihrer Nebengesetze sowie aus denen der RVO. ergibt.

bei Akkordarbeit keine Rolle spielt. Ausschlaggebend sind allein Begriff und Wesen des Arbeiterschutzes selbst. Der Beantwortung der gestellten Frage ist daher eine kurze Klarstellung dieses Begriffes und Wesens vorzuschicken.

Während das Arbeitsvertragsrecht, auf dem privatrechtlichen Arbeitsvertrage aufbauend, die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) untereinander regelt, beruht der Arbeiterschutz, wie KASSEL (S. 151) sich ausdrückt, auf dem öffentlichen Interesse, das die Allgemeinheit an der Erhaltung der physischen, wirtschaftlichen und moralischen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmerstandes nimmt. Demzufolge regelt das Arbeiterschutzrecht nur die Pflichten, die im öffentlichen Interesse, und zwar dem Staate gegenüber, zu erfüllen sind, wenn Arbeitnehmer beschäftigt werden. Das rechtliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, d. h. der abgeschlossene Arbeitsvertrag, spielt dabei für den Umfang der Pflichten keine Rolle, ja, es ist unter Umständen sogar gleichgültig, ob ein solcher überhaupt abgeschlossen ist. Eigene Kinder beispielsweise, die ohne Arbeitsvertrag beschäftigt werden, unterstehen den Bestimmungen des Kinderschutzgesetzes genau so wie die fremden, mit denen Arbeitsverträge getätigt sind. Lediglich die Tatsache der Beschäftigung ist maßgebend. Die Anwendung der Arbeiterschutzbestimmungen ist somit ohne weiteres in jedem Falle gerechtfertigt, in dem ein unselbständig beschäftigter Arbeitnehmer im Akkord entlohnt wird. Im Unterschiede zum Arbeitsvertragsrechte, das unter den unselbständigen Arbeitnehmern nur die rechtlich abhängigen versteht, erfaßt das Arbeiterschutzrecht auch bestimmte Personengruppen, die nicht rechtlich, sondern nur wirtschaftlich abhängige Arbeit leisten. Hausarbeiter beispielsweise (§ 1 des Hausarbeitsgesetzes vom 27. 6. 1923), die die herrschende Meinung als rechtlich selbständige Gewerbetreibende ansieht, unterstehen unter bestimmten Voraussetzungen, die ihre wirtschaftliche Abhängigkeit von dem Auftraggeber dartun, den Bestimmungen des Arbeiterschutzes ebenso wie rechtlich unselbständige Personen, oder sie können ihnen unterstellt werden. Gerade die Hausarbeiter aber sind vorwiegend Akkordarbeiter. Wir müssen unsere bisherige Feststellung also dahin ergänzen, daß das Arbeiterschutzrecht auf die im Akkord beschäftigten Personen nicht nur bei rechtlich, sondern unter Umständen auch bei lediglich wirtschaftlich abhängiger Arbeit Anwendung findet. Voraussetzung ist hierbei allerdings, daß die betroffenen Personen dem Arbeiterschutze überhaupt unterstellt sind.

Ergänzen wir die Feststellung nun weiter noch dahin, daß die jeweils in Frage kommenden Bestimmungen naturgemäß nur dann Anwendung finden können, wenn sich dies mit der Eigenart der Akkordarbeit verträgt, so lautet die Antwort auf unsere Frage nach der Anwendbarkeit des Arbeiterschutzes bei Akkordarbeit folgendermaßen:

Die einschlägigen Vorschriften des gesetzlichen Arbeiterschutzes sind ohne Rücksicht auf einen abgeschlossenen privatrechtlichen Arbeitsvertrag bei rechtlich unselbständigen Akkordarbeitern stets anzuwenden, wenn die Eigenart der Akkordarbeit dies zuläßt. Sie haben unter der gleichen Voraussetzung auch dann Anwendung zu finden, wenn rechtlich selbständige, aber wirtschaftlich abhängige Personen gegen Akkordentlohnung Arbeit leisten, sofern diese Personen einem dem Arbeiterschutzrecht auch sonst unterstellten Personenkreise angehören.

Aus der bisherigen Feststellung ergeben sich für die weitere Behandlung zwei Fragen:

1. Welche dem Arbeiterschutzrecht unterstellten Personen werden vorwiegend im Akkord beschäftigt?

Tarifvertraglich vereinbarter Arbeiterschutz fällt in das Gebiet des Arbeitsvertragsrechtes, soweit er als normativer Bestandteil der TVE in die Einzelarbeitsverträge übergeht; in das TVR. bzw. das allgemeine Vertragsrecht, soweit er als obligatorischer Bestandteil der TVE nur die Tarifparteien untereinander verpflichtet.

2. Inwieweit läßt die Akkordentlohnung die Anwendung der Arbeiterschutzbestimmungen zu?

Die erste Frage ist schnell beantwortet. An überhaupt geschützten Personengruppen kommen neben den Arbeitern und Angestellten der gewerblichen Betriebe die Angestellten sonstiger, nicht den Bestimmungen der Gewerbeordnung unterstellten Betriebe, die Bergleute, die Landarbeiter, die Seeleute und die bereits erwähnten rechtlich selbständigen Hausarbeiter in Frage. Die Angestellten scheiden aus unserer Betrachtung von vornherein aus, da sie in der Regel keine Akkordarbeit leisten. Auch über die Landarbeiter brauchen wir uns nicht zu unterhalten, da der für sie gültige Arbeiterschutz vorwiegend nur ein berufsgenossenschaftlicher Unfallschutz ist. Dieser dürfte wohl in jedem Falle bei Akkordarbeit anwendbar sein. Auch die Seeleute sind auszusondern, da ihre Entlohnung kaum als Akkordentlohnung angesehen werden kann. Es bleiben somit nur die drei Personengruppen der Arbeiter in gewerblichen Betrieben, der Bergleute und der Hausarbeiter. Ihnen gilt im folgenden unsere Aufmerksamkeit.

Die zweite Frage, wann die Akkordentlohnung die Anwendung der Arbeiterschutzbestimmungen im einzelnen zuläßt, ist weit schwerer zu beantworten. Es würde über den Rahmen des Vortrages hinausgehen, sämtliche Vorschriften des Arbeiterschutzes darauf hin zu untersuchen. Ich möchte mich darauf beschränken, einige besondere Punkte herauszugreifen. Ich folge dabei der allgemeinüblichen Einteilung des Gebietes in Arbeitsvertragsschutz (I), Arbeitszeitschutz (II) und Betriebs- und Gefahrenschutz (III).

I. Der Arbeitsvertragsschutz will den Arbeitnehmer, dessen ganze Lebensfähigkeit auf dem geschlossenen Arbeitsvertrage beruht, wirtschaftlich nach Möglichkeit sicherstellen. Dabei ist notwendigerweise der Abschluß eines Arbeitsvertrages, also in unserem Falle eines Akkordvertrages, Voraussetzung. Der Schutz erstreckt sich nach KASKEL (S. 187) auf den Vertragsabschluß (A), den Vertragsinhalt (B) und die Vertragserfüllung (C).

A. Die Sicherung des Vertragsabschlusses soll durch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Klarlegung der Vertragsbedingungen erreicht werden. Dieser Klarlegung dienen außer der Arbeitsordnung (1) die Lohnbücher und Arbeitszettel (2).

1. Arbeitsordnungen sind in gewerblichen Betrieben mit in der Regel 20 Arbeitern (a) und ganz allgemein in den Bergwerksbetrieben (b) vorgeschrieben.

a) § 134b RGO. besagt, daß die Arbeitsordnungen der gewerblichen Betriebe Bestimmungen über die Art der Abrechnung und der Lohnzahlung enthalten müssen. Es erhebt sich die Frage, ob hiernach eine genaue Klarlegung der einzelnen Akkordsätze in der Arbeitsordnung gefordert werden kann. Die Frage ist meines Erachtens zu verneinen. Es würde zu weit führen, wollte man diese Einzelheiten alle aufnehmen. Gemeint ist vielmehr mit Art der Abrechnung und Lohnzahlung nur, daß das Abrechnungsverfahren (durch Akkordzettel, Lohnbuch usw.) genau geregelt sein muß. Für die Akkordentlohnung ist diese Bestimmung von besonderer Bedeutung, wie wir später noch sehen werden.

b) Weit zahlreicher sind im Bergbau die Bestimmungen, die die Arbeitsordnung über Akkordarbeit enthalten muß. Hier sind Angaben zu machen:

1. über die Personen, die zum Abschlusse und zur Abnahme des Gedinges ermächtigt sind,

2. über den Zeitpunkt, bis zu dem nach Übernahme von Gedingearbeit das Gedinge abgeschlossen sein muß,

3. über die Beurkundung des Gedinges,

4. über die Bekanntmachung des Gedinges an die Beteiligten,

5. über die Voraussetzungen, unter denen eine Änderung des Gedinges möglich ist, und

6. über die Lohnbemessung für den Fall, daß eine Vereinbarung über das Gedinge nicht zustande kommt.

2. Neben der Arbeitsordnung sollen der Klarlegung der Arbeitsverhältnisse die Lohnbücher oder Arbeitszettel dienen, die gemäß § 114a RGO. durch die Reichsregierung für bestimmte Gewerbe vorgeschrieben werden können. Geschehen ist dies nur für die Betriebe der Kleider- und Wäschekonfektion. Das hier erforderliche Lohnbuch ist bei Übernahme der Arbeit an den Arbeitnehmer auszuhändigen und muß neben anderen Angaben solche über Art und Umfang der Arbeit, die Lohnsätze und bei Akkordarbeit auch über die Stückzahlen enthalten. Für die ausschließlich gegen Zeitlohn beschäftigten Arbeiter bedarf es der Führung dieses Lohnbuches nicht. Wir haben es also mit einer Bestimmung zu tun, die sich lediglich auf Akkordarbeit bezieht. Ihr ist es sicherlich zuzuschreiben, daß in der Konfektionsindustrie bei Akkordarbeit die einzelnen Akkordsätze tariflich sehr weitgehend geregelt sind. So enthält beispielsweise der Reichstarif für die Herren- und Damenkonfektion annähernd 500 Festsetzungen für einzelne Arbeitsvorgänge. Es ist möglich, hieraus den Akkordendpreis für ein jedes Kleidungsstück beliebiger Art und Güte zu errechnen.

Eine gleiche Verpflichtung zur Klarlegung der Arbeitsbedingungen durch Lohnbücher oder Arbeitszettel schafft der § 4 des Hausarbeitsgesetzes für die Ausgeber von Hausarbeit. Darüber hinaus schreibt der § 3 a. a. O. vor, daß in den Räumen, in denen Arbeiten für Hausarbeiter ausgegeben oder Arbeit solcher abgenommen wird, den Hausarbeitern durch offene Auslage von Lohnverzeichnissen oder Aushang von Lohn tafeln die Möglichkeit gegeben sein muß, sich über die Löhne genau zu unterrichten. Auch hier gilt die Vorschrift nicht für das Ausarbeiten neuer Muster, das ausschließlich im Zeitlohn erfolgt, so daß wir es wiederum mit einer reinen Schutzvorschrift für Akkordarbeit zu tun haben.

B. Vom Schutze des Vertragsinhaltes sind in unserem Zusammenhange zunächst die Bestimmungen wichtig (z. B. §§ 139/140 RVO. und § 95 BRG.), die besagen, daß bei der Übernahme von Ehrenämtern vertragliche Beschränkungen, worunter naturgemäß auch eine Schmälerung des Verdienstes der Akkordarbeiter zu verstehen ist, unzulässig sind. Auf die schwierige Frage, welcher Lohn in diesem Falle zu zahlen ist, brauche ich hier nicht einzugehen; sie gehört dem Arbeitsvertragsrechte an.

Ganz einzigartig ist die Sicherung des Vertragsinhaltes bei den Hausarbeitern geregelt. Hier sind die aus Arbeitgeber und Hausarbeitern gebildeten Fachausschüsse im Falle der Zahlung unzureichender Löhne in der Lage, die Lohnsätze zwingend vorzuschreiben und so den Vertragsinhalt maßgeblich zu beeinflussen. Es geschieht dies entweder durch Herbeiführung tariflicher Vereinbarungen bzw. Allgemeinverbindlicherklärung solcher oder durch die Festsetzung von Mindestentgelten. Von den Schiedssprüchen der Schlichtungsbehörden unterscheiden sich diese Beschlüsse der Fachausschüsse durch die Möglichkeit ihrer zwangsweisen Durchführung. Wir haben es also mit einer Bestimmung des Arbeiterschutzes und nicht mit einer solchen des Schlichtungswesens zu tun.

C. Die Erzwingung der Zahlung der vorgenannten Mindestentgelte für Hausarbeiter fällt bereits in das Gebiet des Erfüllungsschutzes. Durch Aufforderung des Fachausschusses kann der säumige Arbeitgeber nämlich zur ausreichenden, ja sogar zur rechtzeitigen Zahlung angehalten und obendrein bei Nichtzahlung durch Zwangsstrafen in Form von Geldbußen bestraft werden.

Beim Schutze der Vertragserfüllung spielt neben dieser für die Akkordarbeit in der Hausindustrie bedeutsamen Sonderregelung die Sicherung der Abrechnung eine Rolle. Wir sahen bereits, daß das Abrechnungsverfahren in der Arbeitsordnung für gewerbliche Betriebe klarzustellen ist. Beim Akkordarbeiter hat dies erhöhte Bedeutung, da nur auf Grund genauer Akkordzettel und sonstiger Unterlagen

eine Nachprüfung des gezahlten Lohnes möglich ist. Ich kann mir daher denken, daß bei Beschwerden über mangelhafte Akkordabrechnungsverfahren ein Einschreiten der Aufsichtsbehörde gerechtfertigt ist und eine Ergänzung der Arbeitsordnung in diesem Punkte gefordert werden kann.

In den Betrieben der Konfektion und der Hausarbeit werden wiederum die Lohnbücher und Arbeitszettel als Abrechnungsunterlagen gefordert. Auch hier kann die Befolgung der Vorschriften erzwungen werden.

Eingehender ist die Lohnabrechnung bei Akkordarbeit im Bergbau gesichert. Bekannt ist das Verbot des Wagennullens, d. h. die Bestimmung, daß vorschriftsmäßig beladene Fördergefäße überhaupt nicht, die unvorschriftsmäßig beladenen nur, soweit sie unvorschriftsmäßig sind, bei der Lohnberechnung in Abzug gebracht werden dürfen. Weiterhin ist der Bergwerksbesitzer bei Gedingearbeit verpflichtet, den Raum- bzw. Gewichtsinhalt der Fördergefäße an den Gefäßen selbst sichtbar zu machen und zu erhalten; endlich ist er gezwungen, die Lohnberechnungen durch einen von der Belegschaft gewählten Vertrauensmann überwachen zu lassen. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhange, daß es bei Gedingelohn im Bergbau als Grund für fristlose Kündigung gilt, wenn der Arbeitgeber nicht für ausreichende Beschäftigung des Akkordarbeiters sorgt. Hier finden wir also ein Recht auf ausreichende Zuweisung von Akkordarbeit ausgesprochen, dessen Verletzung ohne weiteres zur Lösung des Vertragsverhältnisses berechtigt.

II. Der Arbeitszeitschutz geht von dem Gedanken aus, daß die Bemessung und Verteilung der Arbeitszeit so erfolgen soll, daß es dem Arbeitnehmer möglich gemacht wird, seine während der Arbeit verbrauchte Körper- und Nervenkraft in der Ruhezeit ausreichend zu ergänzen. Es leuchtet ohne weiteres ein, daß dieser Gedanke bei der hastenden Akkordarbeit erhöhte Bedeutung gewinnt und somit die uneingeschränkte Anwendung sämtlicher Arbeiterschutzbestimmungen über Arbeitsdauer und Pausenverteilung gerechtfertigt ist.

Die Einwirkung des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes auf das Vertragsverhältnis kann ich unbehandelt lassen, da sie dem Arbeitsvertragsrechte angehört; wichtig ist jedoch die Frage der Strafbarkeit bei Übertretung der Arbeitszeitbestimmungen. Das Arbeiterschutzwert regelt, wie wir sahen, nur die Pflichten, die dem Staate gegenüber aus Anlaß eines Beschäftigungsverhältnisses entstehen, und legt insbesondere dem Arbeitgeber eine bestimmte Fürsorgepflicht für seine Arbeitnehmer auf. Demgegenüber muß natürlich in den Fällen, in denen eine Mitwirkungshandlung der Arbeitnehmer zur Erreichung des gewünschten Erfolges erforderlich ist, eine Erfüllungspflicht dieser Arbeitnehmer stehen. Andernfalls könnte dem Arbeitgeber die Erfüllung seiner Fürsorgepflicht unmöglich gemacht werden. Die Erfüllungspflicht des Arbeitnehmers wird nun nach herrschender Meinung, die insbesondere durch KASKEL (S. 151) gestützt wird, nur als Folgeerscheinung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und nicht als eine dieser gleichstehende Verpflichtung des Arbeitnehmers gegenüber dem Staate gedeutet. Folgt man dieser Auffassung, die bezüglich des Arbeitszeitschutzes unzweifelhaft zutreffend ist¹, so

¹ Bezüglich des Betriebsschutzes läßt sie sich meines Erachtens nicht in allen Fällen aufrecht erhalten. Hier sind seit der Neufassung des § 120e RGO. (Nov. v. 27. 12. 1911 — RGBl. 1912, S. 139 —) in den auf Grund dieses Paragraphen zu erlassenden Bekanntmachungen auch Anordnungen über das Verhalten der Arbeiter im Betriebe möglich, die sich nicht allein auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beziehen. Während in den vor dem 27. 12. 1911 ergangenen Bekanntmachungen die Verpflichtung zum Erlasse und zur Durchführung solcher Anordnungen im Bedarfsfalle ausdrücklich dem Arbeitgeber auferlegt wurde, enthalten die neuerdings ergangenen Bekanntmachungen (vgl. § 14 der Bek. v. 13. 12. 1912 — RGBl. S. 564 — § 19 der Verord. v. 27. 1. 1920 — RGBl. S. 109 — § 49 der Verord. v. 28. 6. 1920 — RGBl. S. 1357 —) folgerichtig zahlreiche solcher Anordnungen, die sich unmittelbar an die Arbeiter wenden und hierdurch deren selbständige Erfüllungspflicht und bei Zuwiderhandlung auch deren Strafbarkeit (§ 150a RGO.) begründen. Die gleichzeitig ausgesprochene Überwachungspflicht des Arbeitgebers ist nur eine Begleiterscheinung, nicht aber Hauptverpflichtung.

ergibt sich ohne weiteres, daß sich bei Übertretung der Arbeitszeitbestimmungen nur der Arbeitgeber strafbar macht. Bei Akkordarbeit erhebt sich aber die Frage, ob dieser Standpunkt auch bei freiwilliger Überarbeit eines Arbeitnehmers immer gerechtfertigt ist. Nehmen wir einmal folgendes an: Ein Arbeiter hat einen guten Akkordsatz und verdient glänzend. Da die gefertigte Ware dringend gebraucht wird, leistet er zwecks Verbesserung seines Gesamtverdienstes gern freiwillig Überarbeit. Der Arbeitgeber ist, solange dieses keine Dauererscheinung wird, zufolge des bekannten § 11 Abs. 3 der Arbeitszeitverordnung zunächst straffrei¹. Aus der Einzelercheinung wird aber bald ein Dauerzustand. Der Arbeiter ist auf den Geschmack gekommen und legt weiterhin Wert auf die freiwillige Überarbeit und leistet sie gegen den Willen des Arbeitgebers. Dieser möchte seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen, würde aber durch eine zwangsweise Unterbindung der Überarbeit seinen Betrieb schädigen. Er läuft dann nämlich Gefahr, den guten Arbeiter, den er zur Erfüllung seiner Lieferfristen dringend braucht, zu verlieren. Es ist weiterhin unter Umständen möglich, daß sich der Arbeiter bei zwangsweiser Begrenzung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber freiwillig Arbeit mit nach Hause nimmt, was nach dem neuen Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes gleichfalls unzulässig sein soll. Wird nun hier nicht die Erfüllungspflicht des Arbeitnehmers zur selbständigen Pflicht gegenüber dem Staate, da dem Arbeitgeber die Erfüllung seiner Fürsorgepflicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers unmöglich gemacht wird, zum mindesten ihn aber schwer schädigen würde? Ich glaube, daß in derartigen Fällen in der Folge das Arbeitsschutzrecht die Erfüllungspflicht des Arbeitnehmers als selbständige Pflicht gegenüber dem Staate anerkennen muß. Zur Zeit ist dies noch nicht der Fall, auch der neue Entwurf des Arbeitsschutzgesetzes² sieht diese Regelung nicht vor. Es macht sich heute auch in diesen Fällen allein der Arbeitgeber strafbar.

III. Endlich zum letzten Abschnitt des Arbeiterschutzes, dem Betriebs- und Gefahrenschutz. Der vorgeschrittenen Zeit wegen möchte ich nur auf die gewerblichen Arbeiter eingehen und dabei auch lediglich die Frage des Akkordverbotes behandeln. Notwendigerweise muß gleichzeitig die Frage der Durchführung des Betriebsschutzes kurz gestreift werden.

Zunächst ist festzustellen, daß meines Wissens keine der vielen auf Grund der §§ 120a bis e RGO., die die Grundlage des Betriebsschutzes bilden, erlassenen Bundesratsbekanntmachungen, Polizeiverordnungen usw. eine Vorschrift enthält, die sich ausschließlich auf Akkordarbeit bezieht. Auch die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften schweigen sich in diesem Punkte aus. Die Möglichkeit zum Erlaß solcher Vorschriften ist ohne weiteres gegeben, denn der § 120a RGO. verpflichtet die Unternehmer, „den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeiter gegen die Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt sind, wie es die Natur des Betriebes gestattet“, und § 120c RGO. schreibt obendrein vor, daß bei Beschäftigung von Arbeitern unter 18 Jahren dabei die durch das Alter der Beschäftigten gebotenen besonderen Rücksichten zu nehmen sind.

Zur Regelung des Betriebes gehört unzweifelhaft auch die Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse der Akkordarbeiter, und Akkordarbeit kann unter Umständen besondere Gefahren für Leben und Gesundheit bedingen. Gerade die Einwirkung des Lohnsystems auf die Unfallhäufigkeit ist ein Thema, das immer wieder Anlaß zu Erörterungen bietet. Die Jahresberichte der Gewerbeaufsichtsbeamten für das

¹ Zur Zeit des Vortrages galt noch die Arbeitszeitverordnung vom 21. 12. 1923. Das inzwischen in Kraft getretene Arbeitszeitnotgesetz vom 14. 4. 1927 (RGBl. I., S. 109) hat diese Bestimmung aufgehoben, dafür aber neue Überarbeitsmöglichkeiten geschaffen, bei denen ähnliche Erwägungen angebracht sind.

² Die Abänderungsanträge zu diesem Entwurfe sollen teilweise die Strafbarkeit des Arbeitnehmers fordern.

Jahr 1922 enthalten beispielsweise viel Lesenswertes über diese Frage bei der Arbeit an gefährlichen Arbeitsmaschinen, wie Holzbearbeitungsmaschinen, Pressen, Stanzen u. dgl. Es bieten sich zwei Möglichkeiten, dem § 120a größeres Gewicht zu verschaffen. Einmal kann die Reichsregierung mit Zustimmung des Reichsrates auf Grund des bereits erwähnten § 120e RGO. für bestimmte Arten von Betrieben für das ganze Reich gültige Bestimmungen erlassen — das gleiche Recht steht alternativ den Landeszentral- oder Polizeibehörden zu —, zum anderen kann die Gewerbeaufsichtsbehörde im Einzelfalle die nötigen Maßnahmen zur Sicherstellung der vorgenannten Fürsorgepflicht des Unternehmers durch polizeiliche Verfügung auf Grund des § 120d RGO. anordnen. Unabhängig hiervon kann obendrein die Reichsregierung mit Zustimmung des Reichsrates auf Grund des § 139a Ziff. 1 RGO. in Betrieben mit in der Regel 10 Arbeitern die Verwendung von Arbeiterinnen sowie jugendlichen Arbeitern für gewisse Gewerbebezüge, die mit besonderen Gefahren für die Gesundheit verbunden sind, gänzlich untersagen oder von besonderen Bedingungen abhängig machen.

Ein Versuch zur Regelung der Akkordarbeit durch Verordnung auf Grund des § 120e RGO. wurde vor ungefähr 6 Jahren gemacht. Der nicht zur Geltung gelangte Entwurf einer Verordnung, betreffend die Einrichtung und den Betrieb von Holzbearbeitungswerkstätten, sah das Verbot der Akkordarbeit an Kreissägen, Hobelmaschinen, Fräsmaschinen und ähnlichen gefährlichen Arbeitsmaschinen vor. Bei Beratung dieser Bestimmungen zeigten sich deutlich die Schwierigkeiten, die einem Erlaß entgegenstehen. Der Fabrikationsgang ist zu verwickelt, als daß man solche Verbote allgemein aufstellen kann. In dem genannten Entwurfe wurde daher den Gewerbeaufsichtsbeamten die Ermächtigung gegeben, bei besonders gearteten Fällen Ausnahmen zu bewilligen. Ich möchte auf die Zweckmäßigkeit einer solchen Regelung nicht eingehen; Tatsache ist, daß der Entwurf nicht Gesetz wurde und es meines Wissens überhaupt noch kein allgemeines Akkordverbot gibt, es sei denn, daß die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften in neuerer Zeit ein solches ausgesprochen hätten.

Aus ähnlichen Erwägungen heraus dürfte der preußische Handelsminister der allgemeinen Regelung die im Einzelfalle in seinem Erlaß vom 25. Mai 1926 über das Verbot der Akkordarbeit in Sprengstoffabriken vorgezogen haben. Gemäß Antrag des Ausschusses für Handel und Gewerbe beschloß der preußische Landtag am 16. 12. 1925, das Staatsministerium zu ersuchen, bei der Reichsregierung dahin vorstellig zu werden, daß dem Reichstage umgehend ein Gesetzentwurf vorgelegt werde, der die Akkordarbeit und die Zahlung von Leistungsprämien in Betrieben, in denen Sprengstoffe vertrieben und hergestellt werden, verbietet. Die von dem Reichsarbeitsverwaltung daraufhin eingeleiteten Erhebungen sind noch nicht abgeschlossen. Inzwischen hat der preußische Handelsminister auf Veranlassung des Staatsministeriums durch seinen Runderlaß vom 25. Mai 1925 die Frage für Preußen vorläufig geregelt. Die Regierungspräsidenten sind angewiesen worden, im Bedarfsfalle die Entlohnung im Stücklohn, in Gestalt von sogenannten Arbeitsprämien oder von anderen Entlohnungsarten, bei denen der Verdienst des Arbeiters von seiner eigenen Arbeit derartig abhängig ist, daß dadurch eine Überhastung der Arbeit veranlaßt werden kann, in bestimmten Arten von Sprengstoffabriken durch polizeiliche Verfügung auf Grund der §§ 120a und d RGO. oder durch Ergänzung der Genehmigungsurkunde auf Grund der sogenannten Vorbehaltsklausel zu verbieten. Ob es tatsächlich zu solchen Verboten gekommen ist, entzieht sich meiner Kenntnis. Ich möchte es, allerdings unter Vorbehalt, bezweifeln; ich glaube vielmehr, daß die zweite im gleichen Erlaß gewählte Maßnahme, die Arbeitszeit bei den gefährlichen Arbeiten auf 8 Stunden zu beschränken, bereits zum gewünschten Ziele geführt hat. Ich persönlich jedenfalls möchte eine Beschränkung der Arbeitszeit dem immerhin schwierigen Akkordverbote vorziehen.

Verbote von Akkordarbeit, die auf Grund des § 139a Ziff. 1 RGO. ausgesprochen sind, habe ich nicht feststellen können.

Zu erwähnen ist noch, daß auch der neue Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes die gleichen Möglichkeiten der Durchführung des Betriebsschutzes bei Akkordarbeit bietet wie die geltenden Bestimmungen, ja, sie sogar noch deutlich hervorhebt, wenn er bezüglich der Durchführung im Verordnungswege sagt: „In Gewerben oder bei Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit verbunden sind, kann er (nämlich der Reichsarbeitsminister) die Beschäftigung hinsichtlich ihrer Dauer beschränken oder von besonderen Bedingungen abhängig machen, die Beschäftigung von Arbeitnehmern unter 18 Jahren und von weiblichen Arbeitnehmern über 18 Jahren auch untersagen.“ Hiernach kann sowohl ein vollständiges oder ein teilweises Akkordverbot als auch lediglich eine Beschränkung der Arbeitszeit bei Akkordarbeit ausgesprochen werden. Es erhebt sich allerdings die vorläufig bedeutungslose Streitfrage, ob nicht durch die ausdrückliche Anführung der Untersagungsbefugnis bei jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmern ein Verbot bei männlichen erwachsenen Arbeitnehmern ausgeschlossen wird.

Soweit vom Betriebs- und Gefahrenschutze. Ehe ich schließe, möchte ich kurz auf eine Frage eingehen, die alle Gebiete des Arbeiterschutzes gleichmäßig berührt. Es ist dies die Frage, wer beim Gruppenakkord dann zur Erfüllung der Arbeiterschutzplichten gezwungen ist, wenn der Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich mit jedem einzelnen Arbeiter, sondern nur mit dem Gruppenakkordanten abgeschlossen wird und dieser seine Gehilfen selbständig annimmt. Man könnte versucht sein, die Beantwortung der Frage allgemein von der Tatfrage abhängig zu machen, wer Arbeitgeber der beschäftigten Gehilfen ist. Dann würde in den Fällen, in denen der Gruppenakkordant in dem Betriebe des Unternehmers seine Gehilfen unter selbständiger Festsetzung der Löhne für eigene Rechnung beschäftigt, der Unternehmer selbst von jeder Fürsorgepflicht für diese Gehilfen befreit sein. Diese Lösung ist unbefriedigend, und eine Verpflichtung des Unternehmers erscheint gerechtfertigt. Den Gruppenakkordanten als Stellvertreter im Sinne des § 151 RGO. zu betrachten und dadurch dem Unternehmer in erster Linie die Verpflichtung zur Erfüllung der Arbeiterschutzplichten zuzusprechen, ist nicht angängig, weil von einer Stellvertretung nicht die Rede sein kann, solange die Gehilfen in keiner Rechtsbeziehung zum Unternehmer selbst stehen. Wir sahen aber eingangs, daß eine solche Rechtsbeziehung zwischen der Person des Unternehmers und der des Gehilfen für das Eintreten der Fürsorgepflicht des ersteren im Arbeiterschutzrecht überhaupt nicht erforderlich ist, daß vielmehr lediglich die Tatsache eines Beschäftigungsverhältnisses genügt. Die Gehilfen des Gruppenakkordanten werden nun unzweifelhaft im Betriebe des Unternehmers für dessen Zwecke beschäftigt, also wird letzterer ohne weiteres neben dem Gruppenakkordanten, der eigentlicher Arbeitgeber ist, verpflichtet. In erster Linie gilt dies bezüglich des Betriebs- und Gefahrenschutzes, da hier der Unternehmer die Betriebsstätte und die Betriebsmittel zur Verfügung stellt; es gilt aber auch bezüglich des Vertrags- und des Zeitschutzes. Hier dürfte der Unternehmer allerdings erst in zweiter Linie verpflichtet sein, wenn der Gruppenakkordant seiner eigenen, hauptsächlich geltenden Verpflichtung nicht nachkommt.

Ich hoffe, in kurzen Zügen ein Bild der Anwendung des Arbeiterschutzes bei Akkordarbeit gegeben zu haben. Ich bin mir dabei bewußt, daß das Bild nur lückenhaft ist und sich noch viele Fragen finden lassen, deren Behandlung von Wichtigkeit ist, heute aber zu weit führen würde.

Die Arbeitszeit und der Urlaub im Akkordvertrag.

Von Referendar Dr. GÜNTHER TONN, Berlin.

§ 1. Die Arbeitszeit beim Akkordvertrag im privaten Recht.

I. Rechtsquellen.

Da der Akkordvertrag ein Dienstvertrag mit Akkordabrede ist, so unterliegt er ohne weiteres der dem bürgerlichen Recht zugrunde liegenden Vertragsfreiheit. Die Parteien haben es in der Hand, völlig frei zu vereinbaren, ob, wann, in welcher Form und mit welchem Inhalte ein Akkordvertrag geschlossen werden soll.

Diese Vertragsfreiheit, die die Gestaltung des anzuwendenden Rechtsverhältnisses und dessen Ausgestaltung in die Hand der Vertragsparteien legt, erleidet jedoch mannigfache Einschränkungen.

I. Zunächst kann diese Vertragsfreiheit insofern eingeschränkt werden, als den Parteien durch obrigkeitlichen Zwang aufgegeben wird, einen Vertrag zu schließen oder von der Schließung eines Vertrages Abstand zu nehmen. Dies ist der Fall des sogenannten Kontrahierungszwanges bei Vertragsschluß. Er wird praktisch z. B. bei der Einstellung eines Schwerbeschädigten. Hier kann dem Arbeitgeber aufgegeben werden, mit einem Arbeitnehmer einen Vertrag zu schließen, und zwar auch einen Akkordvertrag. Schließt der Arbeitgeber einen Vertrag trotz Zuweisung eines Schwerbeschädigten nicht ab, so wird er durch obrigkeitliches Dekret mit Wirkung für beide Parteien festgesetzt. Alsdann handelt es sich um einen einfachen Akkordvertrag, dessen Wirkungen sich ausschließlich nach privatem Recht bestimmen. Weiterhin kann der freie Vertragswille der Parteien insofern eingeschränkt und modifiziert werden, als ein freiwillig abgeschlossener Vertrag seinem Inhalte nach bestimmte, von den Parteien nicht gewollte Wirkungen, äußert. Kontrahierungszwang hinsichtlich des Inhalts und der Wirkungen eines Arbeitsvertrages. Einen Fall dieser Art finden wir in der vorläufigen Landarbeitsordnung. Wenn z. B. ein Landarbeiter Überarbeit leistet, so ist der Arbeitgeber, ohne Rücksicht auf eine Vereinbarung verpflichtet, dem Landarbeiter Entgelt für die geleisteten Überstunden zu zahlen. Hierbei ist es unerheblich, ob die in der Landarbeitsordnung festgesetzte Pflicht des Arbeitgebers durch obrigkeitlichen Zwang durchgeführt werden kann oder nicht.

II. Der Wille der Vertragsparteien, einen Arbeitsvertrag und einen Akkordvertrag insbesondere zu schließen und seinen Inhalt zu bestimmen, wird aber weiterhin durch folgende private oder öffentliche Zwangsmaßregeln beschränkt.

a) Zunächst stellt eine für den Willen der Vertragsparteien unüberwindliche Schranke das Gesetz dar. Das hauptsächlichste Gesetz, das die Ausgestaltung des Akkordvertrages regelt, ist die Arbeitszeitverordnung vom 21. 12. 1923. Das Wesen dieser Verordnung soll erst im § 2 des näheren dargetan werden. An dieser Stelle ist jedoch die Streitfrage zu erörtern, inwieweit die Arbeitszeitverordnung auch privates Recht, und zwar zwingenden Charakters enthält. Denn wenn die Verordnung über die Arbeitszeit privates Recht nicht zwingenden Inhalts enthielte, so würde sie den Parteien lediglich Vorschläge an die Hand geben oder privatrechtliche Grundsätze aufstellen, die im Zweifel den Willen der Parteien ersetzen würden.

Die Ansichten über den Inhalt der in der Arbeitszeitverordnung gesetzten Grundsätze gehen auseinander.

Die eine Ansicht geht dahin, daß die Arbeitszeitverordnung lediglich öffentliches Recht enthält, dem Arbeitgeber also lediglich die Erlaubnis gibt, Überstunden-

arbeit leisten zu lassen und zu fordern, ohne daß er sich kriminell strafbar macht. Diese Meinung wird u. a. von LANDMANN-ROHMER, SYRUP, WÖBLING-RIESE, FLATOW und POTHOFF vertreten.

Eine andere Ansicht geht dahin, daß die dem Arbeitgeber gewährte Möglichkeit, von seinen Arbeitnehmern über die tägliche achtstündige Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistungen zu fordern, gleichzeitig eine privatrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers von Gesetzes wegen schafft, entsprechend der öffentlich-rechtlichen Bestimmung im Rahmen des auf diese Weise ergänzten Arbeitsvertrages Arbeit zu leisten. Vertreter dieser Meinung sind ERDMANN, LANDMANN und KLEHMET.

Eine dritte Ansicht vertritt Professor KASKEL. Er nimmt an, daß die Arbeitszeitverordnung grundsätzlich öffentliches Recht enthält, glaubt aber, daß die Parteien des Arbeitsvertrages stillschweigend vereinbaren, daß der Arbeitnehmer verpflichtet sein solle, die in der Arbeitszeitverordnung zugelassene Mehrarbeit zu leisten. Insbesondere sei es die Absicht des Arbeitnehmers, sich für die gesetzlich zulässige Höchstdauer der Arbeitszeit dem Arbeitgeber gegenüber zu verpflichten.

Die Ansicht von Professor KASKEL kann in dem von ihm erwähnten Umfange als richtig nicht anerkannt werden. Der Widerstand der Arbeitnehmer, die nach der Arbeitszeitverordnung zulässige Höchstarbeitszeit zu leisten, beweist, daß es zumindest nicht stets die Absicht des Arbeitnehmers ist, Überstundenarbeit für den Arbeitgeber vorzunehmen. Der Inhalt der Arbeitszeitverordnung ist nicht lediglich öffentlich-rechtlicher Natur. Bereits die Begründung der Reichsregierung zu der Verordnung besagt, daß „nicht nur die öffentlich-rechtliche Seite des Arbeitszeitrechts geordnet, sondern daß auch in das Verhältnis der Parteien zueinander regelnd eingegriffen werden soll“. (Vgl. Reichsarbeitsblatt 1924 S. 16.) Hieraus ergibt sich, daß es zunächst Absicht des Gesetzgebers war, nicht nur den Arbeitgeber bei der Vornahme von Überstundenarbeit vor Strafe zu schützen, sondern daß dem Arbeitgeber die Möglichkeit und ein zivilrechtlicher Anspruch dahin gegeben werden sollte, daß er nach Maßgabe des öffentlichen Arbeitszeitrechts nunmehr von seinen Arbeitnehmern auch Überstundenarbeit sollte verlangen können.

LANGE hat in der neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht 1925, 583ff. eingehend klargelegt, daß die Arbeitszeitverordnung auch privates Recht enthält. Freilich kann ihm insoweit nicht gefolgt werden, als er die Verpflichtung des Arbeitnehmers zu Überstundenarbeit aus dem Bestehen eines Reichsgewohnheitsrechts herleitet. Denn Gewohnheitsrecht kann sich zwar auch gegen das Gesetz bilden, aber in jedem Falle dann nicht, wenn nicht alle an dem betreffenden Rechtsgeschäft beteiligten Parteien mit der Bildung des Gewohnheitsrechts einverstanden sind. Da die Arbeitnehmer des öfteren gegen eine über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit Sturm gelaufen sind, so kann ein Reichsgewohnheitsrecht dahin, daß die Arbeitnehmer zur Mehrarbeit verpflichtet sind, nicht entstanden sein. Freilich trifft folgende Erörterung von LANGE den Kern des Problems. Er sagt: „Angesichts der Vorschriften des § 11 Abs. 3 wären die Bestimmungen der §§ 3, 4 und 10, falls sie allein öffentlich-rechtlicher Natur wären, vollkommen überflüssig. Ohne eine privatrechtliche Verpflichtung könnte hier immer nur von freiwilliger Mehrarbeit die Rede sein, deren Annahme oder Duldung sowieso in § 11 gestattet ist.“

Es wird also der Ansicht gefolgt, daß die Parteien Überarbeit im Rahmen der Arbeitszeitverordnung nicht nur stillschweigend zu vereinbaren pflegen, sondern daß das Gesetz selbst eine privatrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers schafft. Insoweit ist also auch die Arbeitszeitverordnung eine privatrechtliche Rechtsquelle im Sinne unseres Vortrages.

b) Eine weitere Rechtsquelle für die privatrechtliche Arbeitszeit im Akkordvertrage ist der Tarifvertrag. Auch im Sinne der vorliegenden Arbeit ist beim Tarifvertrage der normative vom verpflichtenden Teil zu trennen. Die Wirkung

des normativen Teils, nämlich der unmittelbare Übergang der im Tarifvertrage getroffenen, die Arbeitszeit bestimmenden Vereinbarungen in die Einzelarbeitsverträge, beruht zwar unmittelbar auf dem Gesetz, ist also insoweit öffentlich-rechtlicher Natur. Aber die Wirkungen der normativen Bestimmungen sind rein privatrechtliche. Sie stellen Rechte und Pflichten der Einzelarbeitsvertragsparteien dar, wie wenn nicht ein Tarifvertrag, sondern ein Einzelarbeitsvertrag geschlossen worden wäre. Der Tarifvertrag ist gegenüber dem Arbeitsvertrage eine höhere Rechtsquelle, insofern, als ein Arbeitsvertrag bei Bestehen eines Tarifvertrages nicht mehr inhaltlich gestaltet zu werden braucht. Der Grundsatz der Unabdingbarkeit modifiziert eine andersartige Vereinbarung der Parteien des Einzelarbeitsvertrages in zwingender Weise.

c) Soweit nicht unmittelbar das Gesetz oder der Tarifvertrag über die Arbeitszeit beim Akkordvertrage etwas bestimmt, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, im Vereine mit der Betriebsvertretung im Rahmen der Arbeitsordnung Bestimmungen über die Arbeitszeit zu treffen. Soweit nicht der Tarifvertrag über Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit etwas sagt, muß die Arbeitsordnung insoweit nach § 134 b der Gewerbeordnung Näheres enthalten.

II. Der Gegenstand der Vereinbarung über die Arbeitszeit beim Akkordvertrage.

1. Der Begriff der Arbeitszeit.

Um das Wesen der Arbeitszeit als solcher, ohne Rücksicht darauf, ob ein Zeitlohn- oder Akkordvertrag vorliegt, darzulegen, ist es erforderlich, zunächst einmal festzustellen, welche Pflichten dem Arbeitnehmer durch eine Vereinbarung über die Arbeitszeit auferlegt werden. Nach den Bestimmungen des BGB. hat der Arbeitnehmer die Dienste in Person zu leisten. Er selbst muß also tätig werden. Ihm liegt die Ausführung der ihm übertragenen Dienste ob. Der Arbeitnehmer ist gehalten, zumeist durch körperliche Arbeit für den Arbeitgeber einen bestimmten Erfolg zu schaffen.

Beim Zeitlohnvertrage ist es Pflicht des Arbeitnehmers, innerhalb der vereinbarten Zeit sich im Betriebe aufzuhalten und die ihm übertragene Arbeit in vertragsmäßiger Form zu leisten. Beim Akkordvertrage geht freilich die Verpflichtung des Arbeitnehmers, Arbeit zu leisten, prinzipaliter nicht dahin, in der vereinbarten Zeit bestimmte Arbeitserfolge zu schaffen, vielmehr ist es wirtschaftlich seine Sache, möglichst viel an Arbeitserfolg zu leisten, damit sein Lohn um so höher wird. Es entsteht die Frage, ob der Akkordvertrag begrifflich mit einer bestimmten Arbeitszeit im Zusammenhang steht oder ob der Arbeitnehmer als in gewissem Maße gleichberechtigter Faktor im Betriebe nach seinem Belieben eine die Höhe seines Lohnes bestimmende Arbeitsleistung ausführen darf. Dies ist nicht der Fall. Auch beim Akkordvertrage gibt es eine Arbeitszeit insofern, als der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, seinen Betrieb dem Arbeitnehmer gerade dann zur Verfügung zu stellen, wann es diesem beliebt. Andererseits kann der Arbeitgeber beim Akkordvertrage nicht dem Arbeitnehmer einseitig vorschreiben, ob, wann und wieviel er im Akkord arbeiten solle.

2. Da beim Akkordvertrage über die Arbeitszeit Vereinbarungen getroffen werden können, so entsteht die Frage, welche Wirkungen diese Vereinbarungen äußern und worauf sie gehen.

Beim Zeitlohnvertrage vereinbaren die Parteien, daß der Arbeitgeber verpflichtet sein solle, den Betrieb für bestimmte Zeit dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen, sowie den Arbeitsplatz und Material in ordnungsmäßiger Form und Menge bereit zu halten. Der Arbeitnehmer dagegen geht die Verpflichtung ein, zur festgesetzten Stunde den Betrieb zu betreten, innerhalb der festgesetzten Zeit die ihm aufgetragene Arbeit zu leisten und den Betrieb nicht vor Arbeitsschluß zu verlassen.

Können auch beim Akkordvertrage dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer diese Rechte, bzw. Pflichten auferlegt werden?

Da der Akkordvertrag ein Arbeitsvertrag lediglich mit einer besonderen Lohnabrede ist, so muß auch bei ihm hinsichtlich der Arbeitszeit das gleiche oder doch Ähnliches wie beim Zeitlohnvertrage gelten. Auch beim Akkordvertrage werden die Parteien stets eine Vereinbarung dahingehend treffen müssen, wann die Arbeit beginnt, wann sie aufhört und daß der Arbeitnehmer überhaupt die Pflicht hat, dem Arbeitgeber Arbeit zu leisten. Inwieweit der Arbeitnehmer gehalten ist, eine bestimmte Quantität einzelner Stücke zu schaffen, ist eine andere Frage, die später beantwortet werden soll.

III. Die Ansprüche aus der Vereinbarung über die Arbeitszeit beim Akkordvertrage.

1. Die Ansprüche des Arbeitnehmers.

Zunächst ist zu untersuchen, ob der Arbeitnehmer beim Akkordvertrage einen privatrechtlichen Anspruch auf Beschäftigung hat, ob also der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, im Betrieb Arbeit zu schaffen und somit seinen Lohn zu erhöhen. Um das Recht auf Arbeit klarzustellen, ist es erforderlich, zunächst von den sogenannten Rechten auf Arbeit im allgemeinen auszugehen.

a) Das Recht auf Arbeit hat eine lange, geschichtliche Entwicklung durchgemacht. Seit der französischen Revolution ist dieses Problem stets erörtert worden, freilich, wie wir sehen werden, zumeist in politischen oder sozialpolitischen Zusammenhängen.

In dem Entwurf zur französischen Verfassung von 1793 findet sich folgender Passus: „Die Gesellschaft schuldet ihren unglücklichen Bürgern den Unterhalt, sei es, indem sie ihnen Arbeit verschafft, sei es, indem sie denen, welche außerstande sind zu arbeiten, die Existenzmittel sichert.“

Weiterhin nimmt sich das Naturrecht des Rechts auf Arbeit an. FICHTE äußert sich hierzu folgendermaßen: „Es ist Grundsatz jeder vernünftigen Staatsverfassung: Jedermann soll von dieser Arbeit leben können, alle einzelnen haben mit allen einzelnen diesen Vertrag geschlossen. Alle haben sonach allen versprochen, daß ihre Arbeit wirklich das Mittel zur Erreichung ihres Zweckes sein soll: und der Staat muß dafür Anstalten treffen.“

Das Allgemeine Landrecht enthält über das Recht auf Arbeit zwei Paragraphen:

§ 1: Dem Staat kommt es zu, für die Ernährung und Verpflegung derjenigen Bürger zu sorgen, die sich ihren Unterhalt nicht selbst verschaffen und denselben auch von anderen Privatpersonen, welche nach besonderen Gesetzen dazu verpflichtet sind, nicht erhalten zu können.

§ 2: Denjenigen, welchen es nur an Mitteln und Gelegenheit, ihren und der Ihrigen Unterhalt selbst zu verdienen, ermangelt, sollen Arbeiten, die ihren Kräften und Fähigkeiten gemäß sind, angewiesen werden.

MARX äußert sich über das Recht auf Arbeit wie folgt: „In dem ersten Konstitutionsentwurf, verfaßt vor den Junitagen, befand sich noch das Recht auf Arbeit als erste unbeholfene Formel, worin sich die revolutionären Ansprüche des Proletariats zusammenfassen. Er wurde verwandelt in das Recht auf öffentliche Unterstützung, und welcher moderne Staat ernährt nicht in der einen oder der anderen Form seine Paupers? Das Recht auf Arbeit ist im bürgerlichen Sinne ein Widersinn, ein elender, frommer Wunsch, aber hinter dem Recht auf Arbeit steht die Gewalt über das Kapital, hinter der Gewalt über das Kapital die Aneignung der Produktionsmittel, ihre Unterwerfung unter die assoziierte Arbeiterklasse, also die Aufhebung der Lohnarbeit, des Kapitals und ihres Wechselverhältnisses.“

Sodann folgt BISMARCK: „Ja, ich erkenne ein Recht auf Arbeit unbedingt an, und stehe dafür ein, solange ich auf diesem Platze sein werde. Ich befinde mich dabei nicht auf dem Boden des Sozialismus, der erst mit dem Ministerium BISMARCK seinen Anfang genommen haben soll, sondern auf dem Boden des Preußischen Landrechtes.“

Sodann spricht SINGER von einem subjektiven öffentlichen Recht auf Arbeit, und Sowjet-Rußland sagt in dem Erlaß vom 26. 2. 1920 an das russische Volk: „... Arbeit, welcher Art sie auch sei, ist jetzt die leuchtende Pflicht jeden Bürgers. Wer sich vor der Arbeit drückt, richtet die Kinder zugrunde, vermehrt Hunger und Krankheit und tötet seine Mitmenschen.“

Schließlich statuiert die Reichsverfassung vom 11. 8. 1919 eine allgemeine Arbeitspflicht jedes Deutschen.

Alle angeführten Zitate lassen erkennen, daß die Pflicht und als Korrelat hierzu das Recht auf Arbeit kein der Rechtsordnung als solcher angehöriges Recht, sondern lediglich ein politisches „Recht“ darstellt. Insbesondere die Reichsverfassung gibt dem einzelnen Bürger keinen Anspruch auf Arbeit, etwa gegenüber irgendeinem Arbeitgeber oder gegenüber dem Staat als Hoheitsperson oder als wirtschaftlichem Unternehmer. Die Reichsverfassung stellt allerhöchstens ein Programm auf, wie man in der Zukunft der Arbeitslosigkeit zu Leibe rücken könne. Artikel 157 der Reichsverfassung stellt nicht einmal eine Schranke oder bindende Richtlinie für die Gesetzgebung auf, sondern enthält nur einen Niederschlag der heute bestehenden Ansichten in sozialpolitischen Kreisen über das Recht des einzelnen Bürgers, durch Arbeit seinen Unterhalt verdienen zu können. Es besteht heute auch kein subjektives öffentliches Recht auf Arbeit. Ein subjektives öffentliches Recht ist nach Bühler „Die subjektiven öffentlichen Rechte“ diejenige rechtliche Stellung des Untertanen zum Staat, in der er auf Grund eines Rechtsgefäßes oder eines zwingenden, zum Schutze seiner Individualinteressen erlassenen Rechtsatzes, auf den er sich der Verwaltung gegenüber soll berufen können, vom Staat etwas verlangen kann oder ihm gegenüber etwas tun darf. Nach der derzeitigen Reichsverfassung besteht, wenn man diese Definition des subjektiven öffentlichen Rechts zugrunde legt, kein solches Recht auf Arbeit. Denn der Bürger hat nach der Reichsverfassung kein Recht, daß der Staat mit ihm oder für ihn einen Arbeitsvertrag abschließen. Ebenso KASKEL S. 53 Anm. 1 und FRANKE N. Z. f. A. 1924, 547.

b) Streng zu trennen von dem eben genannten „Recht“ auf Arbeit ist das sogenannte Recht auf Beschäftigung, vgl. KASKEL S. 116, BEWER N. Z. f. A. 1921, 29ff. und FRANKE N. Z. f. A. 1924, 552. Während bei dem Recht auf Arbeit ein Arbeitsvertrag noch nicht geschlossen ist und auch gar nicht geschlossen werden kann, der Arbeitnehmer sich also noch im Stadium des Arbeitensuchens befindet, kann von einem Recht auf Beschäftigung nur innerhalb eines schon bestehenden Arbeitsvertrages gesprochen werden. Es handelt sich hier also ausschließlich um eine Frage des Privatarbeitsvertragsrechts.

Kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auf Grund des mit ihm geschlossenen Akkordvertrages verlangen, beschäftigt zu werden? Hier sind drei Fälle zu scheiden:

α) Im Falle der ausdrücklichen oder doch unzweideutigen Vereinbarung einer derartigen Beschäftigungspflicht seitens des Arbeitgebers entsteht ein entsprechender Anspruch des Arbeitnehmers, im Betrieb des Arbeitgebers Arbeit zugewiesen zu erhalten. Falls der Arbeitgeber mit dieser seiner Pflicht, den Arbeitnehmer zu beschäftigen, in Rückstand kommt, liegt auf seiner Seite eine Vertragsverletzung vor, und zwar nicht nur die Verletzung einer sogenannten Nebenpflicht, sondern die Nichterfüllung einer, und zwar der hauptsächlichsten Verpflichtung des Arbeitgebers, nämlich dem Arbeitnehmer die Möglichkeit der Steigerung seines Verdienstes zu geben. Der Arbeitgeber kommt in diesem Falle nicht nur in Annahme-, sondern in Leistungsverzug. Zwar nimmt die herrschende Lehre an, daß der Arbeitgeber

nicht verpflichtet sei, dem Arbeitnehmer Arbeit zuzuweisen, es sei denn, daß der Arbeitnehmer an der Zuweisung der Arbeit ein Interesse habe. Wie diese Frage auch zu entscheiden sei, jedenfalls wird man dem Arbeitnehmer beim Tarifvertrage stets einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung zugestehen müssen, da die Art und das Maß seiner Arbeit die Höhe seines Lohnanspruches maßgebend beeinflusst. Die Pflicht zur Beschäftigung seitens des Arbeitgebers besteht also bei jedem Akkordvertrage und ist eine Hauptpflicht. Sie geht auf die Beschaffung und Bereithaltung eines normal funktionierenden Betriebes und ordnungsgemäßen Materials sowie ordnungsgemäßer Maschinen. Vgl. KASKEL S. 115.

β) Wenn die Parteien eine Vereinbarung über das Recht des Arbeitnehmers auf Beschäftigung nicht getroffen, vielmehr nur übersehen haben, dann ist im Wege der Vertragserläuterung und Auslegung gemäß § 157 nach Treu und Glauben zu entscheiden. Alsdann muß man dem Arbeitnehmer ohne weiteres einen Anspruch auf Beschäftigung geben. Vgl. KASKEL S. 71.

γ) Haben schließlich die Parteien über eine Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers eine Vereinbarung nicht getroffen, sind sie vielmehr über diese Frage bewußt hinweggegangen, dann ist nicht etwa eine Vereinbarung dieser Art zu leugnen, sondern nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts im Wege der sogenannten ergänzenden Vertragsauslegung dasjenige zu bestimmen, was die Parteien vereinbart haben würden, wenn sie an diese Frage gedacht hätten. Der Parteiwille ist also ebenmäßig fortzubilden und auszubauen. Es entscheidet demnach das vernünftige Interesse beider Parteien in der Ausgestaltung des Akkordvertrages. Es ist nicht nur zu fragen, ob dem Arbeitnehmer die Akkordarbeit angenehm ist, sondern, ob dem Arbeitgeber eine Pflicht zur Beschäftigung zugemutet werden kann.

δ) Es besteht also beim Akkordvertrage nicht nur im Zweifel, wie KASKEL S. 116 sagt, sondern stets ein Recht des Arbeitnehmers, vom Arbeitgeber beschäftigt zu werden, und zwar hauptsächlich deshalb, weil der Arbeitnehmer die Pflicht gegen sich selbst hat, seine Arbeitskraft anzustrengen, die von ihm hergestellten Arbeitsstücke nach Zahl und Qualität zu steigern, damit sein Lohn sich erhöhe und auch der Arbeitgeber hieraus wirtschaftliche Vorteile ziehe.

c) Der Arbeitnehmer hat beim Akkordvertrage einen privatrechtlichen Anspruch auf Beschäftigung. Im folgenden soll untersucht werden, ob er auch einen Anspruch auf normale, d. h. achtstündige Beschäftigung hat, ob demnach der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer nicht nur zu beschäftigen, sondern ihm innerhalb einer bestimmten Zeit dauernd und fortlaufend Arbeit zuzuweisen.

α) Beim Zeitlohnvertrage trifft zwar den Arbeitgeber auch grundsätzlich die Pflicht, den Arbeitnehmer acht Stunden lang zu beschäftigen, und der Arbeitgeber kommt, wenn der Arbeitnehmer ihm seine Dienste vergeblich anbietet, in Annahmeverzug. Beim Akkordvertrage berechnet sich der Lohn nach dem Arbeitsergebnis. Hier spielt zwar die auf das Arbeitsquantum verwendete Arbeitszeit keine oder doch nur eine untergeordnete Rolle. Wenn auch das Interesse des Arbeitnehmers an der Zeit für die Herstellung des einzelnen Stückes nur ein wirtschaftliches, nicht jedoch ein rechtliches ist, so kann es dem Arbeitnehmer dennoch nicht gleichgültig sein, wie lange er an einem Tage im Betrieb verweilen und arbeiten darf.

β) Die Höhe des Akkordlohnes ergibt sich nicht nur aus dem Verdienst an dem einzelnen Stück, sondern auch daraus, wie oft der Arbeitnehmer das einzelne Akkordstück innerhalb der Gesamtarbeitszeit wiederholt anfertigen kann. Erst die Sicherheit, daß der Arbeitnehmer acht Stunden ununterbrochen arbeiten darf, gibt ihm die Möglichkeit, das vertraglich vorausgesetzte Akkordentgelt zu verdienen. Die Absicht des Arbeitnehmers, acht Stunden im Akkord arbeiten zu wollen, ist dem Arbeitgeber stets bekannt, über sie wird bei Vertragsschluß nicht besonders verhandelt, weil sie selbstverständlich ist.

So NIKISCH S. 67, WÖLBLING, Grundsätze des Akkordvertrages, 1909 S. 8 Nr. 4, S. 9 Nr. 4, S. 18 Nr. 41 und WÖLBLING, Zum Recht der Akkordarbeit, Reichsarbeitsbl. 1922 nichtamtlicher Teil S. 544.

d) Weiterhin ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer beim Akkordvertrage gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Überstundenarbeit hat. Mehrarbeit oder Überstundenarbeit ist alle über das normale Höchstmaß des Achtstundentages hinausgehende Arbeit, so JÄKEL, Gesetzliche Regelung der Arbeitszeit. S. 34. JÄKEL sagt daselbst, daß der Begriff der Mehrarbeit rein abstrakt zu fassen sei, daß er keinesfalls irgendeine Wertung der Arbeitsleistung mit dem Maßstabe des Lohnes berücksichtige. Dem ist in vollem Umfange beizutreten. Praktisch ist nun folgendes: Hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Überstundenarbeit im Rahmen der Arbeitszeitverordnung? Kann er z. B. vom Arbeitgeber verlangen, daß dieser an 30 Tagen im Jahre je 10 Stunden arbeiten läßt? Dies ist zu verneinen. Auch wenn man annimmt, daß der Arbeitgeber aus der Arbeitszeitverordnung unmittelbar für sich einen Anspruch auf Überstundenarbeit gegenüber dem Arbeitnehmer herleiten könnte, so kann der Arbeitnehmer dies umgekehrt nicht tun, denn der Anspruch des Arbeitnehmers auf Mehrarbeit ist ein sogenannter verhaltener Anspruch im Sinne LANGHEINEKENS. Er entsteht oder wird doch fällig erst, wenn der Arbeitgeber seinerseits erklärt, er wolle von der Möglichkeit der Überstundenarbeit Gebrauch machen. Hieraus ergibt sich zwingend, daß ein Recht des Arbeitnehmers auf Überstundenarbeit, soweit es nicht etwa im Arbeitsvertrage selbst sich findet, nicht besteht.

2. Die Ansprüche des Arbeitgebers aus der Vereinbarung über die Arbeitszeit.

a) Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer beim Akkordvertrag zunächst einen Anspruch darauf, daß sich der Arbeitnehmer zu achtstündiger Arbeit zur Verfügung stellt. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber Dienste zu leisten, ist eine Hauptpflicht aus dem Arbeitsvertrage. In welcher Form der Lohn für die Arbeit berechnet wird, ändert daran nichts. Der Arbeitgeber kann verlangen, daß der Arbeitnehmer pünktlich zur Arbeit erscheint und nicht vor Ende der Arbeit den Betrieb verläßt. Der Arbeitnehmer ist also zur Arbeit im allgemeinen auf Grund des Arbeitsvertrages verpflichtet.

Kann der Arbeitgeber auch verlangen, daß der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit eine bestimmte Anzahl Stücke herstelle, zumal doch beim Akkordvertrag der Arbeitnehmer es in der Hand hat, beliebig viel Arbeit zu leisten? Die Höhe des Lohnes richtet sich nach dem Quantum der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeiten. Das direkte Recht des Arbeitgebers, das beim Zeitlohnvertrage sich ohne weiteres auf das Pensum der Arbeit erstreckt, findet beim Akkordvertrage an der in gewissem Maße bestehenden Selbständigkeit des Arbeitnehmers hinsichtlich der Höhe des von ihm begehrten Verdienstes seine Grenze. Vgl. WÖLBLING, Reichsarbeitsbl. 1922, nichtamtlicher Teil S. 545.

Der Arbeitgeber kann also einen Arbeitnehmer nicht etwa deshalb entlassen, weil er nicht genug Akkordstücke fertigt, sondern er könnte ein Kündigungsrecht erst dann ausüben, wenn der Arbeitnehmer dauernd außerstande ist, normale Akkordarbeiten in normalem Maße zu leisten. Der Anspruch des Arbeitgebers auf acht Stunden Arbeit durch den Arbeitnehmer erleidet also beim Akkordvertrage eine wesentliche Einschränkung. Dieses Recht bezieht sich nicht auf das einzelne Arbeitsstück, sondern findet seine Schranke in der allgemeinen Betätigung des Arbeitnehmers im Betriebe.

b) Der Arbeitgeber kann, wie schon oben erwähnt, aus der Arbeitszeitverordnung unmittelbar Ansprüche auf Beschäftigung gegenüber dem Arbeitnehmer herleiten. Beim Zeitlohnvertrage hat der Arbeitgeber ohne weiteres das Recht, vom Arbeitnehmer zu verlangen, daß er sich zehn Stunden lang im Betriebe aufhalte und während der erhöhten Arbeitszeit in gleichem Maße wie sonst seine Arbeitskraft zur Verfügung

stelle. Wie verhält es sich nun mit diesem Anspruch beim Akkordvertrage? Zweifellos hat der Arbeitgeber das Recht, vom Arbeitnehmer zu verlangen, daß er während der zweistündigen Überarbeitszeit sich an den Maschinen aufhalte und seiner Arbeitspflicht im allgemeinen genüge. Kann nun der Arbeitgeber verlangen, daß der Arbeitnehmer auch während dieser Zeit eine bestimmte Anzahl von Akkordstücken herstelle? Zu dieser Frage muß man dieselbe Stellung einnehmen, wie es unter a) bei der normalen Arbeitszeit geschehen ist. Der Arbeitgeber kann also einem Arbeitnehmer nur dann kündigen, wenn der Arbeitnehmer während der Überstundenzeit beträchtlich und infolge seines Verschuldens unter dem normalen Arbeitspensum bleibt. Zusammenfassend ist also zu sagen, daß der Arbeitgeber auch beim Akkordvertrage gegen den Arbeitnehmer einen Anspruch auf Überstundenarbeit im Rahmen der Arbeitszeitverordnung hat.

§ 2. Die Arbeitszeit beim Akkordvertrage im öffentlichen Recht.

Das im § 1 dargelegte private Arbeitszeitrecht beim Akkordvertrage wird durch die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit beträchtlich modifiziert.

Das öffentliche Arbeitszeitrecht ist ein Teil des Arbeiterschutzes. Der Arbeiterschutz wiederum entspringt nicht irgendwelchen Vereinbarungen der Arbeitsvertrags- oder der Tarifparteien, sondern findet seine Grundlage unmittelbar im Gesetz. Nicht einmal das automome Recht des Tarifvertrages oder der Arbeitsordnung ist imstande, Arbeitsschutzrecht zu schaffen. Arbeitsschutzrecht steht nicht auf einer Stufe mit den Verträgen, sondern stellt ihnen gegenüber eine höhere Rechtsquelle dar. Der Staat setzt das Arbeiterschutzrecht durch das Gesetz. Es gibt weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeitnehmer grundsätzlich Rechte, sondern setzt allein den Staat als Hüter darüber ein, daß der gewaltunterworfenen Arbeitgeber die arbeiterschutzrechtlichen Bestimmungen beachte, vgl. KASKEL S. 150.

I. Die öffentlich-rechtlichen Rechtsquellen des Arbeitszeitschutzes sind:

1. Die Verordnung über die Arbeitszeit vom 12. 12. 1923.
2. Die Verordnung über die Arbeitszeit der Angestellten vom 18. 3. 1919.
3. Die Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. 12. 1918.
4. Die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. 2. 1924.
5. Die Verordnung über die Arbeitszeit in Kokereien und Hochöfenwerken vom 20. 1. 1925.
6. Die Verordnung über die Arbeitszeit in Gaswerken vom 9. 2. 1927.
7. Die Verordnung über die Arbeitszeit in Metallhütten vom 9. 2. 1927.
8. Titel VII der GO.
9. Das Gesetz betreffend die Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben vom 30. 3. 1903.
10. Das Hausarbeitsgesetz vom 30. 6. 1923.

II. Sämtliche genannten Rechtsquellen der Arbeitszeit im öffentlichen Recht sind ohne weiteres auf den Akkordvertrag schon deshalb anwendbar, weil er ein Arbeitsvertrag lediglich mit einer besonderen Lohnabrede ist.

1. Die Arbeitszeitverordnung als hauptsächlichste Rechtsquelle des öffentlichen Arbeitszeitrechtes bestimmt lediglich, auf welche Gruppen von Arbeitern sie Anwendung findet. Sie erstreckt ihr Wirkungsgebiet also lediglich auf Personen bestimmten Standes und Berufes im Rahmen des Arbeitsrechtes. Die Arbeitszeitverordnung trennt insbesondere nicht nach der Art der geleisteten oder zu leistenden Arbeit. Alle Arbeitnehmer, gleichgültig, welche Arbeit sie leisten und gleichgültig, in welcher Form sich ihr Lohn berechnet, fallen grundsätzlich unter die Bestimmungen

der Arbeitszeitverordnung. Wenn bei einem Arbeitsvertrage sich die sogenannte Akkordabrede findet, so hat dies auf die Anwendbarkeit des öffentlichen Arbeitszeitrechtes keinen Einfluß.

2. Also auch der Arbeitgeber, dessen Arbeitnehmer im Akkord arbeiten, steht unter dem Zwange und den Strafdrohungen der Arbeitszeitverordnung. Die größere Selbständigkeit des Arbeitnehmers beim Akkordvertrage, insbesondere der Umstand, daß er in der Lage ist, selbst über das Maß der von ihm zu leistenden Arbeit Bestimmung zu treffen, hat den Gesetzgeber nicht veranlaßt, den Akkordarbeiter aus dem Schutz der Arbeitszeitverordnung auszunehmen.

3. Auch hinsichtlich der Überstunden muß sich der Arbeitgeber bei Akkordarbeiten nach den Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung richten. Insbesondere kann der Akkordarbeiter nicht von sich aus die Länge der Arbeitszeit auch insoweit bestimmen, als das Gesetz dem Arbeitgeber aufgibt, längere Arbeit nicht zu dulden. In der Literatur sind die hier aufgestellten Sätze nicht bestritten. Die meisten Kommentatoren zur Arbeitszeitverordnung gehen stillschweigend davon aus, daß das öffentliche Arbeitszeitrecht ohne weiteres für die Akkordarbeiter gilt. Vgl. WÖBLING - RIESE, Verordnung über die Arbeitszeit, 1924, Anmerkung 6 zu § 1.

III. Es ist allgemein anerkannt, daß die Arbeitszeitverordnung mit ihren Bestimmungen über unzulässige Mehrarbeit die Nichtigkeit einer widersprechenden Vertragsabrede zur Folge hat. Also auch beim Akkordvertrage, der ja doch lediglich ein Arbeitsvertrag ist, greift, soweit der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine höhere als gesetzlich zulässige Arbeitszeit vereinbart haben, § 134 BGB. durch und führt die Nichtigkeit dieser Abrede herbei.

§ 3. Der Lohnanspruch aus Überstundenarbeit im Akkordvertrag.

Während der Drucklegung des Referats ist das Reichsgesetz zur Abänderung der Arbeitszeitverordnung vom 14. April 1927 ergangen (RGBl. S. 109, 110), das auf dem Gebiete des Arbeitszeitrechtes nicht unwesentliche Neuerungen und insbesondere im § 6a, der neu in das Gesetz eingefügt ist, besonders für den Akkordvertrag eine Reihe von Zweifeln und Streitfragen gebracht hat¹. Denn § 6a der Arbeitszeitverordnung ist nach seiner Fassung lediglich auf den Zeitlohnvertrag abgestellt. Er spricht mit den Worten „Anspruch auf eine angemessene Vergütung über den Lohn für die regelmäßige Arbeitszeit hinaus“ die Forderung aus, in jedem Falle den für die regelmäßige Arbeitszeit verdienten Lohn auf eine zeitliche Grundlage umzustellen.

I. Beim Zeitlohnvertrage, und zwar sowohl bei der Entlohnung pro Stunde als auch bei der Lohnzahlung für einen längeren Zeitabschnitt, ist der Entlohnungssatz für jede Arbeitsstunde ohne weiteres zu errechnen. Zu diesem Stundenlohn ist alsdann der vH-Zuschlag zu addieren. Allerdings tritt schon hier insofern eine Streitfrage auf, als bei höherer oder niedriger Bezahlung der Überstunden ohne Rücksicht auf den Lohnzuschlag nicht etwa das verdiente Arbeitsentgelt auf der Basis der zehnstündigen, sondern lediglich der achtstündigen, also normalen Arbeitszeit, zu errechnen ist. Wenn also ERDMANN in seinem für einen anderen Fall gebrachten Beispiel die Arbeitsstunde mit 80 Pf. und jede Überstunde mit einem Grundbetrage von 1 *RM* entlohnen läßt, so wäre bei achtstündiger Arbeitszeit der Grundlohn

¹ Literatur: DEHMS, W.: Die Arbeitszeit nach deutschem Recht. Berlin 1927. ERDMANN, G.: Die Verordnung über die Arbeitszeit. 3. Auflage. Berlin 1927. LANDMANN-ROHMER: Die Verordnung über die Arbeitszeit. München 1927. MEISSINGER: Arbeitszeitrecht nach dem Arbeitszeitnotgesetz vom 14. April 1927. Stuttgart 1927. POTTHOFF: Kommentar zur Arbeitszeitverordnung. Berlin 1927. WÖBLING-RIESE: Nachtrag zum Kommentar über die Verordnung über die Arbeitszeit, Gesetz zur Änderung der Arbeitszeitverordnung vom 14. April 1927. Berlin 1927. SYRUP: Regelung der Arbeitszeit nach dem Gesetz vom 14. April 1927. Berlin 1927.

pro Stunde 80 Pf., bei zehnstündiger Arbeitszeit der Grundlohn pro Stunde 84 Pf., falls man den Grundlohn nicht von den 8 Stunden berechnet, wie es § 6a („für die regelmäßige Arbeitszeit“) verlangt, sondern von der regulären plus besonderen Arbeitszeit. In diesem Falle hat also nach richtiger Ansicht der Arbeitnehmer für jede Überstunde bei angenommen 25 vH-Zuschlag 1 *RM* und an Zuschlag 25 vH von 80 Pf. = 20 Pf., also zusammen 1,20 *RM* zu verlangen.

II. Beim Akkordvertrage gestaltet sich die Berechnung wie folgt:

Zunächst ist der Verdienst des Arbeitnehmers für die reguläre Arbeitszeit im ganzen zu berechnen und dann durch die im Betriebe bei der Akkordarbeit gebrauchte Zeit zu dividieren. Für jede geleistete Mehrarbeit, soweit sie den Zeitraum einer weiteren Stunde ausfüllt, ist ein vH-Zuschlag zu dem regulären innerhalb einer Stunde verdienten Lohne zu addieren. Es ist also nicht richtig, wenn ERDMANN in seinem Beispiel auf S. 93 die für ein Akkordstück insgesamt gebrauchte Arbeitszeit, auch soweit in ihr Überstunden enthalten sind, zu dem gesamten Lohne in Beziehung setzt, weil bei dieser Berechnung in dem Grundbetrage auch der für die Überstunden verdiente Grundlohn enthalten ist und bei Leistung von Akkordarbeit durchaus die Möglichkeit besteht, daß der Arbeitnehmer in den Überstunden mehr oder weniger als sonst leistet. ERDMANN'S Berechnung widerspricht aber auch, was entscheidend ist, dem Gesetze, das in Absatz 1 des § 6a den Anspruch auf den Zuschlag lediglich „über den Lohn für die regelmäßige Arbeitszeit hinaus“ gewährt.

Für die übrigen Streitfragen aus dem § 6a der Arbeitszeitverordnung muß auf die zitierte Literatur verwiesen werden.

§ 4. Urlaub im Akkordvertrage.

Der Urlaub spielt beim Arbeits- und auch beim Akkordvertrage eine überaus große Rolle. Nach einer Mitteilung in „Arbeit und Wirtschaft“ 2. Jahrgang, Heft 24, S. 1062 war in den Kollektivabmachungen der reichsdeutschen freien Gewerkschaften des Jahres 1923 in 8620 Tarifen für 804 541 Betriebe mit 13 224 647 Arbeitnehmern ein Urlaub vorgesehen, d. h. für 92,7 vH aller tariflich erfaßten Arbeitnehmer.

Die Mehrzahl aller Akkordverträge enthält somit eine Urlaubsabrede, ohne daß jedoch alle rechtlichen Wirkungen des Urlaubs, insbesondere die Lohnzahlung während der Urlaubszeit eingehend geregelt wären.

1. Die rechtliche Natur des Urlaubs ist nicht unbestritten. Es finden sich noch immer Ansichten, die dahin gehen, daß der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit, insbesondere während des Arbeitsjahres seinen Urlaubslohn voraus verdient, jedoch nicht ausgezahlt erhalte. Vgl. N. Z. F. A. 1926, 592. Hiernach ist der Urlaubsanspruch ein Teil des verdienten Arbeitslohnes, ein bis zum Antritt des Urlaubs ersparter Teil der dem Arbeitnehmer zustehenden Vergütung. Anders die herrschende Lehre. KASKEL S. 116 nimmt an, daß der Urlaubsanspruch nicht die Gegenleistung für ein bereits verdientes, jedoch nicht ausgezahltes Entgelt sei, sondern daß während des Urlaubs eine Unterbrechung der Arbeitspflicht unter Fortbestehen der Lohnzahlungspflicht vorliege. Allein diese Ansicht wird den praktischen Bedürfnissen gerecht; wenn z. B. ein Arbeitnehmer erst kurze Zeit im Betriebe ist und dennoch Urlaub erhält, dann müßte sein Urlaubentlohnungsanspruch geringer sein als der eines Arbeitnehmers, der z. B. ein Jahr in demselben Betriebe arbeitet. Diese Folgerung muß man jedoch ablehnen, vielmehr wird die Pflicht des Arbeiters zur Arbeit während des Urlaubs unterbrochen. Die Entlohnungspflicht des Arbeitgebers richtet sich nicht nach der Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers in dem Betriebe.

2. Wenn der Arbeitnehmer Urlaub erhält und im Akkord arbeitet, so entsteht die Frage, wie hoch die Entlohnung des Arbeitnehmers während des Urlaubs ist. Beim Zeitlohnvertrage wird der bisher verdiente Lohn weiter gezahlt. Beim Akkord-

vertrage ist dies nicht möglich, weil der Lohn sich nicht nach der Arbeitszeit, sondern nach den hergestellten Arbeitsstücken richtet. Erwähnt sei folgendes Zitat aus den Mitteilungen aus dem Tarifwesen, Reichsarbeitsbl. 1922, nichtamtlicher Teil S. 537 Nr. 3: Da in fast allen Tarifen die Gewährung eines bezahlten Urlaubs für die Arbeitnehmer vorgesehen ist, entsteht die Frage, welchen Lohn die Akkordarbeiter, deren Entlohnung je nach der Leistung bemessen wird, während dieser Zeit, in welcher keine Arbeit geschaffen wird, erhalten sollen. Es sind vor allem zwei Lösungen gewählt worden: Die eine ist die Bezahlung nach dem tariflichen Zeitlohn, auch mit einem Zuschlag von 10 vH, die andere nach dem Durchschnittsakkordverdienst des betreffenden Arbeiters, wobei als Berechnungszeit 4 Wochen, 6, 7 Wochen, 8, 13 Wochen, auch vier Lohnperioden und drei Monate, darunter in einem Tarif der Durchschnittsakkordverdienst ohne Überstundenvergütung, angenommen worden sind. Einige Tarife bestimmen den Akkordrichtsatz als Maßstab der Ferienvergütung, andere den Grundlohn einschließlich des Akkord- und Teuerungszuschlages. In einem Konfektionstarif wird im allgemeinen der Zeitlohn bezahlt, jedoch erhalten Akkordarbeiterinnen, die höchsten 70 vH des tariflichen Zeitlohn verdienen, sowie die Heimarbeiterinnen den Durchschnittsverdienst des Jahres. Der Tarif der Zigarrenarbeiter macht die Entscheidung abhängig von der Anzahl der geleisteten Betriebsstunden, indem er den Ferienlohn folgendermaßen bestimmt: Der in den vier den Ferien unmittelbar vorausgehenden Wochen erzielte Verdienst ist durch die Zahl der tatsächlich geleisteten Betriebsstunden der Fabrik zu teilen. Die so errechnete Summe ist mit der Anzahl der Betriebsstunden zu multiplizieren, die während der Ferientage bei gleichbleibender Arbeitszeit geleistet worden wäre. Sollte diese Arbeitszeit jedoch niedriger sein als wie 48 Stunden je Woche, so ist sie nur dann zugrunde zu legen, wenn sie in der den Ferien vorausgegangenen Zeit eine Dauer von mindestens 8 Wochen hatte. Sollte diese Arbeitszeit geringer sein als 36 Stunden je Woche, so ist mindestens eine 36stündige Wochenzeit zugrunde zu legen.“

Grundsätzlich richtet sich die Entlohnung beim Akkordvertrage während des Urlaubs nicht etwa nach den Grundsätzen des Zeitlohnvertrages, denn der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer bei Vorliegen eines Akkordvertrages nicht so entlohnen, als wenn ein solcher gar nicht geschlossen wäre. Vielmehr muß man dem Arbeitnehmer einen Durchschnittsakkordlohn bewilligen. Den Durchschnitt kann man errechnen entweder aus den Leistungen des betreffenden Arbeitnehmers in einer bestimmten Zeitspanne, die zumeist kurz vor der Urlaubszeit liegen wird, oder aus den Leistungen eines normal tätigen Arbeitnehmers. Welche von beiden Löhnungen man wählt, ist weniger eine Frage der juristischen Richtigkeit als der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit. Es wird der Billigkeit entsprechen, wenn man dem Arbeitnehmer den Durchschnitt seines Akkordlohnes während des Urlaubs auszahlt.

3. Im folgenden seien einige Sonderfälle des Urlaubs erwähnt.

a) § 616 nimmt dem Arbeitnehmer den Anspruch auf die Entlohnung dann nicht, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

§ 616 stellt einen Fall des gesetzlichen Urlaubs dar. Er ist auch ohne weiteres beim Akkordvertrage anwendbar, weil der Akkordvertrag ein Dienstvertrag im Sinne der §§ 611 ff. BGB. ist.

In diesem Zusammenhange entsteht die Frage, ob ein Akkordarbeiter im Falle des § 616 Lohn erhält und wie hoch sich dieser Lohn bemißt. § 616 spricht davon, daß der Arbeitnehmer des Vergütungsanspruches nicht „verlustig“ gehe. Diese Ausdrucksweise läßt erkennen, daß ein schon entstandener Lohnanspruch nicht untergehe, sondern bestehen bleibe, wenn der Arbeitnehmer nachträglich, d. h. nach Abschluß des Dienstvertrages unvorhergesehen daran gehindert wird, seiner Arbeitspflicht nachzukommen.

Während beim Zeitlohnvertrage der Lohnanspruch für die einzelne Arbeitsperiode, d. h. z. B. für einen Monat sofort bei Abschluß des Vertrages, bzw. bei Beginn des Monats entsteht, gelangt beim Akkordvertrage der Lohnanspruch nicht schon bei Beginn des Zeitabschnittes, sondern erst bei Fertigstellung der Arbeit und bei deren Abnahme durch den Arbeitgeber zur Entstehung. Wann er fällig wird, ist unbeachtlich.

Während also beim Zeitlohnvertrage im Falle des § 616 BGB. der Anspruch bestehen bleibt, demzufolge bereits vorher entstanden sein muß, liegt beim Akkordvertrage in dem Augenblick, wo der Tatbestand des § 616 vollendet ist, ein Entlohnungsanspruch noch gar nicht vor. Hier kann der Arbeitnehmer des Anspruches auf die Dienstvergütung also nicht „verlustig“ gehen.

Wir kommen also zu dem Ergebnis, daß § 616 auf den Akkordvertrag nicht anwendbar ist.

b) Nach § 629 BGB. ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Bestehen eines dauernden Arbeitsvertrages dem Arbeitnehmer auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren.

Beim Zeitlohnvertrage behält also der Arbeitnehmer während der Zeit, während deren er eine neue Stellung sucht, seinen Anspruch auf Vergütung. Beim Akkordvertrage dagegen ist der Arbeitnehmer verhindert, Arbeitsstücke zu schaffen, nach deren Qualität oder Quantität sich die Höhe seines Lohnes bemißt. § 629 ist in erster Linie auf den Zeitlohnvertrag zugeschnitten. Beim Akkordvertrage kann er nur die Wirkung haben, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer überhaupt Urlaub gewährt, d. h. ihm die Erlaubnis erteilt, während dieser Zeit den Betrieb zu verlassen. Die Frage, ob der Arbeitgeber während dieser Zeit dem Arbeitnehmer Lohn zu zahlen hat, ist in demselben Sinne wie bei § 616 zu beantworten. Es ist also nicht erforderlich, daß in dem Akkordvertrage sich eine Bestimmung des Inhaltes findet, daß nur tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt werde. § 629 kann dem Akkordarbeiter einen Lohnanspruch gar nicht sichern, weil der Anspruch auf den Akkordlohn überhaupt nicht entsteht.

c) Artikel 160 der Reichsverfassung vom 11. August 1919 bestimmt, daß Arbeitnehmer, soweit sie sich in Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte befinden, Anspruch auf Urlaub haben, „Wieweit ihnen der Anspruch auf Vergütung erhalten bleibt, bestimmt das Gesetz.“ Insoweit finden also die zivilrechtlichen Gesetzesbestimmungen, z. B. § 616 BGB. Anwendung. Es sei auf die Ausführungen unter a) verwiesen.

d) Nach § 26 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. 12. 1926 (RGBl. 1926, S. 507) ist es dem Arbeitgeber untersagt, „Angestellte oder Arbeiter in der Übernahme oder Ausübung des Beisitzeramtes zu beschränken, oder sie wegen der Übernahme oder Ausübung des Amtes zu benachteiligen.“ Nach Abs. 2 des § 26 machen sich Arbeitgeber, die dieser Vorschrift vorsätzlich zuwiderhandeln, kriminell strafbar.

Im Rahmen unseres Vortrages entsteht die Frage, ob der Akkordarbeiter, der auf Grund des § 26 gesetzlichen Urlaub hat, während der Urlaubszeit Lohn erhält und wie hoch sich in diesem Falle sein Akkordlohn stellt. Eine Beschränkung oder Benachteiligung des Arbeitnehmers liegt nur dann vor, wenn ihm Rechte genommen werden, die vor dem Beginn der Ausübung seines Amtes schon entstanden waren, jetzt aber nicht zur Ausführung gelangen. Ein Recht, das infolge der Übernahme oder Ausübung des Beisitzeramtes gar nicht erst zur Entstehung gelangt, stellt keine Benachteiligung oder Beschränkung im Sinne des § 26 dar, weil die Entstehung dieses Rechtes nicht von dem Willen des Arbeitgebers, sondern von einem gemeinsamen Verhalten beider Parteien abhängt. Hieraus ergibt sich, daß ein Akkordarbeiter bei Übernahme und Ausübung eines Beisitzeramtes bei Arbeitsgerichtsbehörden seinen Lohnanspruch nicht auf Grund des § 26 des Arbeitsgerichtsgesetzes geltend machen kann.

Die Beschäftigungspflicht im Akkordvertrag.

Von Amts- und Landrichter Dr. WILLY FRANKE
im Preußischen Justizministerium-Berlin.

Eine Frage, die gerade im Rechte des Akkordvertrages eine besondere Bedeutung hat, ist die Frage nach dem Bestehen einer Beschäftigungspflicht. Muß der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer im Akkordarbeitsverhältnis arbeiten läßt, diesen Arbeitnehmer auch beschäftigen? Das ist die Kernfrage, die in dem in der Überschrift genannten Thema enthalten ist. Voraussetzung für die Beantwortung dieser Frage ist aber noch eine Klärung zweier anderer Vorfragen; nämlich einmal: Was verstehen wir in der heutigen Arbeitsrechtswissenschaft unter dem Begriff einer Beschäftigungspflicht oder eines Rechtes auf Beschäftigung? und zum andern: Wie steht es überhaupt allgemein mit der Anerkennung eines Rechtes auf Beschäftigung in der heutigen Rechtswissenschaft und Rechtspraxis?

Es mag zunächst eigenartig anmuten, den Begriff einer Beschäftigungspflicht einer besonderen Behandlung zu unterziehen, da doch gerade dieser Begriff etwas Feststehendes zu sein scheint. Daß dem aber nicht so ist, lehrt ein Blick in das rechtswissenschaftliche Schrifttum. Man muß dort immer wieder feststellen, daß der Begriff der Beschäftigungspflicht bzw. des Rechtes auf Beschäftigung fast ständig mit einem anderen, unserem neuzeitlichen Rechtsleben ziemlich gut bekannten Rechtsbegriff gleichgesetzt wird, nämlich mit dem Begriff des Rechtes auf Arbeit. Die Tatsache aber, daß fast alle diejenigen, die sich in irgendeinem Zusammenhange mit der Frage des Rechtes auf Arbeit oder der Frage des Rechtes auf Beschäftigung befaßt haben, diese beiden Rechtsbegriffe wahllos durcheinander geworfen und damit die für die Herausarbeitung dieser beiden in ihrem Wesen so verschiedenen Rechtsbegriffe erforderliche Klarheit aufs äußerste gefährdet haben, nötigt eben zu einer grundsätzlichen Stellungnahme zu diesen beiden Rechtsbegriffen, die fast zur gleichen Zeitepoche in der Rechtsentwicklung zu einer größeren Bedeutung gelangt sind.

Zunächst einmal zum Recht auf Arbeit. Dieses Recht auf Arbeit mit seiner jahrhundertelangen geschichtlichen Entwicklung, das insbesondere um die Wende des 19. Jahrhunderts zur Zeit Ludwigs XIV., dann aber auch zur Zeit des französischen Gelehrten CHARLES FOURIER, des eigentlichen geistigen Urhebers eines Rechtes auf Arbeit, weiter 1848 zur Zeit VIKTOR CONSIDERANTS und LOUIS BLANCS in Frankreich, in Deutschland dagegen von FICHTE, LUDWIG GALL, GEORG ADLER und dann sogar von keinem geringeren als Bismarck in seiner Reichstagsrede vom 9. 5. 1884 vertreten wurde, findet heute seine gesetzliche Grundlage in unserer neuen Reichsverfassung, die im Artikel 163 im Absatz 2 besagt:

Jedem Deutschen soll die Möglichkeit gegeben werden, durch wirtschaftliche Arbeit seinen Unterhalt zu erwerben. Soweit ihm angemessene Arbeitsgelegenheit nicht angewiesen werden kann, wird für seinen Unterhalt gesorgt. Das Nähere wird durch besondere Reichsgesetze bestimmt.

Dieses Recht auf Arbeit, dessen Verankerung in der Verfassung auf das stürmische Verlangen der breiten Arbeitnehmermassen nach Einstellung des wirtschaftlichen Lebens auf die mit der Revolution in den Vordergrund gelangten Forderungen zurückzuführen ist, hat nun aber nicht, wie aus der Bezeichnung „Recht“ entnommen werden könnte, die Bedeutung eines wirklichen Rechtsanspruches, sondern nur eine in seiner Wirkung weit mehr abgeschwächte Bedeutung.

Was versteht denn das Weimarer Staatsgrundgesetz unter diesem Recht auf Arbeit? Will es damit nicht jedem Deutschen ein klagbares Recht gegen seinen Staat geben, ihm einen Arbeitsplatz in dem volkswirtschaftlichen Organismus des

Deutschen Reiches zu geben? Nein, das ist nicht der Sinn dieser Verfassungsbestimmung, wie sich deutlich auch aus den Verhandlungen des Unterausschusses des achten Ausschusses der Verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung in den Mai- und Junitagen des Jahres 1919 ergibt¹. Dieses Recht auf Arbeit stellt sich vielmehr nur als eine instruktionelle Anordnung des Reichsverfassungsgesetzgebers an die zukünftige Gesetzgebung dar, eine solche Rechts- und Wirtschaftsordnung zu schaffen, die nach den Gesetzen der Volks- und Staatswirtschaft eine weitgehende Arbeitsmöglichkeit gewährt. Wenn man in diesem Zusammenhange der Organisation von Arbeitsgelegenheiten durch öffentlichrechtliche Organisation des Arbeitsnachweiswesens, der Ausnutzung der vorhandenen und Schaffung neuer Arbeitsgelegenheiten, der Organisation der Notstandsarbeiten und der Versicherung gegen Arbeitslosigkeit gedenkt, so hat man ein Bild von der gesetzgeberischen Ausgestaltung dieses Rechtes auf Arbeit, das also, wie festgehalten werden muß, kein verfolgbarer Rechtsanspruch im streng juristischen Sinne ist. Und nun noch zur Überleitung auf das Recht auf Beschäftigung ein kurzes Wort zur Frage nach der Persönlichkeit, zu deren Gunsten das Recht auf Arbeit in Funktion treten soll, und zu dem Ziel, das mit diesem Rechte verfolgt werden soll. Das Recht auf Arbeit bezweckt den Schutz des arbeitslosen — also in keinem Arbeitsvertragsverhältnis stehenden — Staatsbürgers. Er gibt dem arbeitslosen Staatsbürger ein — nicht echtes, durch Klage verfolgbares — Recht gegen den Staat auf Abschluß eines Arbeitsvertrages unter Verbürgung einer Unterstützung durch den Staat für den Fall des Nichtzustandekommens eines Arbeitsvertrages.

Hält man sich diese Ausgestaltung und begriffliche Umgrenzung dieses Rechts auf Arbeit vor Augen, so wird man feststellen müssen, daß es doch keineswegs mit dem Recht auf Beschäftigung identifiziert werden darf, mit jenem Recht, das in Voraussetzung und Durchsetzung etwas ganz anderes, ja man kann sagen, Grundverschiedenes darstellt; während beim Recht auf Arbeit Voraussetzung für sein Bestehen die Tatsache ist, daß jemand arbeitslos, d. h. also außerhalb eines Arbeitsverhältnisses stehend ist, ist Voraussetzung für die Anerkennung eines Rechtes auf Beschäftigung gerade das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Dem dringenden Bedürfnis des auf seine Arbeitskraft angewiesenen Menschen auf Sicherung seiner Existenz — diesem Bedürfnis abzuhelpen, ist Zweck des Rechtes auf Arbeit — ist bei der Betrachtung des Rechtes auf Beschäftigung bereits abgeholfen. Der Staatsbürger, der ein Recht auf Beschäftigung hat oder begehrt, ist nicht mehr arbeitsloser, sondern wirklich schon Arbeitnehmer im engeren Sinne, der grundsätzlich der pekuniären Sorge um seine Existenz enthoben ist, der jetzt nur noch wirklich in dem Dienstverhältnis, in dem er steht, auch tätig werden will. Weiter: Während sich der Anspruch des Arbeitslosen mit seinem Recht auf Arbeit gegen den Staat — und zwar, wie oben dargelegt ist, als nicht im Wege der Klage durchzusetzender Anspruch — richtet, geht der Anspruch des nicht mehr arbeitslosen Staatsbürgers auf Beschäftigung gegen den Arbeitgeber, mit dem er in dienstvertraglichen Beziehungen steht, und zwar als ein im Klagewege durchsetzbarer Anspruch.

Also halten wir fest:

Das Recht auf Arbeit bezweckt den gesetzlichen Schutz des beschäftigungslosen Arbeitnehmers; es stellt sich dar als das jedem arbeitsfähigen, arbeitswilligen und arbeitslosen Staatsbürger gegen den Staat zustehende — nicht echte — Recht auf Abschluß eines Arbeitsvertrages unter Verbürgung einer Unterstützung durch den Staat für den Fall des Nichtzustandekommens eines Arbeitsvertrages.

¹ Vgl. des näheren dazu SINZHEIMERS Antrag und seine Ablehnung in den Verhandlungen des Verfassungsausschusses der Verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung (34. Sitzung vom 31. Mai 1919, Aktenstück Nr. 391), und die Ausführungen in der 63. Sitzung der Verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung, Verhandlungsbericht S. 4261.

Das Recht auf Beschäftigung dagegen stellt sich dar als das nur gewissen Arbeitnehmern gegen den Arbeitgeber zustehende echte Recht auf Arbeitszuweisung innerhalb eines bereits bestehenden Arbeitsvertrages. Es bezweckt also — im Gegensatz zum Recht auf Arbeit — den Schutz des vertraglich verpflichteten Arbeitnehmers in seiner Arbeitsstellung.

Ich glaube und hoffe, daß wir nunmehr, nachdem wir uns die wesentlichen Unterscheidungsmerkmale zwischen den beiden Rechten vor Augen geführt haben, auch in den folgenden Betrachtungen den Begriff des Rechtes auf Beschäftigung richtig verstehen werden, ohne Gefahr zu laufen, ihn mit dem Recht auf Arbeit zu verwechseln oder gleichzustellen.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen über das Wesen und die Bedeutung des Rechtes auf Beschäftigung soll nunmehr auf die zweite Vorfrage und damit zugleich auf den ersten Hauptteil des in der Überschrift genannten Themas eingegangen werden: nämlich auf die Frage nach dem Bestehen einer Beschäftigungspflicht im allgemeinen. Besteht allgemein eine Pflicht des Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmer zu beschäftigen, und zwar nicht nur eine moralische Pflicht, sondern eine wirkliche, im Klagewege durchsetzbare Rechtspflicht? An die Spitze meiner folgenden Ausführungen möchte ich gleich die Antwort auf diese Frage setzen: Eine allgemeine Beschäftigungspflicht besteht nicht; es besteht aber eine solche in gewissen Fällen. Welche Fälle sind das nun?

Einmal die Fälle, in denen kraft ausdrücklicher Gesetzesvorschrift dem Arbeitgeber eine Beschäftigungspflicht auferlegt ist.

Das ist einmal der Fall in dem Schwerbeschädigtengesetz. Aus dem Wortlaut der Bestimmung des § 5 des SchwerBeschG., aus dem Zusammenhang dieser Bestimmung mit den übrigen Vorschriften des SchwerBeschG. und dem Zwecke des SchwerBeschG. ziehe ich den Schluß, daß das SchwerBeschG. dem Arbeitgeber die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter auferlegt hat, eine Pflicht, die in dem Grundgedanken des Gesetzes auch ihre sittliche Rechtfertigung findet: es soll diesen Arbeitnehmern ermöglicht werden, trotz des Niederganges unseres Wirtschaftslebens die ihnen noch verbliebene Arbeitskraft so gut ausnutzen zu können, daß sie ihnen nicht verkümmert, sondern ihre Erwerbsmöglichkeit erhält¹. Weiterenthalten das HGB. im § 76 und die GO im § 127 eine Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers gegenüber den bei ihm beschäftigten Lehrlingen. Fassung und Sinn der die Lehrlingshaltung betreffenden gesetzlichen Bestimmungen sprechen für diese Auffassung². Schließlich möchte ich auch aus Wortlaut, Stellung und Tendenz des Gesetzes über die juristischen Prüfungen und die Vorbereitung zum höheren Justizdienst in Preußen (vom 6. 5. 1869) eine gesetzliche Festlegung einer hier jedoch nicht erzwingbaren Beschäftigungspflicht des Staates gegenüber den Gerichtsreferendaren entnehmen. In diesem Zusammenhange will ich im Interesse einer erschöpfenden Darstellung nur noch kurz darauf hinweisen, daß ich nicht der Ansicht bin, daß das BRG. in seinen §§ 87 und 93 eine Pflicht zur Beschäftigung statuiert³. Diese Auffassung vertritt zwar Reichsgerichtsrat BEWER⁴, indem er sich auf den Wortlaut des BRG stützt, das in diesen Paragraphen von „beschäftigen“ spricht. Da aber die Festlegung einer derartigen Sonderpflicht nicht als Zweck des BRG. angesehen werden kann, so läßt sich aus dem Wortlaut

¹ Vgl. des näheren dazu meinen Aufsatz über die Pflicht des Arbeitgebers zur Beschäftigung der bei ihm eingestellten „Schwerbeschädigten“ im Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 28. Jg., Nr. 8, Sp. 143f.

² Vgl. dazu den Aufsatz des Verfassers über die Pflicht zur Beschäftigung der Lehrlinge im „Schlichtungswesen“.

³ Vgl. dazu auch die Ausführungen des Verfassers im „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“ 29. Jg., Nr. 2, S. 29, im „Schlichtungswesen“ 6. Jg., Nr. 11, im „Arbeitsrecht“ 11. Jg. Heft 6 und in den „Blättern für Arbeitsrecht“ 2. Jg. Nr. 13.

⁴ In der „Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht“ Jg. 1, Heft 1, S. 29f.

allein eine solch weittragende Verpflichtung nicht entnehmen. Auch andere gesetzliche Bestimmungen — z. B. Art. II der Preuß. Berggesetznovelle vom 28. 7. 1909, sowie die in der Nachkriegszeit erlassenen arbeitsrechtlichen Verordnungen (z. B. die sog. Einstellungsverordnung vom 12. 2. 1920 im § 8 und in den §§ 13—15 und 16—20) — enthalten meines Erachtens trotz einer für Annahme einer derartigen Pflicht sprechenden Wortlauts keine Beschäftigungspflicht für den Arbeitgeber.

Ich komme zu der zweiten Kategorie von Fällen, in denen eine Beschäftigungspflicht besteht: nämlich bei ausdrücklicher Verständigung der Vertragsparteien darüber. Das Hauptbeispiel, das gewissermaßen für die in verschiedenen TV statuierte Beschäftigungspflicht vorbildlich gewirkt hat, bietet der Bühnen-TV, der dem Bühnenleiter ausdrücklich die Pflicht auferlegt, sein Mitglied zu beschäftigen¹.

Die dritte Art von Fällen stellen die dar, in denen weder Gesetz noch Vertrag eine ausdrückliche Bestimmung über die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers enthalten: also die überwiegende Anzahl aller Fälle.

Gibt es in allen diesen Fällen, in denen Gesetz und Vertrag über eine Beschäftigungspflicht schweigen, keinen Beschäftigungszwang für den Arbeitgeber? Diese Ansicht wurde früher in dieser Allgemeinheit vom R.G.² und den OLG. Hamm³ und Breslau⁴, dem LG. Berlin⁵, sowie auch von zahlreichen Vertretern der Rechtswissenschaft, wie COSACK, FÖRSTER-ECCIUS⁶, LEHMANN-RING⁷, ja sogar von BAUM⁸ vertreten. Diese Ansicht verkennt meines Erachtens zweifelsohne den Zweck und den Sinn der sich auf die Regelung des Arbeitsverhältnisses beziehenden Bestimmungen. Man kann doch unmöglich das Bestehen einer solchen Beschäftigungspflicht mit dem Hinweis ablehnen, daß eine derartige Pflicht im Gesetz nicht ausdrücklich aufgestellt sei. Gerade im Arbeitsvertragsrecht wie auch bei zahlreichen anderen schuldrechtlichen Verträgen — Miete, Kauf usw. — gibt es doch eine große Anzahl von Rechten und Pflichten für die Vertragsparteien, die nicht ausdrücklich im Gesetz ihren Niederschlag gefunden haben, aber doch unzweifelhaft bestehen. Ich erinnere hier nur an die eine, doch sicherlich allgemein anerkannte Pflicht des Arbeitnehmers: die Treupflicht. Das Recht der Schuldverhältnisse wird heute mehr denn je von dem Grundsatz der Vertragsauslegung und -erfüllung nach Treu und Glauben bestimmt, jenem Grundsatz, der in das starre Gefüge mitleidloser Normen den Pulsschlag des Lebens hineinbringt⁹. Stellt man bei der Beurteilung der aus dem Arbeitsverhältnis sich ergebenden Rechte und Pflichten den Satz an die Spitze, daß die Regelung eines jeden Arbeitsverhältnisses so ausgestaltet sein muß, daß nach Art und Maß der Arbeitsleistung die körperliche und seelische Integrität des Arbeitenden gewahrt bleiben muß, so hat man den Rahmen, innerhalb dessen nach dem Grundsatz der Vertragsauslegung eine Ergänzung oder Modifikation des ursprünglichen Vertragsinhalts möglich ist. Übertragen wir den eben aufgestellten Leitrechtssatz konkret auf die uns hier interessierende Beschäftigungspflicht, so kommen wir dazu, eine Beschäftigungspflicht

¹ Vgl. § 5 des zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft Deutscher Bühnengehöriger geschlossenen TVs vom 12. 5. 1919 und § 6 Abs. 1 des für allgemein verbindlich erklärten Bühnen-TVs vom 19. 5. 1925, der in „Neuer“ Weg, 53. Jg., Nr. 8 S. 48, abgedruckt ist. Weiter § 2 des Deutschen Buchdrucker-TVs vom 1. 1. 1921.

² Z. B. in GRUCHOTS „Beiträgen zur Erläuterung des Deutschen Rechts“, Bd. 47, S. 400; Verhandl. vom 9. 12. 1902, Aktenzeichen III/278/02; J. W. 1903, Beilage 2, S. 17; Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, Bd. 68, S. 220.

³ Im Urteil vom 3. 11. 1911 in „Rechtsprechung der Oberlandesgerichte“, Bd. 24, S. 367.

⁴ Im Urteil vom 24. 3. 1911 in „Rechtsprechung der Oberlandesgerichte“, Bd. 22, S. 295.

⁵ In seinem im „Berliner Tageblatt“ 1911, Nr. 309, abgedruckten Urteil vom 3. 6. 1911.

⁶ § 138 des „Preußischen Privatrechts“, 1896.

⁷ S. 217 seines „HGBs für das Deutsche Reich“, 1914.

⁸ S. 64 seines „Rechts des Arbeitsvertrages“, 1914.

⁹ Vgl. LÖWENWAERTER: Lehrkommentar zum BGB., II. Bd.

in gewissen Fällen bereits heute als vorhanden anzusehen. Gewiß, eines darf man nicht übersehen: der weitaus größte Teil unserer Arbeitnehmer hat kein eigentliches Interesse daran, beschäftigt zu werden. Ihr Interesse beschränkt sich vielmehr typisch und — menschlich genommen — auch durchaus erklärlich darauf, ihre Schuldnerpflicht nach Kräften zu beschränken. Sie sind befriedigt, wenn sie den vertraglichen Lohn für die Zeit ihrer Untätigkeit erhalten. Aber es gibt doch auch eine nicht unbeträchtliche Anzahl von Arbeitnehmern, die ein Interesse an ihrer Beschäftigung haben, weil sie ohne diese Beschäftigung bereits erworbene Kenntnisse verlieren oder nicht in der Lage sind, mit den Errungenschaften der Entwicklung ihres Faches fortzuschreiten. Ich erinnere in diesem Zusammenhange nur an den ja als Schulbeispiel überall angeführten und auch vom RG¹ im Sinne einer Zuerkennung eines Rechtes auf Beschäftigung anerkannten Fall des Schauspielers oder den des Kapellmeisters, Konzertdirigenten, ja allgemein genommen des Künstlers. Bei diesen Leuten kann unter Umständen die weitere Existenz durch willkürliche Nichtbeschäftigung durch ihren Arbeitgeber erheblicher Gefährdung ausgesetzt werden. Geistige und körperliche Kräfte können hier nicht gefördert werden, und ihr Ehrgefühl wird verletzt. Nun wird man mir entgegenhalten, daß es außer den Künstlern keine Leute gibt, denen wirklich an einer Beschäftigung gelegen ist. Dieser Einwand greift jedoch nicht durch. Der angestellte Arzt und Jurist, die beide neben ihrer dienstvertraglichen Stellung keine Privatpraxis ausüben dürfen, der Zeitungsredakteur, der Koch eines Hotels, ja auch ein sozial vielleicht noch tiefer stehender Arbeitnehmer, der bestrebt ist, durch eifrige ständige Tätigkeit in seinem Spezialberufe sich zu einer gewissen Kunstfertigkeit auszubilden: sie alle haben ein großes Interesse, in dem von ihnen gewählten Arbeitsfach in ihrer Arbeitsstellung auch tatsächlich beschäftigt zu werden, um sich auf der nötigen Höhe des Wissens und des technischen Geschicks halten zu können.

Wie ist es nun möglich, dieses Bedürfnis nach Beschäftigung mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang zu bringen, die nichts über die Anerkennung eines derartigen Bedürfnisses enthalten? Ich antworte darauf: durch Heranziehung der Vorschriften des Allgemeinen Teiles und der Allgemeinen Vorschriften des Schuldrechts des BGB., der §§ 133, 157, 242.

I. 1. § 133 BGB. besagt:

Bei der Auslegung einer Willenserklärung ist der wirkliche Wille zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften.

Der Arbeitgeber, der mit dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag tätigt, will in der Regel einen nicht besetzten Arbeitsplatz durch Vertragsabschluß mit einem Arbeitnehmer besetzen; seine tatsächliche Erklärung wird wohl fast immer dahin gehen, daß er sich zur Zahlung eines bestimmten Arbeitslohnes verpflichtet, und zwar wohl meist erst nach Vorleistung des Dienstverpflichteten.

Die Willenserklärung des Arbeitnehmers wird grundsätzlich dahin gehen, bzw. auszulegen sein, daß er durch den Vertrag in die freie Arbeitsstelle eintreten will, um sich durch diese Arbeitsgelegenheit eine — vielleicht die einzige oder doch sonst die hauptsächlichste — Einnahmequelle zu verschaffen, von der dann sein Lebensunterhalt abhängt. In gewissen Fällen oder vielleicht sogar bei gewissen Arbeitnehmerkategorien wird aber diese enge Auslegung der Willenserklärung nicht allein den Kern der Sache treffen, da bei diesen Arbeitnehmern der Vertrag nicht nur der Lohnzahlung halber eingegangen wird, sondern auch mit der dem Arbeitgeber nicht unbekanntem Absicht, seine Arbeitskraft wirklich zu betätigen, sei es, um erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten und zu erweitern, um auch

¹ In seinem Urteil vom 26. 10. 1910 in J. W. 1911, Nr. 22, S. 39; ГРУХОТ, Bd. 55, S. 1055, Archiv für zivilistische Praxis, 86/16 u. a. m.

später noch in dem von ihm gewählten Arbeitszweig erfolgreich wirken zu können, oder um durch die tatsächliche Beschäftigung die Gelegenheit zum besonderen Gelderwerb zu erhalten, wie z. B. bei der Entlohnung durch Überlassung von Trinkgeldern, der Gewinnbeteiligung, der Entlohnung im Akkord oder der Aussetzung von Prämienarbeit.

2. Ist somit nach § 133 BGB. der erklärte Wille der Vertragsparteien auszulegen versucht worden, so ist nach § 157 BGB.:

Verträge sind so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern,

zu ermitteln, was zwar nicht gerade erklärter Parteiwille ist, aber als Parteiwille nach dem erkennbar mit dem Vertrag verfolgten Zwecken in Zweifel zu gelten hat¹. Als Auslegungsmaßstab sollen und müssen hier Merkmale dienen, die außerhalb des Erklärenden selbst zu finden sind: die Anforderungen an Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte. Neben dem gesamten Vertragsinhalt und Vertragszweck — nach objektivem Maßstab — ist mit zu berücksichtigen, was die Parteien zwar nicht erklärt haben, was sie aber in Gemäßheit des gesamten Vertragszweckes dann erklärt hätten, wenn sie den offen gebliebenen Punkt in ihren Vereinbarungen ebenfalls geregelt haben würden und hierbei zugleich dem Gebot von Treu und Glauben gefolgt wären². Es ist grundsätzlich unerheblich, ob der Arbeitgeber bei Abschluß des Vertrages etwa eine subjektiv unrichtige Vorstellung vom Erklärungswert seines Tuns gehabt hat; denn für die Bewertung der Erklärung müssen objektive Gesichtspunkte gelten³. Objektiv betrachtet läßt die Willenserklärung des Arbeitgebers bei Vertragsschluß in den Fällen, in denen — wie oben dargelegt — der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse an tatsächlicher Beschäftigung hat, stets den Schluß zu, daß er mit dieser einen Anspruch des Arbeitnehmers nicht ausschließen will, der sich durch die Arbeitsentwicklung selbst Vorteile verschaffen will.

3. Mit diesem Ergebnis, daß die Existenz des Rechtes auf Beschäftigung im Zweifel als Parteiwille zu gelten habe in den Verträgen, in denen der Arbeitnehmer aus verschiedenen materiellen und sogar ideellen Gründen ein erkennbares Interesse daran habe, ist jedoch die Auslegung des § 157 BGB. noch nicht beendet. Es sind vielmehr noch die sozial-ethisch abwertenden Gesichtspunkte „Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte“ zu berücksichtigen⁴. Die Beurteilung nach Treu und Glauben muß auf einer unparteiischen Abwägung der beiderseitigen Interessen beruhen: „Und auch von den Parteien selbst darf keine rücksichtslos nur ihren einseitigen Interessenstandpunkt verfolgen; sie muß bei Vollziehung und Annahme der Leistung mindestens als wegweisenden Leitstern das im Auge behalten, was STAMMLER das ‚soziale Ideal‘ nennt: die Objektivität der Zwecksetzung, wobei jeder die Sonderzwecke seines Gegners zu seinen eigenen macht⁵.“ Durch eine derartige Auslegung des § 157 BGB. kann damit nie ungerecht einem Arbeitnehmer ein Recht auf Beschäftigung zugesprochen werden, der ein solches durch eigene Schuld oder sonst durch Umstände verwirkt hat, die seiner Machtsphäre zuzurechnen sind.

4. Schließlich darf bei der Vertragsauslegung nach § 157 BGB., die in der jetzigen Zeit den Lebensnotwendigkeiten der Arbeitnehmer in besonderem Maße im Rahmen des Arbeitsvertragsrechtes gerecht zu werden bestrebt sein muß, auch nicht übersehen werden, daß die Reichsverfassung in ihren Grundrechten und Grundpflichten der Deutschen eine Reihe von Grundsätzen über das Arbeitsrecht

¹ Vgl. OERTMANN: Recht der Schuldverhältnisse, 1910, Bd. I, S. 477.

² Reichsgerichtsrätekommentar zum BGB., 1921, Anm. zu § 157.

³ OERTMANN in der Deutschen Juristen-Zeitung 19, S. 655.

⁴ Vgl. OERTMANN in: Arbeitsrecht 2, Jg., S. 222.

⁵ Vgl. OERTMANN: Schuldrecht, I. Bd., S. 23.

aufstellt, die bei der Auslegung von Arbeitsverträgen besondere Beachtung erheischen: dazu gehört vor allem die dauernde Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Millionen von Arbeitnehmern — im weitesten Sinne —, ihre rationelle Ausnutzung und der Schutz vor der volkswirtschaftlichen Benachteiligung zu privatwirtschaftlichem Nutzen.

5. Nicht nur die Anwendung der im § 157 BGB. vorgeschriebenen Vertragsauslegung auf den Beschäftigungsanspruch läßt ein Recht auf Beschäftigung nach Lage des einzelnen Falles für die daran interessierten Arbeitnehmerschichten in der Rechtsordnung begründet erscheinen, sondern auch die Berücksichtigung des § 242 BGB.:

Verträge sind so zu erfüllen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

Gemäß § 242 BGB. hat jeder Teil bei der Abwicklung des Vertragsverhältnisses den ihm bekannten besonderen Interessen des anderen Rechnung zu tragen und sein Verhalten so einzurichten, daß eine Benachteiligung des anderen tunlichst vermieden wird. Dieses Verhalten geht nach der Rechtsprechung des R.Gs. so weit, daß jeder Teil nicht nur auf diese besonderen Interessen des anderen Teiles billig Rücksicht zu nehmen hat, sondern gegebenenfalls sogar zur Abwendung einer Schädigung des anderen Teiles mitwirken muß¹. Die Folge dieser Auslegung des § 242 BGB. für die behandelte Frage ist dann die, daß aus dieser Vorschrift ebenfalls ein Recht auf Beschäftigung für die Arbeitnehmer, welche an einem solchen Recht ein — objektiv — erkennbares Interesse haben, hergeleitet werden kann.

II. 1. § 242 BGB. enthält aber auch zugleich den Maßstab für die Art und Weise, wie der Arbeitgeber, der im gegebenen Falle zur Beschäftigung von Arbeitnehmern verpflichtet ist, seiner Beschäftigungspflicht nachzukommen hat: nämlich so, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Mit Treu und Glauben wäre es zum Beispiel unvereinbar, daß der zur Abnahme der Dienste verpflichtete Arbeitgeber, der durch Zurückweisung der Dienste, d. h. also Nichtbeschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers, vertragswidrig gehandelt hat, daraus Vorteile zieht. Der Arbeitgeber ist als Schuldner dem Arbeitnehmer für jede Nichterfüllung der Leistung, die wider den Grundsatz von Treu und Glauben verstößt, verantwortlich; er kann von seiner Leistungspflicht — d. h. Beschäftigungspflicht — nur durch solche Umstände frei werden, für die er nach den Grundsätzen von Treu und Glauben nicht verantwortlich gemacht werden kann.

Das „Wie“ der Beschäftigung läßt sich aber auch noch aus einer anderen Bestimmung herleiten, nämlich aus § 315 BGB.

§ 315 BGB. besagt:

„Soll die Leistung durch einen der Vertragschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, daß die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.

Die Bestimmung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem anderen Teile. Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.“

Im Arbeitsvertrag sind nun in der Regel die einzelnen Dienstleistungen des Arbeitnehmers nicht vertraglich festgelegt, sondern die Bestimmung der Anordnung ist dem Dienstherrn überlassen. Würde er diese Bestimmung nach seinem willkürlichen Ermessen treffen, so wäre sie nach § 315 BGB. nichtig. In den meisten für den hier behandelten Fall in Betracht kommenden Arbeitsverträgen wird nichts über den Umfang des Ermessens des Arbeitgebers stehen. Diese Arbeitsverträge

¹ In J. W. 11, 359 und 13, 129 und in WARNEYER: Entscheidungen, 10, 247.

unterstehen dann also der Bestimmung des § 315 BGB., nach der im Zweifel als Vertragswille anzunehmen ist, daß der zur Bestimmung berechtigte Arbeitgeber diese nach dem sachlichen Maßstab des billigen Ermessens zu treffen hat¹. Teilt also der Arbeitgeber in Erfüllung seiner Beschäftigungspflicht dem beschäftigungsberechtigten Arbeitnehmer eine Arbeit zu, die offenbar billigem Ermessen nicht entspricht, so kann letzterer ihre Übernahme verweigern; denn „soll die Bestimmung nach billigem Ermessen getroffen werden“ — und das geht aus § 315 I, BGB. hervor — „so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht; entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen“. Dabei soll allerdings nicht verkannt werden, daß sich gewisse Schwierigkeiten bei der Abschätzung darüber, ob eine bestimmte zugeteilte Arbeit dem billigen Ermessen entspricht oder nicht, ergeben können; immerhin wird sich eine Lösung im gegebenen Falle auf Grund von Sachverständigengutachten ergeben.

Es mag übrigens in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, daß das Kammergericht² sogar den § 315 BGB. zur Begründung eines Rechtes auf Beschäftigung für den Bühnenkünstler herangezogen hat, nicht nur zur Auslegung des Umfanges dieses Rechtes. Das Kammergericht beruft sich zur Stützung seiner Ansicht auf Absatz 3 Satz 2 des § 315 BGBs., der bestimmt, daß die Bestimmung durch Urteil getroffen wird, wenn sie nicht der Billigkeit entspricht oder verzögert wird. Verzögere also der Arbeitgeber die Bestimmung über die Tätigkeit des Arbeitnehmers, so sei das zunächst als Nichtbeschäftigung des auf seine Beschäftigung bedachten Dienstverpflichteten anzusehen und habe die Folge, daß an Stelle der nicht erfolgten Erklärung des Arbeitgebers, ob und in welcher Weise er den Arbeitnehmer beschäftigen wolle, ein dahingehendes Urteil gefällt werde.

In diesem Zusammenhange sei dann noch bemerkt, daß gerade aus der Anwendung dieser Vorschriften von der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung dann keine Rede sein kann, wenn ihm nach Treu und Glauben eine Beschäftigung nicht zuzumuten ist, sei es, weil der Arbeitgeber beim besten Willen nicht in der Lage ist, oder sei es, weil der Arbeitnehmer durch sein Verhalten die weitere Aufrechterhaltung eines geordneten Betriebes unmöglich macht. Unter Anwendung dieser gesetzlichen Bestimmungen in ihrer Auslegung, wie sie sie bisher durch unsere höchstichterliche Rechtsprechung erhalten haben, läßt sich meines Erachtens eine Beschäftigungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer, der ein tatsächliches besonderes Interesse an der Leistung seiner Dienste hat, herleiten.

Zum Schlusse dieses ersten Teiles des Themas möchte ich ganz kurz noch auf die Frage eingehen, welche Arbeitnehmer denn zu den an der Beschäftigung interessierten gehören, und die Beantwortung dahin fassen: es kommen nur solche Arbeitnehmer in Frage, die für eine längere Zeit an ihren Dienstvertrag gebunden sind und daher an der Beschäftigung deshalb in hohem Maße Interesse haben, weil sie ohne eine Beschäftigung entweder bereits erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten verlieren oder doch jedenfalls mit der Zeit und deren Errungenschaften nicht so fortschreiten können, wie es erforderlich ist, wenn sie in dem von ihnen gewählten Arbeitszweig später noch erfolgreich wirken sollen; es gehören dazu ferner die Arbeitnehmer, die sich in der Ausbildung oder Fortbildung in ihrem Berufe befinden, sowie die, deren tatsächliche Beschäftigung Voraussetzung für die Ausübung eines Amtes oder Vorbedingung für die Gewährung einer Sonderentlohnung bildet.

Damit gehe ich dann zu dem zweiten Teil über, der insofern nur ein Appendix des ersten Teiles ist, als er sich lediglich mit der Frage zu befassen hat, ob z u

¹ Der Bühnennormalvertrag (Anm. 3 oben S. 309) läßt z. B. als „angemessen“ die Beschäftigung gelten, „die im Rahmen des vertraglichen Rollengebietes erfolgt“ (§ 6 a. a. O.).

² Die Entscheidung ist abgedruckt in den Blättern für Rechtspflege im Bezirk des Kammergerichts, 24. Jg., Bd. 13, S. 30.

diesen begünstigten Arbeitnehmern auch der Akkordarbeiter gehört, und zwar, wie ich hier gleich zweifelsfrei feststellen will, der Akkordarbeiter nur um seiner Akkordarbeiterstellung willen, der also nicht zugleich unter eine der vorhin genannten Kategorien fällt.

Bekleidet der Akkordarbeiter eine Stellung im Arbeitsleben, die nach ihrer typischen Eigenart zur Zubilligung eines Beschäftigungsrechtes zwingt? Ich möchte diese Frage verneinen. Was zwingt dazu, die Annahme einer Beschäftigungspflicht zugunsten des Akkordarbeiters als unumgänglich notwendig hinzustellen? Man kommt mit der Behauptung, daß der Lohn sich nach dem Arbeitserfolge richte und daher nicht ohne eine Akkordarbeitsleistung erzielt werden könne. Träfe diese Behauptung zu, so würde ich allerdings nicht anstehen, die Arbeit des Akkordarbeiters als eine solche zu bezeichnen, die sich von vornherein dem vorhin von mir entwickelten Rechtsgrundsatz unterordnen ließe. Der Akkordarbeiter würde dann in hohem Maße an der Beschäftigung ein Interesse haben, weil die tatsächliche Beschäftigung Vorbedingung für die Gewährung einer Sonderentlohnung sein würde. Aber liegt denn der Fall hier wirklich so? Doch nicht. Der Lohn des Akkordarbeiters bestimmt sich in der Zeit, in der ihn der Arbeitgeber — im Verzuge befindlich — nicht beschäftigt, nach der Vorschrift des § 615 BGB., d. h. also, wie auch JAEHRISCH zutreffend ausführt¹, er hat die Vergütung zu fordern, die verdient wäre, wenn die Arbeit geleistet wäre. Verdient wäre aber doch nicht der dem Akkordlohn regelmäßig zugrunde liegende Zeitlohn oder, wie OERTMANN² und LOTMAR³ annehmen, die Lohnsumme, die der Arbeitnehmer nach seiner durchschnittlichen Leistungsfähigkeit vermutlich verdient haben würde; denn dabei würde ja die vorhandene Leistungsfähigkeit nicht genügend berücksichtigt werden. Es mag ja zugegeben werden, daß es in der Praxis Fälle geben wird, in denen es mangels jeglichen Anhalts schwierig sein wird, den mutmaßlichen Akkordlohn zu berechnen. Ich erinnere da nur an die Fälle, in denen der Akkordarbeiter überhaupt noch nicht beschäftigt worden ist oder ihm nach Beendigung der Akkordarbeit keine weitere Akkordarbeit übertragen wird. Jedoch würde es unbedingt zu weit gehen, aus der Schwierigkeit der Beweisführung einem Arbeitnehmer lediglich deswegen einen Anspruch auf Beschäftigung zu geben.

In diesem Zusammenhange muß ich noch auf ein zweites Bedenken eingehen, das an sich für eine Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Akkordarbeiter zu sprechen scheint: § 124 GO. Man könnte annehmen — und tut es ja auch —, daß § 124 die Grundlage für die Zubilligung eines Beschäftigungsanspruches an den Akkordarbeiter bildet. Will man schon in den gewöhnlichen Fällen, wo diese Kündigungsbestimmung nicht enthalten ist — so deduziert man —, einem Arbeitgeber eine Beschäftigungspflicht auferlegen, um wieviel mehr muß dann eine solche Pflicht bei dem Akkordvertrage als bestehend angenommen werden, bei dem sogar der § 124 GO. dem Arbeitgeber ein ausdrückliches Recht zur fristlosen Kündigung mangels ausreichender Beschäftigung gibt. Dieser Auffassung liegt aber ein falscher Gedanke zugrunde. Dem Akkordarbeiter steht doch nicht deswegen das in § 124 gesetzlich geregelte Kündigungsrecht zur Seite, weil er ein Recht auf Beschäftigung hat, sondern, wie auch JAEHRISCH⁴ zutreffend ausführt, nur die Erwägung, daß der Akkordarbeiter sich nicht mit den praktisch oft schwierig durchzusetzenden und nur zu oft zu Lohnstreitigkeiten führenden Rechtsbehelfen des § 615 BGB. begnügen soll. Dem Arbeitgeber liegt an sich die Pflicht zur ausreichenden Beschäftigung gegenüber dem Akkordarbeiter ob, mit der Folge, daß

¹ S. 24 seines „Lohnanspruches bei unvollendeter Akkordarbeit“, 1925.

² In seinem: Recht der Schuldverhältnisse, § 615, Bemerkung 3a, und in seinem: Arbeitslohn, S. 36.

³ Im „Arbeitsvertrag“, Bd. II, 1908, S. 697.

⁴ a. a. O., S. 27.

er, falls er dieser Pflicht nicht nachkommt, dem Rechtsnachteil der fristlosen Kündigung durch den Akkordarbeitnehmer ausgesetzt ist.

Ich komme also zu dem Ergebnis, daß es eine Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Akkordarbeiter auf Grund seiner Stellung als Akkordarbeiter allein nicht gibt. Der Arbeitgeber erlangt zwar mit dem Angebot der Akkordarbeit die Möglichkeit, über die Verwendung der Arbeitskraft zu bestimmen. Ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch machen will, ist seine Sache, da er zur Verwendung der Arbeitskraft nicht verpflichtet ist und demgemäß nicht in Schuldner-, sondern nur in Gläubiger-Verzug kommt.

Die Zuweisung der Arbeit bei Akkord.

Von Dr. FRIEDRICH WEGENER-Berlin.

Gegenüber dem Referat von Dr. FRANKE über die Beschäftigungspflicht behandelt das Korreferat die Frage der Zuweisung der Arbeit bei Akkord.

Bei der Gliederung des Stoffes wird zunächst von der Frage des Rechts auf Beschäftigung ausgegangen, dann die Frage der Zuweisung der Arbeit im allgemeinen untersucht und zum Schluß die Frage der Zuweisung der Arbeit insbesondere bei Akkord unter Anführung praktischer Fälle behandelt.

In Übereinstimmung mit FRANKE vertrete ich die Ansicht, daß ein Recht der Arbeitnehmer auf Beschäftigung im Hinblick auf § 611 BGB. im allgemeinen nicht besteht¹. Nur in den Sonderfällen, in denen in Gesetzesvorschriften oder in Verträgen hierüber etwas bestimmt ist oder nach den Grundsätzen von Treu und Glauben die tatsächliche Beschäftigung als stillschweigend vereinbart anzusehen ist, besteht ein derartiges Recht. Ich möchte allerdings im Zusammenhang hiermit der oft vertretenen Ansicht, daß ein Recht auf Beschäftigung schon dann bestehen kann, wenn der betreffende Arbeitnehmer ein großes Interesse an der tatsächlichen Beschäftigung hat, entgegenzutreten. Es kommt nämlich meines Erachtens nicht nur darauf an, ob der Arbeitnehmer ein großes Interesse an der Beschäftigung hat, sondern auch darauf, daß dem Arbeitgeber dieser Umstand bei Abschluß des Arbeitsvertrages bekannt war bzw. erkennbar sein mußte. Aus diesem Grunde würde ich z. B. in dem Fall des Kammerdieners und des einfachen Arbeiters, die aus besonderen Gründen ein Interesse an ihrer Beschäftigung haben, um sich weiterzubilden und vorwärtszukommen, nicht ohne weiteres ein Recht auf Beschäftigung annehmen. Ein Recht auf Beschäftigung besteht meines Erachtens in diesen Fällen nur dann, wenn das Interesse auch dem Arbeitgeber bekannt bzw. erkennbar war.

Die Zuweisung der Arbeit ist nach der Ansicht KASKELS² ein Unterfall der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschaffung der sogenannten „Arbeitssubstrate“,

¹ Vgl. hierzu: BEWER: Das Recht auf Beschäftigung. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht, Jg. 1, Heft 1—2, Sp. 29ff. — FRANKE: Zum Begriff der „Weiterbeschäftigung“ im Sinne des § 87 Abs. 2 BRG. Gew.- u. Kaufm.-Ger., Jg. 29, Nr. 2, Sp. 29ff. — Derselbe: Das Recht auf Arbeit und das Recht auf Beschäftigung. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht, Jg. 4, Heft 9, Sp. 547ff. — Derselbe: Hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Beschäftigung? Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht, Jg. 5, Heft 11, Sp. 645ff. — KASKEL: Arbeitsrecht, § 35. Berlin 1925. — OERTMANN: Deutsches Arbeitsvertragsrecht, § 35, Berlin 1923; bzgl. des Rechts auf Betreten des Betriebes die Abhandlung des Verfassers: Ist der Arbeitgeber verpflichtet, entlassenen Arbeitnehmern das Betreten des Betriebes zwecks Einsprucherhebung nach § 84 BRG. zu erlauben? Dt. Arbeitgeber-Zeit., Jg. 26, Nr. 2.

² Vgl. hierzu: KASKEL: Lohnanspruch Arbeitswilliger bei Betriebsstockungen. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht, Jg. 2, Sp. 1ff.

zu der außerdem noch die Pflicht zur Bereitstellung eines „normal funktionierenden Betriebes“ und die Pflicht zur Lieferung geeigneter Werkzeuge, Rohstoffe usw. zuzurechnen sind, die aber hier nicht näher in Betracht kommen.

Sehr umstritten ist nun die Frage, ob es sich bei der Beschaffung der Arbeitssubstrate und insbesondere bei der Zuweisung der Arbeit um eine bloße Mitwirkungshandlung oder um eine Leistungspflicht des Arbeitgebers handelt, deren Unterlassung je nachdem den Annahmeverzug oder den Leistungsverzug begründen würde. Ein näheres Eingehen auf Einzelheiten der verschiedenartigen Rechtsfolgen bei Annahme- bzw. Leistungsverzug erübrigt sich hier, da diese Frage bereits Gegenstand eines besonderen Referats war. Als wesentlich sei hervorgehoben, daß bei Annahmeverzug der Arbeitgeber auch ohne Verschulden zur Lohnzahlung verpflichtet ist, bei Leistungsverzug ist er außer zur Lohnzahlung auch zum Schadenersatz verpflichtet, aber nur, wenn ein Verschulden seinerseits vorliegt; trifft den Arbeitgeber kein Verschulden, so liegt Unmöglichkeit der Leistung vor, die ihn von jeder Leistung befreit.

TITZE, TRAUTMANN, OERTMANN, KOEHLER¹ u. a. begründen ihre Ansicht, daß eine bloße Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers bei der Beschaffung der Arbeitssubstrate vorliegt, damit, daß der Arbeitnehmer regelmäßig kein Recht auf Beschäftigung und somit auch kein Recht auf Beschaffung der Arbeitssubstrate haben könne.

Dagegen stellt nach der Ansicht KASKELS, der ich mich anschließe, die Beschaffung der Arbeitssubstrate, sofern die Voraussetzungen hierfür vorliegen, eine selbständige Leistungspflicht des Dienstberechtigten dar und ist nicht etwa eine bloße Mitwirkungshandlung. KASKEL weist hierzu darauf hin, daß zur Beschaffung von Rohstoffen usw. eine eigene Leistung und nicht nur die Ergänzung einer fremden Leistung erforderlich ist.

Die bisherigen Ausführungen bezogen sich auf die Fragen, die bei der Zuweisung der Arbeit im allgemeinen entstehen.

Es ist nun zu untersuchen, ob und welche Besonderheiten etwa bei der Zuweisung der Arbeit bei Akkord in Erscheinung treten.

Zunächst ist zu prüfen, ob der Akkordarbeiter ein Recht auf Beschäftigung und damit auch unbedingt ein Recht auf Beschaffung der Arbeitssubstrate hat.

BEWER² ist m. E. im Widerspruch mit der Praxis der Meinung, daß der Arbeitnehmer die pflichtmäßige Zuweisung von Akkordarbeit stets so auffassen wird, daß der Arbeitgeber verpflichtet sein will, die Leistung von Akkordarbeit, nach deren Ergebnis sich auch sein Akkordlohn richtet, entgegenzunehmen. Im Hinblick auf die im Kommentar der Reichsgerichtsräte³ wiedergegebene Ansicht, daß ein Anspruch auf Annahme der Dienste gegen den Dienstberechtigten ausnahmsweise schon aus den Umständen gefolgert werden könne, schließt er ferner, daß auch bei Akkordverträgen dem Arbeitnehmer ein klagbares Recht auf Beschäftigung und Entgegennahme seiner Arbeit zustehe.

STRECKEWALD⁴ kommt in der Hauptsache aus „sozialen“ Gründen zu dem gleichen Ergebnis.

OERTMANN⁵ steht auf dem Standpunkt, daß dem Arbeitgeber „ohne weiteres, mindestens im Zweifel, in gewissem Sinne“ eine Pflicht zur Beschäftigung beim

¹ Vgl. TITZE: Zur Risikofrage im Arbeitsverhältnis. Jur. Woch. Jg. 51, 1922, Heft 8, S. 548 ff. — OERTMANN: Lohnanspruch der Arbeitswilligen. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht, Jg. 2, Heft 8, Sp. 461 ff. — TRAUTMANN: Unmöglichkeit der Leistung und Annahmeverzug. GRUCHOTS Beiträge, Bd. 59, S. 434 ff. — KOEHLER: Begrenzung der Lohnzahlungspflicht bei Betriebsstörungen. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht, Jg. 2, Sp. 473 ff.

² BEWER: a. a. O., Sp. 33.

³ Kommentar der Reichsgerichtsräte, Berlin, 3. Aufl., 1921, § 611, Anm. 3.

⁴ STRECKEWALD: Der Akkordvertrag, Berlin, 1920, S. 44.

⁵ OERTMANN: Deutsches Arbeitsvertragsrecht, a. a. O. . . ., S. 137 ff.

Akkordvertrag obliegt, und begründet dies damit, daß der Arbeitslohn in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsergebnis stehe und daß es dem Arbeitgeber sinngemäß nicht überlassen bleiben könne, die Höhe des Verdienstes durch „Nichtzuweisung von Arbeit“ mehr oder weniger herabzudrücken. Das Recht auf Beschäftigung falle aber weg, wenn für die Sicherung des zu erwartenden Verdienstes besondere Vorkehrungen getroffen seien.

Der Meinung, daß der Akkordarbeiter stets oder ohne weiteres ein Recht auf Beschäftigung hat, kann nicht gefolgt werden. Denn daß der Akkordarbeiter im Gegensatz zum Stundenlöhner ein besonderes Interesse an der Arbeit als solcher hat, wird nicht behauptet werden können. Vielmehr haben beide Arbeitnehmergruppen ohne Unterschied nur ein Interesse am Lohn. Der Akkordarbeiter hat im Hinblick auf die besondere Berechnung des Akkordlohnes nur ein Interesse an der richtigen Lohnberechnung. Ist die Berechnung der richtigen Höhe des Akkordlohnes möglich, dann wird der Akkordarbeiter, der nicht beschäftigt wird, ebensowenig geschädigt wie der unbeschäftigte Lohnarbeiter. Der Akkordarbeiter wird im Gegensatz zum Stundenlöhner dann erheblich geschädigt, wenn ihm nicht ausreichende Arbeit zugewiesen wird. Wird er gar nicht beschäftigt, so kann er seine Ansprüche in voller Höhe wegen Annahmeverzugs einfordern.

Es könnte z. B. der Fall eintreten, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zwar beschäftigt, ihm aber sehr wenig Arbeit zuweist. Der Akkordarbeiter würde sich in diesem Falle schlechter stehen, als wenn er überhaupt nicht beschäftigt würde, da er im ersteren Falle an sich nur Anspruch auf die entsprechend seiner geringen Arbeitsleistung verminderte Vergütung, im anderen Falle aber Anspruch auf seinen normalen vollen Lohn hat. Der im ersten Fall gegebene Anspruch auf Schadenersatz gegen den Arbeitgeber wegen fehlerhafter Ausübung des Direktionsrechts ist nur sehr schwer zu verwirklichen.

Im Gegensatz zu den bisher wiedergegebenen Ansichten vertritt WÖLBLING¹ die Meinung, daß der Akkordarbeiter zwar ein Recht auf Zuweisung von ausreichender Akkordarbeit habe, aber nur dann, wenn er beschäftigt werde; einen klagbaren Anspruch auf Beschäftigung habe der Akkordarbeiter an sich nicht. Dieser Ansicht, daß der Akkordarbeiter kein Recht auf Beschäftigung habe, kann ebenfalls nicht gefolgt werden,

Vielmehr bin ich mit KASKEL² der Ansicht, daß dem Arbeiter, soweit er ein dem Arbeitgeber bekanntes oder erkennbares besonderes Interesse an der Arbeitsleistung hat — sei es aus besonderen materiellen oder idealen Gründen —, auch ein Recht auf Beschäftigung zusteht. Bei Vereinbarung der Lohnberechnung nach Maßgabe der Arbeitsleistung (Akkord, Prämie) ist der Arbeitgeber z. B. zur Beschäftigung der Arbeiter vertraglich verpflichtet, wenn es nicht möglich ist, die richtige Höhe des Akkordlohnes annähernd zu bestimmen.

Wenn die Anhänger der Richtung, die das unbedingte Recht des Akkordarbeiters auf Beschäftigung vertreten, sich darauf berufen, daß der Akkordlohn vom Arbeitserfolg abhängig sei und dieser doch ohne Arbeitsleistung nicht erzielt werden könne, so ist hierauf zu erwidern, daß man doch aus der Schwierigkeit der Frage der Lohnbemessung noch kein Recht auf Beschäftigung herleiten kann.

Im übrigen wird die Schwierigkeit der Lohnberechnung meines Erachtens auch in den meisten Fällen bei weitem überschätzt.

Nach § 615 BGB. ist im Falle der Nichtbeschäftigung diejenige Vergütung zu zahlen, die verdient wäre, wenn die Arbeit geleistet wäre.

Die Frage, wie ein Akkordarbeiter, der nicht beschäftigt wird, zu entlohnen ist, wird z. B. praktisch bei Betriebsratsmitgliedern, die von der produktiven Arbeit

¹ WÖLBLING: Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag, Berlin 1908, S. 133 ff.

² KASKEL: Lohnanspruch a. a. O., Sp. 7, u. ders., Arbeitsrecht, § 35.

freigestellt worden sind. In den Entscheidungen, die hierüber vorliegen¹, wird der Standpunkt vertreten, daß die versäumte Arbeitszeit mit dem Akkorddurchschnittsverdienst zu bezahlen ist, wenn das betreffende Mitglied der Betriebsvertretung im Akkord gearbeitet hat oder wenn in der Abteilung, in der es beschäftigt war, inzwischen Akkord eingeführt wurde. Im letzten Falle erhält es, da es selbst noch nicht im Akkord gearbeitet hat, den Akkorddurchschnittsverdienst gleichwertiger Arbeiter.

Folgt man der herrschenden Meinung über die Lohnhöhe bei Annahmeverzug im Dienstvertrag, nach der der Akkordarbeiter Anspruch auf seinen Durchschnittsverdienst hat, wobei beiden Teilen der Gegenbeweis offensteht, daß der Verdienst tatsächlich höher oder niedriger gewesen wäre, so liegt aus Billigkeitsgründen keine Veranlassung vor, den Akkordarbeiter besser zu stellen wie den Zeitlohnarbeiter und nur ersterem ein Recht auf Beschäftigung einzuräumen. Nur in den wenig zahlreichen Fällen, in denen keine Möglichkeit besteht, die Höhe des Akkordlohns in angemessener Weise annähernd zu bestimmen, würde ein Recht auf Beschäftigung zu bejahen sein. Die Frage, wann ein derartiger Fall vorliegt, kann nur nach Prüfung des Einzelfalles beantwortet werden. So wird z. B. in dem Fall, in dem der Akkordarbeiter seit langer Zeit einen Akkordverdienst hatte, der stets eine annähernd gleiche Höhe aufwies, kein Recht auf Beschäftigung vorliegen. Dagegen wird in einem anderen Falle, in dem die Höhe des Akkordverdienstes wesentlichen Schwankungen unterlag oder in dem es aus anderen Gründen nicht möglich ist, die wahrscheinliche Höhe des Akkordverdienstes zu ermitteln, z. B. weil der Arbeiter noch gar keine Gelegenheit gehabt hatte, im Akkord zu arbeiten und ein anderer Vergleichsmaßstab nicht vorhanden ist, ein Recht auf Beschäftigung gegeben sein. Meines Erachtens entfällt dieses Recht aber, wenn der Arbeitgeber sich bereit erklärt, den in dem betreffenden Einzelfall höchstmöglichen Akkordverdienst zu zahlen, denn damit entfällt auch das besondere materielle Interesse des Akkordarbeiters an der Beschäftigung.

Der Gesetzgeber hat ganz richtig erkannt, daß der Akkordarbeiter nicht durch ein Recht auf Beschäftigung im Hinblick auf seinen Verdienst geschützt wäre und hat daher im § 124,4 GO. ausdrücklich vorgesehen², daß der Arbeitgeber bei Stücklohn für ausreichende Beschäftigung zu sorgen hat, andernfalls die Arbeitnehmer das Recht zur fristlosen Kündigung haben.

Die Vorschrift des § 124,4 GO. bezweckt also nicht etwa die Sicherung der Zuweisung von Arbeit überhaupt, sondern nur die Sicherung ausreichender Beschäftigung für den Akkordarbeiter, da hier ein besonderes Interesse und Schutzbedürfnis im Hinblick auf die Höhe seines Verdienstes vorliegt, indem ihm in jedem Falle — sei es schuldloser oder schuldhafter — unzureichender Zuweisung von Arbeit das Recht zur fristlosen Kündigung gegeben wird.

JÄERISCH³ weist also durchaus zutreffend darauf hin, daß die Ablehnung des Rechts auf Beschäftigung für den Akkordarbeiter nicht im Widerspruch zu § 124 Ziff. 4 GO. stehe.

Auch aus den Absichten der Vertragsparteien bei Abschluß des Arbeitsvertrages läßt sich — falls nichts Besonderes vereinbart ist — kein Recht auf Beschäftigung des Akkordarbeiters herleiten, da meines Wissens in der Praxis nirgends ein Brauch besteht, bei Akkordarbeitern stets ein Recht auf Beschäftigung als stillschweigend vereinbart anzunehmen.

¹ Schl. A. Stuttgart v. 7. 4. 1922, Schl. W. Jg. 4, S. 166, u. Gew.-Ger. Dresden v. 4. 5. 1922, B.-R.-Zeit. 1922, S. 140.

² Ferner befindet sich im Preußischen Berggesetz, § 83 Nr. 4, und im Bayerischen Berggesetz, Art. 98 Nr. 5. die Bestimmung, daß die Bergleute fristlos kündigen können, wenn der Bergwerksbesitzer bei Gedingelohn nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt.

³ JÄERISCH: Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit. Mannheim 1925, S. 26 ff.

Das Recht des § 124 Ziff. 4 GO. auf Kündigung bei unzureichender Arbeitszuweisung ist für Akkordarbeiter unabdingbar. Wenn in Tarifverträgen oder Arbeitsordnungen einschränkende Bestimmungen enthalten sind, so haben dieselben nur für Zeitlohnarbeiter Geltung.

Nicht ausreichende Beschäftigung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht oder nicht rechtzeitig bzw. nicht ordnungsgemäß die Möglichkeit gibt, nach besten Kräften zu arbeiten und zu verdienen. Bei der Zuweisung von Arbeit braucht der Arbeitgeber naturgemäß nicht so weit gehen, daß die Güte der Erzeugnisse leidet, daß zu hoher Ausschuß entsteht oder daß im Hinblick auf den Schutz der Gesundheit eine Gefährdung der Arbeiter eintritt.

Die Frage, ob bei Arbeitsstreckung auf Grund der Stilllegungs-VO. ein Fall nicht ausreichender Beschäftigung vorliegt, muß verneint werden, wenn auch im § 2 Abs. 4 der VO. vorgesehen ist, daß das Recht zur fristlosen Kündigung unberührt bleibt. Abgesehen von der Frage der Unmöglichkeit der Leistung, werden folgende Gründe für die Ablehnung angeführt:

1. Die freiwillige Arbeitsstreckung erfolgt regelmäßig erst mit Ablauf der Kündigungsfrist durch Kündigung und gleichzeitigem Angebot der Weiterbeschäftigung mit verkürzter Arbeitszeit. Diejenigen Arbeiter, die die Weiterbeschäftigung wählen, müssen sich also mit der Kürzung der Arbeitszeit ausdrücklich oder stillschweigend einverstanden erklärt haben. Das Kündigungsrecht aus § 124,4 GO. ist damit erloschen.

2. Aber auch im Fall der mit sofortiger Wirkung behördlich angeordneten Arbeitsstreckung ist der Akkordarbeiter nicht berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen¹, da kein Grund vorliegt, den Akkordarbeitern hierbei eine Vorzugsstellung gegenüber den Zeitlohnarbeitern einzuräumen, die doch in diesem Falle wegen der Kürzung der Arbeitszeit in dem gleichen Umfange weniger verdienen. Die Vorschrift des § 124,4 GO. bezieht sich auch gar nicht auf diesen Fall, sondern sinngemäß nur auf die ausreichende Beschäftigung während der bestehenden normalen Arbeitszeit, da nur hier ein besonderes Schutzbedürfnis des Akkordarbeiters vorliegt. Daß dieser Umstand in der GO. nicht besonders hervorgehoben ist, erklärt sich daraus, daß die besondere Gestaltung der Verhältnisse nach dem Kriege im Hinblick auf die Stilllegungen und Arbeitsstreckungen vom Gesetzgeber nicht vorausgesehen werden konnte², so daß die Anwendung der §§ 157 und 242 BGB. zur Auslegung der Vertragsabsichten hier der Billigkeit entspricht.

Ferner besteht das Recht zur fristlosen Kündigung nach § 124,4 GO. nur bei reiner Akkordarbeit, nicht aber bei Mischformen von Akkord- und Lohnarbeit³.

Andererseits ist unerheblich, ob die nicht ausreichende Beschäftigung einmalig oder öfter eingetreten ist, ob sie kürzere oder längere Zeit dauert bzw. ob sie von absehbarer oder unbestimmter Dauer ist.

Umstritten ist, ob der Akkordarbeiter den Arbeitgeber zuvor zur ausreichenden Beschäftigung auffordern muß, um ihn in Verzug zu setzen⁴.

LOTMAR lehnt die Notwendigkeit der Aufforderung ab, da zur Sorge für ausreichende Beschäftigung auch gehöre, daß sich der Arbeitgeber die Kenntnis vom Eintritt der unzureichenden Beschäftigung verschaffe. Im Gegensatz hierzu kommt WÖBLING zu dem Ergebnis, dem ich mich anschließe, daß die Aufforderung an den Arbeitgeber eine obligatorische Voraussetzung für den Gläubigerverzug infolge

¹ LANDMANN-ROHMER: 7. Aufl., Bd. 2, S. 419. München 1925.

² Vgl. hierzu Urteil des Gew.-Ger. Burgstädt v. 10. 3. 1923, Jahrb. f. Arb. v. HOENIGER, SCHULTZ, WEHRE, Berlin 1924, Bd. 4, S. 47, und Gew.-Ger. Annaberg, Jahrb. a. a. O., Bd. 2, Berlin 1922, S. 54. Urteil des Gew.-Ger. Berlin v. 19. 5. 1923, Mittbl. d. Schl. A. Groß-Berlin, Jg. 5, S. 143.

³ A. M. LOTMAR: Der Arbeitsvertrag, Bd. 2, S. 713ff. Leipzig 1908.

⁴ Vgl. hierzu LOTMAR, a. a. O. und WÖBLING, Akkordvertrag, S. 134ff.

von Unterlassung von Arbeitgeberhandlungen darstellt. Er begründet seine Ansicht damit, daß der Akkordarbeiter infolge seiner größeren Selbständigkeit bei der Arbeit oft nur allein wissen kann, wann die Handlung des Arbeitgebers erforderlich ist, und daß er es ganz in der Hand hat, je nachdem, wie er sich mit seiner Arbeit einrichtet, die Handlung des Arbeitgebers früher oder später notwendig zu machen. Für die Meldepflicht spricht auch noch der Gesichtspunkt der Erfüllung der Treupflicht, weil die unbenutzten Betriebsanlagen dem Arbeitgeber Schaden durch unproduktive Kosten verursachen würden.

Arbeitet ein Akkordarbeiter, dem trotz Aufforderung nicht genügend Arbeit zugewiesen worden ist, trotzdem weiter, so genügt er unter Umständen der Rechtspflicht des § 254 BGB. auf möglichste Verminderung des Schadens. Er geht aber seiner Ansprüche auf Schadenersatz hinsichtlich seines verminderten Lohnes nicht etwa deshalb verlustig, weil er nicht von dem Recht der fristlosen Kündigung Gebrauch gemacht hat¹.

Die Beschaffung der zur Akkordarbeit nötigen Werkzeuge usw. von der Werkzeugausgabe ist Sache des Arbeitnehmers; auch hierbei wird der Arbeitgeber regelmäßig den genauen Zeitpunkt, an dem die einzelnen Werkzeuge gebraucht werden, nicht kennen, so daß er nicht ohne weiteres in Verzug geraten kann.

Bei ausreichender Zuweisung von Arbeit, aber Lieferung mangelhaften Materials liegt kein Kündigungsgrund aus § 124,4 GO. vor, sondern nur ein Anspruch auf Schadenersatz². Wenn die Arbeit wegen schlechten Materials erschwert ist, aber dennoch ausgeführt werden soll, so hat der sonstige normale Akkordpreis keine Geltung. Der Akkordarbeiter kann einen Preisaufschlag verlangen. Nimmt aber der Akkordarbeiter schlechtes Material ohne Bemängelung an und verarbeitet er es, ohne hierzu ausdrücklichen Auftrag zu haben, so kann er nicht nach Fertigstellung noch Preisverbesserungen verlangen.

Der normale Akkordpreis hat dann keine Geltung, wenn dem Arbeiter bei Akkorden, die für große Stückzahlen berechnet sind, nur wenige Stücke zur Anfertigung zugewiesen werden³.

Innerhalb welcher Zeit der Akkordarbeiter von seinem Kündigungsrecht aus § 124,4 GO. Gebrauch machen kann bzw. muß, ist im Gesetz nicht näher angegeben. Man kann hier LOTMAR⁴ darin folgen, daß nicht sofort bei Eintritt der unzureichenden Zuweisung von Arbeit die Kündigung ausgesprochen werden muß, daß sie aber andererseits nicht mehr zulässig ist, wenn die unzulängliche Beschäftigung bereits beseitigt ist.

Wenn der Akkordarbeiter bei Teilstreik keine Beschäftigung hat, so kann er nach Treu und Glauben nicht unter Berufung auf § 124,4 GO. fristlos kündigen⁵.

Kündigt der Akkordarbeiter wegen unzureichender Zuweisung von Arbeit, so kann er nach §§ 628 und 249ff. BGB i.V. mit § 287 ZPO. außer Ersatz für den ihm durch den Austritt erwachsenen Schaden auch Entschädigung für den entgangenen Verdienst wegen Fehlens ausreichender Akkordarbeit fordern⁶. Anspruch auf einen bestimmten Minimalverdienst hat der Akkordarbeiter aber regelmäßig nicht.

Es sei nochmals besonders hervorgehoben, daß sich der Inhalt der bisherigen Ausführungen über die Zuweisung der Arbeit im allgemeinen und über die Zuweisung bei Akkord im besonderen nur auf die Rechtslage bei Fehlen irgendwelcher Vorschriften bzw. Vereinbarungen bezieht.

¹ Vgl. hierzu Gew.-Ger. Berlin vom 10. 12. 1903, Nr. 1167/03.

² WÖBLING: a. a. O., S. 141.

³ Arbeitsrechtliche Entsch. d. Gew.- u. Kaufm.-Ger. Berlin, Berlin 1925, S. 141ff.

⁴ LOTMAR: a. a. O., S. 714.

⁵ Vgl. hierzu LANDMANN-ROHMER: a. a. O., S. 419.

⁶ SIGEL: Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem BGB., Stuttgart 1903, S. 183ff., und LANDMANN-ROHMER, a. a. O.

In der Praxis ist die Regelung der einschlägigen Fragen dadurch wesentlich vereinfacht, daß sowohl in Tarifverträgen als auch Arbeitsordnungen mehr oder weniger ausführliche Bestimmungen dieser Art, in denen auf die Besonderheiten der betreffenden Berufszweige Rücksicht genommen ist, festgelegt worden sind.

So finden sich z. B. im Tarifvertrag der Berliner Metallindustrie Bestimmungen über die Bezahlung der Arbeiter, die infolge irgendwelcher Arbeitsbehinderung oder wegen Fehlens von Material warten müssen, über die Verpflichtung des Arbeiters, das Ausgehen seines Materials rechtzeitig zu melden, ferner darüber, daß die Arbeiter, die im Akkord arbeiten, auch zur vorübergehenden Lohnarbeit verpflichtet sind und wie sich in diesem Falle die Bezahlung gestalten soll. Es sei hierbei darauf hingewiesen, daß auch in dem Arbeitsvertrags-Gesetzentwurf vorgesehen ist, daß der Akkordarbeiter im Zeitlohn arbeiten muß, wenn der Arbeitgeber keinen Akkord zuweisen kann. Insbesondere wird es häufig bei hochqualifizierten Arbeitern vorkommen, daß sie schwierige Arbeiten im Lohn ausführen, weil ihre Arbeit nicht im Akkord kalkuliert werden kann. In diesem Fall sieht z. B. der Berliner Metalltarif einen gewissen Ausgleich im Lohn gegenüber dem Akkordverdienst vor.

Von besonderer Bedeutung ist noch die in vielen Tarifverträgen enthaltene Bestimmung, daß gefährliche Arbeit nicht im Akkord hergestellt werden darf. Hierdurch wird ein wesentliches Argument gegen die Akkordarbeit, das von den Gegnern des Akkords im Zusammenhang mit dem veralteten Schlagwort „Akkordarbeit ist Mordarbeit“ oft angeführt worden ist, hinfällig. Auch der bereits beabsichtigte Erlaß besonderer gesetzlicher Vorschriften, in denen ganz allgemein die Ausführung gefährlicher Arbeit im Akkord verboten werden sollte, ist damit überflüssig geworden.

Zusammenfassend sei über die vorliegende Untersuchung über die Frage der Zuweisung der Arbeit bei Akkord folgendes bemerkt:

Es wurde zunächst die Frage der Zuweisung der Arbeit im allgemeinen behandelt und davon ausgegangen, daß regelmäßig kein Recht auf Beschäftigung für den Arbeiter besteht.

Ein Recht auf Beschäftigung wird weder durch das Recht auf Beschaffung der Fürsorgeeinrichtungen noch durch das Recht auf Zuweisung der Arbeitssubstrate begründet.

Das Ergebnis der Untersuchung der Frage der Zuweisung insbesondere bei Akkord ist, daß dem Akkordarbeiter nach dem Sinne des Gesetzes, der Absicht der Vertragsparteien — sofern nichts Besonderes vereinbart ist — und aus Billigkeitsgründen regelmäßig kein Recht auf Beschäftigung zusteht, da er sonst ohne Grund gegenüber dem Zeitlohnarbeiter bevorzugt sein würde. Das besondere Interesse des Akkordarbeiters an der Sicherung seines richtigen Verdienstes, das wegen der Eigenart der Berechnung des Akkordlohns gegenüber der des Zeitlohns vorliegt, wird hinreichend durch die Sonderbestimmung des § 124 Ziffer 4 GO. gewahrt, die dem Akkordarbeiter — soweit er tatsächlich beschäftigt wird — eine ausreichende Beschäftigung oder andernfalls ein Recht auf fristlose Kündigung sichert.

Die These, daß der Akkordarbeiter stets und ohne weiteres ein Recht auf Beschäftigung habe, weil es in gewissen Fällen schwierig sei, bei Nichtbeschäftigung des Akkordarbeiters den richtigen Lohn zu finden, wird ebenso abgelehnt wie die Ansicht, daß der Akkordarbeiter kein Recht auf Beschäftigung habe. Vielmehr wird als Ergebnis der Untersuchung festgestellt, daß ein Recht auf Beschäftigung für Akkordarbeiter zwar im allgemeinen nicht besteht, daß aber in den Sonderfällen, in denen eine annähernd richtige Bemessung des Akkordlohnes nicht möglich ist, dem Akkordarbeiter ein Recht auf Beschäftigung zuzubilligen ist, wobei allerdings die Einschränkung zu gelten hat, daß, wenn der Arbeitgeber in derartigen Fällen den im Einzelfall höchstmöglichen Akkordlohn zu zahlen

bereit ist, das Recht auf Beschäftigung mangels besonderen materiellen Interesses für den Arbeiter damit entfällt.

Ich bin am Schluß meiner Ausführungen angelangt und bin mir wohl bewußt, daß einige Ergebnisse meiner Untersuchungen mit den z. Zt. herrschenden Ansichten nicht übereinstimmen.

Wenn auch — wie neulich in unserem Kreise erwähnt wurde — die Auffassung der Mehrheit allein noch kein Beweis für die Richtigkeit einer Meinung ist, so freue ich mich doch, feststellen zu können, daß ich mich z. B. in der Ansicht, daß der Akkordarbeiter nicht regelmäßig, sondern nur in gewissen Fällen ein Recht auf Beschäftigung hat, in Übereinstimmung mit Herrn Professor KASKEL befinde.

Der Gruppenakkord¹.

Von Syndikus Dr. OTTO GROTE-Berlin.

In den bisherigen Untersuchungen sind alle Rechtsfolgen gefunden worden aus dem Einzelarbeitsvertrag, der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Akkordentlohnungsabrede geschlossen wird.

Heute soll der dogmatische Teil unserer Gesamtarbeit abgeschlossen werden mit einer Darstellung des Gruppenakkords.

Je nachdem ob an einem Akkord nur ein Arbeitnehmer oder eine Mehrheit von Arbeitnehmern beteiligt ist, ist ein Einzelakkord oder ein Gruppenakkord (auch Kolonnenakkord genannt) gegeben. Er kann Einheitsakkord oder Stücklohnakkord sein. Wenn mehrere Personen als Arbeitnehmer — hier kann es sich immer nur um physische Personen handeln — mit einem Arbeitgeber dergestalt ein Vertragsverhältnis eingehen, daß jene versprechen, in gemeinsamer Arbeit einen und denselben Erfolg zu bewirken, während ihnen hierfür von seiten des Arbeitgebers eine gemeinsame Entlohnung zugesagt wird, dann liegt ein Gruppenakkord vor.

Erfordernis ist also:

1. die Gemeinsamkeit des Arbeitsziels, d. h. alle Arbeitnehmer müssen auf ein und dasselbe Resultat hinwirken;

2. die Gemeinschaftlichkeit der Entlohnung, d. h. alle Arbeitnehmer erhalten durch die Erreichung des Resultats eine gemeinschaftliche nur von allen geltend zu machende Lohnforderung.

Diese Merkmale zeigen deutlich, daß zum Gruppenakkordvertrag zwei Rechtsbeziehungen bestehen, nämlich:

1. diejenige der in der Gruppe zusammengeschlossenen Arbeitnehmer untereinander, das wir inneres Rechtsverhältnis nennen wollen, und

2. diejenigen Rechtsbeziehungen, die sich aus dem Akkordvertrag zwischen Gruppe und Arbeitgeber ergeben. Wir wollen sie das äußere Rechtsverhältnis nennen.

¹ Literatur: BÜSING: Der Gruppenarbeitsvertrag. — HEDEMANN: „Selbständige Gruppe im Arbeitsverhältnis“ in NZfA., Jg. 4, S. 257. — IHRIG: Rechtsfragen beim Gruppenakkordvertrage. — KASKEL: Arbeitsrecht. — KOEHNE: Der Rechts-Charakter des gewerblichen Akkordvertrages, Arch. f. bürgerliches Recht, Bd. 29, S. 88 ff. — LOTMAR: Der Arbeitsvertrag. — NIKISCH: Die Grundform des Arbeitsvertrages. 1926. — RÜMELIN: Dienstvertrag und Werkvertrag. — Verhandlungen des 28. Deutschen Juristentages. — WÖLBLING: Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. — Derselbe: Grundsätze des Akkordvertrages. — Derselbe: Reichsarbeitsblatt 1922; daselbst Anm. 1 weitere Literatur.

I. Das innere Rechtsverhältnis. (Der Gesellschaftsvertrag.)

Um die Rechtsform finden zu können, unter die die Gruppe in ihrem inneren Rechtsverhältnis subsumiert werden kann, ist von folgenden Fragen auszugehen: Woher kommen diese selbständigen Arbeitnehmergruppen, d. h. wie entstehen sie und welche Initiative ruft ihren Zusammenschluß hervor?

Für die rechtliche Bestimmung das wichtigste ist das Erkennen, ob die Gruppe sich aus eigener Kraft gebildet hat, oder ob sie vom Arbeitgeber zusammengestellt worden ist. (Letzteren Vorgang finden wir hauptsächlich in den großen Industrieunternehmen¹.) Es kommt also darauf an, ob der Arbeitgeber von sich aus in aktivem Handeln Arbeitnehmer gruppiert, oder ob die Arbeitnehmer selbständig eine Gruppe gründen. Nur in diesem Falle liegt die Voraussetzung für ein neues und eigenartiges Rechtsgebilde vor.

Die Begründung durch aktives Handeln des Arbeitgebers, d. h. das Zusammenstellen der Gruppe, kann eine besondere Lohnberechnungsform schaffen, aber niemals arbeitsrechtlich die Stellung der einzelnen Arbeitnehmer ändern. Ich meine: die Arbeitnehmer bleiben trotz dieses organisatorischen Vorganges immer durch Einzelarbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber und zwar nur mit dem Arbeitgeber verbundene Betriebsangehörige. Dagegen treten die Arbeitnehmer untereinander hierdurch nicht in engere Rechtsbeziehungen. Lohnanspruch usw. regeln sich also stets nach dem Einzelarbeitsvertrag.

In der nachfolgenden Untersuchung werden daher nur die reinen Gruppenverträge behandelt, unberücksichtigt bleiben die oben gezeigten Betriebsgruppen und alle Fälle der Zwischenmeister usw., d. h. wo also ein einzelner mit dem Arbeitgeber kontrahiert und seinerseits wieder Arbeitnehmer als nachfolgender Arbeitgeber anstellt.

Der tatsächliche Vorgang bei der Gründung der reinen Akkordgruppe ist der, daß mehrere, also mindestens zwei Personen sich zusammenschließen, um als Ganzes mit dem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag zur gemeinsamen Arbeitsleistung abzuschließen.

Das innere Rechtsverhältnis beim Gruppenakkord können wir also mit IHRIG als einen gegenseitigen Vertrag bestimmen, mit der gegenseitigen Verpflichtung zu gemeinsamer Arbeit, wobei das Schuldverhältnis nicht Leistung im Sinne des Austausches ist, sondern Leistung der Mitarbeit an gemeinsamer Arbeit, die dem Arbeitgeber zur Erreichung eines bestimmten Ergebnisses zu bringen ist.

Eine solche, aus sich selbst heraus gegründete Gruppe wird man im Rechtssystem nur unterbringen können, wenn man sie dem Gesellschaftsrecht des BGB. unterstellt. Seine Bestimmungen werden zwar in voller Reinheit nicht immer auf das Gruppenverhältnis passen. Aber durch den dispositiven Charakter der gesetzlichen Vorschriften ist die Anwendbarkeit gesichert. Aufgabe des Referats ist, die notwendige Bewegung und Anpassung der Gesetzesvorschriften aufzuzeigen.

Die Bestimmungen BGB. §§ 705—740 über die Gesellschaft, die grundsätzlich Anwendung finden, setze ich als bekannt voraus. Die Untersuchung erstreckt sich daher nur auf die Umstände, die eine vom starren Wortlaut des Gesetzes abweichende Auslegung verlangen.

Der Gesellschaftsvertrag bedarf, wie bekannt, keiner besonderen Form; er kann also ausdrücklich oder stillschweigend geschlossen werden. Der Abschluß fällt beim Gruppenvertrag stets mit der Bildung der Gruppe zusammen.

Sie erfolgt entweder zusammen mit Entstehung des äußeren Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, indem nämlich mehrere, bisher getrennt tätige Arbeitnehmer sich gegenüber einem Arbeitgeber zur gemeinschaftlichen Erbringung eines Arbeitserfolges verpflichten.

¹ Also falsch GG. Berlin v. 21. 9. 26 in „Arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gew.- u. Kaufm.-Gerichts Berlin“, II. Bd., Nr. 184.

Die Bildung der Gruppe kann andererseits zeitlich aber auch dem Eingehen des Arbeitsvertrages vorausgehen; das geschieht dann, wenn die Gruppenmitglieder vor Eingehung eines Arbeitsvertrages mit dem Ziele, einen solchen Arbeitsvertrag abzuschließen, zusammengetreten sind.

Der „gemeinsame Gesellschaftszweck“ ist der zu entgeltende Arbeitseffekt. Die durch „den Vertrag bestimmte Weise, in der die Zweckerreichung zu fördern ist“, ist die durch den Gesellschaftsvertrag bestimmte. Es scheint, als ob solche Bestimmung fehlt. Tatsächlich aber übernimmt der Gesellschaftsvertrag die durch den Akkordvertrag bestimmte.

Der zu leistende Beitrag an die Gesellschaft ist einmal die Leistung gemeinsamer Arbeit und inkludenter die Verpflichtung zum Abschluß von Arbeitsverträgen (§ 706 Abs. 1).

Daneben kann auch das Einbringen oder Vorhalten von Arbeitsmitteln (Werkzeuge usw.) evtl. das zur Anschaffung erforderliche Geld als Beitragsleistung bestehen. Nun aber werden die Mitarbeitleistungen quantitativ und qualitativ verschieden sein, z. B. wenn die Gruppenmitglieder verschiedenen Berufsgruppen angehören oder wenn gelernte und ungelernete Arbeiter kontrahiert haben. Sieht man als Beitrag lediglich die Mitarbeit schlechthin an, so ist also, ohne daß es einer besonderen Vereinbarung bedarf, der Beitrag für alle gleich. Erkennt man die unterschiedliche Mitarbeitleistung nicht als gleich an, so ist der Wille der Gruppenmitglieder ohne weiteres dahin auszulegen, daß die Vertragsleistungen in ihrer Verschiedenartigkeit als besonders vereinbart zu gelten haben.

Für die Folgen des Verzugs bei der Beitragsleistung kommen die Vorschriften des BGB. §§ 284 ff. auch für die Gruppenmitglieder zur Anwendung. Der Mitarbeitsanspruch ist also einklagbar, evtl. ist das schuldhaftige Gruppenmitglied für den Schaden haftbar.

Zu den Umständen, die die Unterlassung der Beitragsleistung herbeiführen, aber vom Schuldner nicht zu vertreten sind, gehören die Nichtannahme der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber. Die Folgen, soweit sie sich in dem Akkordgruppenarbeitsvertrag auswirken, sind unten zu betrachten.

Ist der Leistungsverzug eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der dem Gruppenmitglied nach dem Gruppengesellschaftsvertrag obliegenden wesentlichen Verpflichtung, so kann jeder Gesellschafter fristlos den Gruppenvertrag kündigen.

Besondere Beachtung verdient § 709 BGB. für die Regelung der Geschäftsführung. Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist, soweit die Geschäftsführung den Mitgliedern gemeinschaftlich zusteht, für jedes Geschäft die Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich.

Soweit man nicht auch hier sagen will, aus dem Gesellschaftsvertrag ergibt sich stillschweigend, daß die Mehrheit der Stimmen entscheiden soll (§ 709, II), so ist zum mindesten der Wille der Beteiligten dahin auszulegen, daß der Mehrheitswille entscheiden soll. Wenn man auch anzunehmen hat, daß für Rechtsgeschäfte Übereinstimmung der Genossen geboten ist, so ist doch für die Übereinstimmung nicht das Einverständnis aller erforderlich, sondern lediglich das Einverständnis der Mehrheit. Dieses Mehrheitseinverständnis wirkt dann nach außen als Einstimmigkeit. Die Gesetzesbestimmung ist also hier derartig dispositiv zu sehen, daß sie in das genaue Gegenteil umzudeuten ist.

Mit der Wahrnehmung der Geschäfte kann auch ein Mitglied betraut werden. Es ist dann Geschäftsführer, der insbesondere auch das Recht hat, die Gruppe Dritten gegenüber zu vertreten, so Arbeitsverträge abzuschließen oder sonstige Forderungen aus dem Arbeitsvertrag geltend zu machen.

Die Gruppenmitglieder haften für Verträge, die von Vertretern abgeschlossen sind, im Zweifel als Gesamtschuldner (BGB. § 427).

Das Gesellschaftsvermögen setzt sich aus Aktiven und Passiven zusammen.

Zu den Aktiven gehören in erster Linie die Beiträge der Gesellschafter. Die Beiträge der Gesellschafter dienen, wie oben betont worden ist, dazu, den Gesellschaftszweck, das versprochene Arbeitsresultat, zu erreichen. Ist das Arbeitsresultat in der ausbedungenen Weise erreicht, so hat die Gruppe, wie wir nachher sehen werden, damit den vom Arbeitgeber versprochenen Lohn verdient.

Diesem Entgelt (Lohn) stehen gleich und gehören daher zum Gesellschaftsvermögen

a) die Entgeltsurrogate, welche der Arbeitgeber entrichten muß, weil er schuldhaft die Arbeit unmöglich gemacht hat oder mit ihrer Annahme in Verzug gekommen ist,

b) der Schadenersatz wegen schuldhafter Veranlassung der unbefristeten Kündigung (§ 628, 2) oder wegen Annahmeverzugs (§ 642),

c) der in der Vergütung nicht enthaltene Ersatz für Aufwendungen des Arbeitnehmers, wenn solcher Ersatz irgendwie vereinbart (§ 652, 2) oder nach Gesetz (§§ 670, 675, 693) zu gewähren ist.

Dem aktiven Vermögen gegenüber steht das passive Vermögen. Beide zusammen ergeben das Gesamtvermögen.

Die Passiven setzen sich zusammen aus Ersatzforderungen des Arbeitgebers, die dieser aus Leistungsverzug, verschuldeter Unmöglichkeit der Leistung, Mangelhaftigkeit usw. hat.

Sind diese beiden Vermögensbestandteile festgestellt, so ergibt sich wie bei jeder anderen Gesellschaft durch Subtraktion der Passiven von den Aktiven der verteilungsfähige Gesellschaftsgewinn.

Es muß hierbei scharf darauf aufmerksam gemacht werden, daß es im Gesellschaftsverhältnis der einzelnen Gesellschafter untereinander kein Entgelt des einzelnen gibt. Während die Gruppe als solche die Leistung des Arbeitgebers für ihre Arbeit als Entgelt erhält, hat das einzelne Gruppenmitglied lediglich den Anspruch auf einen Gewinnanteil.

An diesem Gesellschaftsgewinn haben alle Mitglieder der Gruppe einen Anteil. Diese Anteile können gleich oder ungleich sein. Aus dem Gemeinschaftswillen der Akkordgruppe darf über die Berechnung der Anteilsquoten folgendes angenommen werden: Es ist Regel, daß der Gewinnanteil adäquat ist, insofern Lohn und Arbeit denselben Beurteilungsprinzipien unterliegen. Gleich bedeutet ein Dreifaches: Gleichheit in bezug auf Intensität, Extensität und Qualität. In den weitaus meisten Fällen wird jedoch in der Intensität eine Ungleichheit in bezug auf den Arbeitsvertrag zu konstatieren sein. So arbeitet beispielsweise der Maurer bedeutend intensiver als der Helfer. Auch bei qualitativer Gleichheit zeigt sich eine Ungleichheit in der Intensität. Es sei hier auf die Maurerarbeiten verwiesen, insbesondere auf die Steinträger.

Diese Ungleichheiten, die die Gruppe von vornherein kennt, lassen ohne weiteres darauf schließen, daß die gesetzliche Norm des gleichen Gewinnanteils keine Geltung haben soll. Es kann kein Zweifel bestehen, daß infolge der verschiedenen Arbeitsaufgaben der einzelnen Mitglieder die Verschiedenheit der Arbeitsbeiträge regelmäßig ist, wie sich schon aus der Differenziertheit der Arbeitsaufgabe ergibt.

So wird der Gewinnanteil entsprechend der Verschiedenheit des Arbeitsbeitrages verschieden sein. Sehr oft werden auch Ortsgebräuche hier zu beachten sein.

Der so ermittelte Normalanteil des Gruppenmitgliedes ist aber bald der Vergrößerung, bald der Verkleinerung ausgesetzt.

Der Anteil verkleinert sich, wenn der einzelne Genosse längere Zeit an der Arbeit nicht teilgenommen hat und die Kolonne dennoch das volle Arbeitsergebnis ordnungsgemäß dem Arbeitgeber erbracht hat. Hier ist die Gruppe berechtigt, diesen Anteil zu kürzen. Beachtlich in diesem Zusammenhang ist die Frage, ob das Einzelmit-

glied der Gruppe gegenüber für sich die Rechte aus § 616 BGB. beanspruchen kann, also ob diese Gesetzesbestimmung, die eigentlich für den Dienstvertrag vorgesehen ist, sich auf den Gesellschaftsvertrag auswirkt. Im Innenverhältnis stellt sich die Sache praktisch so dar, daß bei Nichtmitarbeit die Gruppe Hilfs- oder Ersatzkräfte heranziehen muß, um ordnungsgemäß dem Arbeitgeber gegenüber leisten zu können. Die konkrete Frage ist die: Hat der Verhinderte dennoch den Anspruch auf seinen vollen Gewinnanteil oder muß er sich diesen um den Lohn für den Ersatzarbeiter kürzen lassen? Nach meiner Ansicht hat das Gesetz den Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber schützen wollen. Niemals aber kann damit eine Ausdehnung auf den Gruppen-gesellschaftsvertrag erfolgen, soweit die Benachteiligung der Mitarbeiter eine Folgeerscheinung ist. Demnach hat der pausierende Arbeitnehmer nur einen verminderten Gewinnanspruch. Durch internen Regreß kann also der einzelne Gewinnanteil sich tatsächlich vergrößern oder auch mindern.

Die Gewinnverteilung kann nach Gesellschaftsrecht erst bei Auflösung der Gesellschaft verlangt werden. Hier ist entsprechend dem dispositiven Charakter der Vorschriften nicht als Wille der Gruppe anzunehmen, daß mit der Geltendmachung des Gewinnanspruches bis zur Auflösung der Akkordgruppe gewartet werden soll. Es wird vielmehr regelmäßig als vereinbart angenommen werden müssen, daß eine Verteilung dann vorzunehmen ist, wenn der Arbeitgeber an die Gruppe das Entgelt oder Teile in Abschlagszahlungen geleistet hat.

Ein Kapitel für sich bildet der Gewinnanspruch des vorzeitig Ausscheidenden, sei es, daß er seinerseits kündigt, sei es, daß er ausgeschlossen wird. Nach § 738 BGB. ist dem Ausscheidenden dasjenige zu zahlen, was er bei der Auseinandersetzung erhalten würde, wenn die Gesellschaft zur Zeit des Ausscheidens aufgelöst worden wäre. Es ist der in diesem Zeitpunkt vorhandene Gewinn der Gruppe zu errechnen. Und dementsprechend ist der Gewinnanteil zu bemessen. Da aber beim Akkordvertrag während des Laufens des Vertrages vom Arbeitgeber im allgemeinen nur Abschlagszahlungen geleistet werden, wird das ausscheidende Gruppenmitglied ebenfalls nur eine Abschlagszahlung erhalten können. In einem solchen Fall erhält es dann evtl. später einen Nachschuß. Die Ansicht von HEDEMANN, daß eine Auslegung sogar dahin führen kann, daß ein Ausscheidender überhaupt jeden Anspruch auf spätere Beteiligung am Ergebnis verliert, erscheint ohne weiteres nicht richtig. Der Verlust auf Nachschuß kann nur dann eintreten, wenn dies ausdrücklich oder stillschweigend durch den Gesellschaftsvertrag vereinbart ist. Zum mindesten aber ist der Anteilsanspruch des Ausgeschiedenen so lange befristet, bis die Gruppe das ganze Entgelt für ihre Arbeitsleistung empfangen hat.

Über das Ende der Gruppe gelten grundsätzlich die Bestimmungen des BGB.

Einige Worte noch zur Frage der Auflösung durch Zweckerreichung. Dieser Fall setzt voraus, daß die Gruppe gebildet worden war, um eine ganz bestimmte Arbeit zu leisten. Dann fällt die Beendigung des Arbeitsvertrages, den die Gruppe abgeschlossen hat, zusammen mit der Beendigung der Gesellschaft.

II. Das äußere Rechtsverhältnis. (Der Gruppenarbeitsvertrag.)

Der Abschluß des Arbeitsvertrages zwischen der Gruppe und dem Arbeitgeber kann auf verschiedene Weise vor sich gehen. Einmal kann der Abschluß mittels eines einzigen Aktes mit der ganzen Gruppe der Arbeitnehmer erfolgen. Hierbei ist der Abschluß vorzunehmen mit allen Gruppenmitgliedern zusammen oder mit deren Geschäftsführer bzw. einer zum Abschluß bevollmächtigten Person.

Der Gruppenarbeitsvertrag mit Akkordabrede ist der Vertrag, durch den sich die mehreren Arbeitnehmer als Gruppe, d. h. also als Gesellschaft verpflichten, für einen anderen, nämlich den Arbeitgeber, eine gemeinsame Arbeit gegen Entgelt, und zwar gegen Stücklohn oder Einheitsakkordsatz zu leisten.

Der ordnungsgemäß zustande gekommene Arbeitsvertrag erzeugt verschiedene Rechtswirkungen. Einmal schafft er für den Arbeitgeber einen Komplex von Pflichten, zum andern läßt er auch für die Arbeitnehmer eine Anzahl von Verpflichtungen entstehen.

Wir müssen grundsätzlich davon ausgehen, daß die rechtliche Beurteilung dieser Pflichten auf beiden Seiten genau so zu erfolgen hat, wie in den Fällen, wo ein einzelner Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber kontrahiert. Es gelten also grundsätzlich alle die Ergebnisse, die in den voraufgehenden Referaten für den Einzelakkordvertrag gefunden worden sind, auch für den Gruppenakkordvertrag.

Es kann sich für uns hier nur darum handeln, zu untersuchen, inwieweit Besonderheiten für den Gruppenakkord vorliegen.

In dem Moment, wo die Gruppe Arbeitnehmer wird, hat sie aus dem Arbeitsvertrage heraus nicht die Fähigkeit, sich wirtschaftlich selbständig zu betätigen. Sie wird vielmehr wie jeder andere einzelne Arbeitnehmer unselbständiges Glied des Betriebes, ohne dadurch ihre juristische Selbständigkeit, wie wir sie unter Teil I dargestellt haben, aufzugeben. Infolgedessen übt also auch hier der Arbeitgeber sein Direktionsrecht aus, wie wir es in dem Referat von Herrn Dr. GOSSMANN eingehend dargestellt erhalten haben. Der Arbeitgeber hat also dasselbe Direktionsrecht, das ihm sonst innerhalb seines Betriebes zusteht, auch der Gruppe gegenüber. Insbesondere bestimmt er, wann, wie und wo die Arbeit zu leisten ist.

Zu diesem Zweck wird er, insbesondere um die technischen Anweisungen geben zu können, einen Gruppenführer bestellen.

Es ist ein grundlegender Irrtum, wenn in der Praxis der Gruppenführer und der Geschäftsführer der Gruppe gleichgestellt werden. Der Gruppenführer erlangt dadurch, daß er vom Arbeitgeber zum Leiter der Arbeit bestellt und bevollmächtigt wird, keineswegs die Vollmacht zur Stellvertretung seiner Genossen. Denn erstens ist die Kompetenz oder Aufgabe dessen, der vom Arbeitgeber mit der Leitung der Arbeit betraut wird, gänzlich verschieden von der eines Stellvertreters der Arbeitnehmer, welcher die Vollmacht hat, in deren Namen mit dem Arbeitgeber zu verhandeln über Änderung, Unterbrechung und Aufhebung des bestehenden Arbeitsverhältnisses, Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses, zur Vornahme und Empfangnahme von Mahnungen usw. Außerdem wird er auch durch eine solche Bestellung seitens des Arbeitgebers deshalb nicht zum Bevollmächtigten der Arbeitnehmer, weil die Vollmacht nur von dem zu Vertretenden, nicht von einem Dritten erteilt werden kann. Es ist daher — ein zwar faktisch erklärlicher — Übergriﬀ, wenn der Arbeitgeber sein wirtschaftliches Übergewicht ausnutzt, um durch einseitige Verfügung die Gruppe zu zwingen, für ihren rechtlichen Verkehr mit dem Arbeitgeber denjenigen als ihren Bevollmächtigten anzuerkennen und ihrerseits zu bevollmächtigen, der nicht von der Gruppe, sondern vom Arbeitgeber bestellt worden ist. Für den Fall, daß der Gruppenführer des Arbeitgebers und der Geschäftsführer der Gruppe ein und dieselbe Person sind, wird die Frage praktisch, ob er mit sich selbst zu kontrahieren fähig ist, d. h. ob er als Vertreter der beiden Parteien namens dieser „in sich“ einen Vertrag abschließen kann. Entscheidend wird die Vorschrift des § 181 BGB., wo es heißt: „Ein Vertreter kann, soweit nicht ein anderes ihm gestattet ist, im Namen des Vertretenen mit sich im eigenen Namen und als Vertreter eines Dritten ein Rechtsgeschäft nicht vornehmen, es sei denn, daß das Rechtsgeschäft ausschließlich in der Erfüllung einer Verbindlichkeit besteht.“ Danach ist das Selbstkontrahieren nur in zwei Fällen zulässig: nämlich wenn die Zustimmung erteilt wird oder wenn ein Erfüllungsgeschäft vorliegt. Will also eine Akkordgruppe kündigen, so muß der als Vertreter beider Parteien fungierende Gruppenführer die Kündigung an den Arbeitgeber richten. Kontrahiert er mit sich selbst, so ist die Kündigung nur wirksam, wenn der Arbeitgeber die Annahme der Kündigung durch ihn entweder ihm gestattet hat oder nachträglich genehmigt. Das Entgelt dagegen,

was er als Vertreter des Arbeitgebers der Eigengruppe zu leisten hat, kann er als Vertreter der Eigengruppe, ohne daß ihm dieses von der Gruppe besonders gestattet worden ist, an sich in seiner Eigenschaft als Vertreter leisten. In diesem Falle handelt es sich um die Erfüllung einer Verbindlichkeit. Erforderlich erscheint aber weiterhin, daß die Tatsache des-Mit-sich-selbst-Kontrahierens äußerlich ersichtlich gemacht wird, z. B. durch Eintragung in ein Abrechnungsbuch usw. Nimmt der Gruppenführer entgegen der Vorschrift des § 181 BGB. ein Rechtsgeschäft vor, so ist es schwebend unwirksam, kann aber nachträglich genehmigt werden.

Eine Arbeitgeberpflicht, die Besonderheiten bietet, ist die Pflicht zur Lohnzahlung. Da der einzelne Arbeitnehmer nicht verspricht, die ganze Arbeit zu leisten, sondern nur mitzuwirken, besteht somit eine Abmachung, daß der Arbeitgeber an alle zusammen oder den Bevollmächtigten der Gruppe den Lohn auszuzahlen habe. Wir haben also eine Gemeinsamkeit der Lohnzahlung, eine Mehrheit von Gläubigern. Das BGB. kennt verschiedene Typen von Gläubigermehrheiten, einmal die Gesamtgläubiger, wonach mehreren ein Recht auf Leistung zusteht und jeder die ganze Leistung fordern kann und der Schuldner unter Befreiung von seiner Verpflichtung die Leistung nur einmal zu bewirken braucht. Zwar haben beim Gruppenakkord die Mitglieder eine ihnen allen gegenüber dem Arbeitgeber zustehende Forderung. Auch braucht der Arbeitgeber die Forderung nur einmal zu begleichen. Trotzdem sind die anderen Voraussetzungen für die Gesamtgläubigerschaft nach § 428 BGB. nicht erfüllt. Denn keiner der Gruppenmitglieder als Gläubiger hat das Recht, die Bewirkung der Leistung an sich zu verlangen. Er hat nicht einmal ein Recht, seinen Anteil zu fordern. Ebenso wenig kann der Arbeitgeber als Schuldner durch Leistung an eines der Gruppenmitglieder befreiend leisten. Zahlt er an ein nicht bevollmächtigtes Mitglied, so müßte er eben noch einmal das Entgelt an die Gruppe richten. Da also diese Dinge mit dem Gruppenakkordvertrag nach seinem ganzen Wesen und dem Willen der Genossen nicht in Einklang zu bringen sind, muß die Anwendung der Normen über Gesamtgläubigerschaft abgelehnt werden. Wir müssen davon ausgehen, daß die Gruppe sich nur als Willenseinheit verpflichtet, daß niemand die ganze Arbeitsleistung verspricht, sondern lediglich Mitleistung. Was als Einheit sich verpflichtet, kann auch nur als Einheit berechtigt sein, die Gegenleistung zu fordern. Demnach kann der Entgelt nur von der Gruppe, also allen Gruppenmitgliedern gemeinsam, gefordert werden. Wir müssen deshalb eine Gläubigergemeinschaft zur gesamten Hand annehmen. Der Vertragsgegner der Gläubigergemeinschaft zur gesamten Hand kann daher auch nur an diese gesamte Hand leisten. Die Forderung der Gruppe ist Gesamthandvermögen. Damit ist ein selbständiges Forderungsrecht des einzelnen Genossen abzulehnen, und nur eine Leistung des Arbeitgebers an alle insgesamt ist als rechte und befreiende Leistung anzuerkennen. Eine weitere Folgerung daraus ist, daß der Arbeitgeber der gesamten Hand anbieten muß. Daher ist die Gruppe dann nicht in Verzug, wenn die Leistung nicht allen Gläubigern zusammen angeboten wird. Andererseits ist Erfordernis, daß alle Gläubiger annahmefähig sind. Verweigert nur ein Gruppenmitglied die Annahme, so liegt Verzug der ganzen Gruppe vor. Es kommen also alle in Verzug, weil infolge der fehlenden Mitwirkung für die ganze Gruppe die Annahme unmöglich ist.

Es kann jedoch auch dem Arbeitgeber durch besondere Vereinbarung das Recht auf Ausscheidung zuerkannt oder die Pflicht dazu auferlegt werden. In diesem Falle stellt er den Lohnanteil des Einzelnen fest und leistet die Auszahlung unmittelbar an das betreffende Kolonnenmitglied. Dann kann das Gruppenmitglied aus eigenem Recht nur in eigenem Namen fordern.

Der auf Zahlung des an alle Arbeitnehmer gemeinsam zu entrichtenden Lohnes abzielenden Pflicht des Arbeitgebers steht auf Arbeitnehmersseite die Verpflichtung zur Erbringung des Arbeitsergebnisses gegenüber. Wie die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers als Schuldner auf seiten der Arbeitnehmer als Gläubiger eine Gläu-

biger Mehrheit aufweist, entsteht umgekehrt für die Leistungspflicht der Gruppe eine Mehrheit von Schuldner. Es ist nun zu untersuchen, unter welche gesetzliche Type der Schuldnermehrheit die Gruppe einzuordnen ist.

Man wird versucht sein, den § 420 BGB. anzuwenden. Aber es ist meines Erachtens zweifellos, daß Teilleistungen im Sinne des § 420 BGB. hier nicht möglich sind und auch nicht erfolgen. Zweck des Gruppenakkordes ist die möglichst feste Zusammenschließung der Arbeitnehmer zur Lohn- und Arbeitsgemeinschaft, während bei Anwendung des § 420 eine Zerreißung der Kolonne erfolgen würde. Die einzelnen Leistungen sind also nur realisierbar im Rahmen der gemeinschaftlichen Aufgabe. Es ist auch gar nicht möglich, daß der einzelne das leistet, was gemeinsam zu leisten ist. Der einzelne tritt also dem Arbeitgeber nicht als Gesamtschuldner gegenüber. Vielmehr ist die Leistung des einzelnen Arbeitnehmers nicht unabhängig, sondern gerade im Gegenteil durchaus abhängig von der der ganzen Gruppe obliegenden gemeinschaftlichen Leistung. Schuldner sind demgemäß sämtliche Gruppenmitglieder in ihrer Zusammenfassung als Träger von Rechten und Pflichten, oder, um die Grundsätze GIERKES zur Anwendung zu bringen:

„Die Gemeinschaftsschuld ist dem Gläubiger gegenüber eine einheitliche Schuld, deren Subjekt die Gemeiner in ihrer Verbundenheit sind. Der Gläubiger kann die Leistung nur von allen insgesamt fordern. Er muß seine Forderung gegen sämtliche Schuldgenossen oder ihren Vertreter einheitlich geltend machen.“

Für die Einordnung ergibt sich aus der Betrachtung des Zweckes (daß die Parteien nur das einmalige Erbringen des Arbeitsergebnisses vereinbaren wollen und die Leistung nur von allen zusammen erbracht werden soll), daß Gesamthandschuldnerschaft vorliegt.

Die umgekehrte Folgerung ist, daß der einzelne nur Mitschuldner einer einheitlichen Schuld wird und daher der Gläubiger nicht vom einzelnen die Leistung ganz oder teilweise verlangen kann. Es gibt also kein besonderes Recht auf Mitarbeit, losgelöst von dem Rechte auf Bewirkung der gemeinsamen Leistung. Es kann immer nur die gemeinschaftliche Arbeitsleistung gefordert werden und damit wird dann auch die Mitarbeit des einzelnen verlangt.

Wir kommen zu dem Ergebnis:

1. der Arbeitgeber kann nur einmal die Erbringung der Leistung verlangen,
2. dieses Recht muß allen Arbeitnehmern gegenüber geltend gemacht werden,
3. die Arbeitnehmer sind zur Mitarbeit verpflichtet,
4. die Gruppe kann nur gemeinschaftlich Lohn fordern.

Dieses Ergebnis ist auch von Einfluß auf die Behandlung aller Rechtsfragen, die sich anknüpfen an die Tatbestände der Schlechtleistung, des Verzuges und der völligen oder teilweisen Unmöglichkeit der Leistung. Grundsätzlich gilt alles das, was Herr Senatspräsident DERSCH über diese Fragen im Verhältnis zum Einzelakkordvertrag ausgeführt hat, auch für den Gruppenakkord.

Schwierigkeiten können sich nur ergeben dadurch, daß ein einzelner Gesellschafter in Mitleidenschaft gezogen wird, sei es, daß er in Verzug usw. dem Arbeitgeber gegenüber kommt, sei es, daß der Arbeitgeber ihm als einzelnen gegenüber die Mitarbeitsansprüche ablehnt.

Halten wir an unserer Konstruktion fest, mit der wir unbedingt jede unmittelbare Beziehung des Arbeitgebers zu den einzelnen Gruppenmitgliedern abgelehnt haben, weil eben die Gruppe als solche erfaßt werden soll, so kommen wir auch zu einem durchaus befriedigenden Ergebnis, das allein meines Erachtens den praktischen Anforderungen Genüge leistet.

Jede einer derartigen Handlung, sei es, daß sie vom Arbeitgeber ausgeht, sei es, daß sie von einem einzelnen Gruppenmitglied ausgeht, wirkt sich aus nur gegenüber der Gruppe, nicht gegenüber dem einzelnen.

Um an einzelnen Beispielen dies zu zeigen:

Aus irgendeinem Umstande, der von keiner Seite zu vertreten ist, wird die Leistung einzelner Gruppenmitglieder unmöglich. Das Mitglied wird von der augenblicklichen Leistung frei (§ 275 BGB.). Nun hat nicht etwa der einzelne hier den Anspruch auf seinen Lohn, sondern die Gruppe als solche behält den vollen Anspruch auf Entgelt bzw. sogar Schadenersatz (§ 615 BGB.).

Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber eine ihm ordnungsgemäß angebotene Mitleistung ablehnt und damit in Verzug kommt. Der Arbeitgeber hat an die Gruppe das volle Entgelt zu zahlen und kann außerdem zum Schadenersatz herangezogen werden.

Wird infolge einer solchen Handlungsweise des Arbeitgebers gegenüber einzelnen Gruppenmitgliedern die Gesamtleistung unmöglich, so hat der Arbeitgeber diese Unmöglichkeit verschuldet und zu vertreten und ist schadenersatzpflichtig.

Also zusammenfassend können wir formulieren:

Da die Gruppe nur als solche einen Leistungsanspruch hat und damit den Anspruch auf Annahme ihrer Dienste, kommt der Arbeitgeber, auch wenn er nur die Mitleistung eines Gruppenmitgliedes nicht annimmt, der ganzen Gruppe gegenüber in Verzug. Die Rechtsfolgen, die sich daran knüpfen, sind dieselben, wie wir sie von Herrn Senatspräsident DERSCH dargelegt erhalten haben.

Umgekehrt haftet nunmehr auch die ganze Gruppe gegenüber dem Arbeitgeber für die Handlungsweise ihrer Mitglieder. So hat eine Schlechtleistung eines einzelnen Mitgliedes die ganze Gruppe zu vertreten. Sie hat ungeeignete Arbeitskräfte auszuscheiden und zu ersetzen. Sie haftet für den Schuldnerverzug und für den Leistungsverzug, für verschuldetes Unmöglichmachen der Leistung durch einzelne Gruppenmitglieder. Der Arbeitgeber muß aber immer die ganze Gruppe in Verzug setzen und kann Schadenersatz und ordnungsgemäße Leistung immer nur von der gesamten Gruppe verlangen.

Besonderes Interesse verlangt der Fall, wo ein Gruppenmitglied durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Mitarbeit verhindert ist. Zwar wird die Gruppe nach § 616 BGB. in diesem Falle, soweit es sich um eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit handelt, den Entgeltsanspruch behalten. Da die Gruppe sich aber als Gesamthand verpflichtet hat, die ganze Arbeit auszuführen, muß sie, nachdem ein Mitglied arbeitsunfähig geworden ist, dafür sorgen, daß ein anderer Mitarbeiter leistet. Tut sie es nicht, und die Arbeit ruht infolgedessen, so kommt sie in Leistungsverzug. Ist es ihr unmöglich, einen geeigneten Mitarbeiter zu finden, so ist die Leistung der Gruppe durch einen Umstand, den sie nicht zu vertreten hat, unmöglich geworden. Es findet § 323 BGB. Anwendung, d. h. die Gruppe wird von der Leistung frei, verliert aber auf der anderen Seite ihren Entgeltanspruch.

Wird eine Ersatzkraft eingestellt, so sind folgende zwei Fälle zu unterscheiden:

Fall 1. Ein Mitglied wird ausgesondert infolge Schlechtleistung, infolge vertretbaren Schuldnerverzuges usw. Die Gruppe schließt den Betreffenden aus. Tritt jetzt ein neuer Arbeitnehmer hinzu, so wird er Gruppenmitglied, d. h. also nicht einzelner Arbeitnehmer des Arbeitgebers. Über die Regelung im inneren Arbeitsverhältnis im Gesellschaftsvertrage habe ich schon gesprochen.

Fall 2. Ein Gruppenmitglied ist vorübergehend für nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert. In die Gruppe muß eine Ersatzkraft eingestellt werden. Der Gesellschafter scheidet aus der Gruppe nicht aus. Das Ersatzmitglied wird nicht Gesellschafter. Hier sind nun folgende zwei Unterfälle möglich, um die Vertragsart dieser Ersatzkraft festzustellen:

a) Der Arbeitgeber stellt von sich aus diese Ersatzkraft. Dann hat der Arbeitgeber mit diesem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag geschlossen. Der Arbeitgeber stellt ihn der Gruppe zur Verfügung. Der Arbeitgeber rechnet die Lohnaufwendungen der Gruppe an.

b) Die Gruppe stellt von sich aus eine Ersatzkraft ein. Alsdann entsteht ein Arbeitsvertrag zwischen Gruppe und Ersatzkraft. Die Gruppe wird also Arbeitgeber.

Abschließend haben wir noch die Frage des Kündigungsrechtes des Arbeitgebers zu umreißen. Auch hier ist wieder davon auszugehen, daß Kontrahenten lediglich der Arbeitgeber und die Gruppe als Gesamtheit sind. Wie schon angeführt, verlangt die Folgerichtigkeit, daß der Arbeitgeber nur der ganzen Gruppe kündigen kann und nicht etwa den einzelnen Mitgliedern. Die Kündigungsgründe sind auf der einen Seite vertraglich festgelegt, andererseits, soweit sie zur außerordentlichen Kündigung berechtigen, im Gesetz.

Die Untersuchung läßt sich nunmehr in folgende Grundsätze zusammenfassen:

1. Eine Akkordgruppe ist eine Gesellschaft im Sinne des BGB. mit der gegenseitigen vertraglichen Abrede, eine gemeinsame Arbeit zu leisten. Maßgebend für den Gesellschaftsvertrag sind die Bestimmungen BGB.s §§ 705—740.

2. Der Gruppenarbeitsvertrag ist der Vertrag, durch den sich die zur Gruppe zusammengeschlossenen Arbeitnehmer als Gesellschaft verpflichten, für den Arbeitgeber eine gemeinsame Arbeit gegen Entgelt zu leisten. Es entsteht eine Gesamthandgläubigerschaft und eine Gesamthandschuldnerschaft auf Arbeitnehmerseite. Infolgedessen haftet die Gruppe auch für alle Handlungen ihrer Gesellschafter aus dem Arbeitsvertrag und hat auf der anderen Seite als Gruppe Anspruch auf Schadenersatz, der dadurch entsteht, daß der Arbeitgeber teilweise durch Ausschaltung eines Gruppenmitgliedes die Gruppenleistung nicht annimmt oder unmöglich macht. Alle Rechtshandlungen und alle Leistungen des Arbeitgebers sind nur der Gruppe gegenüber möglich, nicht dagegen gegenüber einzelnen Mitgliedern.

Der Gruppenakkord¹.

Korreferat.

Von Referendar HERBERT BACHE-Berlin-Hohen-Neuendorf.

Einleitung.

Das folgende Referat hat die rechtliche Behandlung des Gruppenakkordes unter besonderer Berücksichtigung der Lohnansprüche zur Aufgabe. Aus der Stellung des Referats im Rahmen der anderen Seminarvorträge ergibt sich, daß das Hauptgewicht darauf zu legen ist, welche Abweichungen in den bisher beim Einzelakkord behandelten Rechtsfragen sich beim Gruppenakkord ergeben. Meine Aufgabe als Korreferent ist es, hauptsächlich die theoretischen Rechtsfragen, die beim Gruppenakkord auftauchen, einer besonderen Erörterung zu unterziehen, während ich die anderen Referaten vorbehaltene Behandlung praktischer Einzelfälle und Besonderheiten zurückstelle.

Durch diese Gesichtspunkte ergibt sich also Inhalt und Begrenzung meiner Aufgabe. Diese will ich nun in der Weise zu lösen versuchen, daß ich zuerst von dem Begriff des Gruppenakkordes ausgehen und dann in einem 2. Teile über die rechtliche Behandlung des Gruppenakkordes im einzelnen sprechen werde.

¹ Literatur: BÜSING: Der Gruppen-Arbeitsvertrag. Altona 1926. — ENNECERUS: Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 22. Aufl. Marburg 1923. — HEDEMANN: Selbständige Gruppen im Arbeitsverhältnis in der N. Z. f. A. 1924, S. 257ff. — IHRIG: Rechtsfragen beim Gruppenakkord. Leipzig 1916. — KASKEL: Arbeitsrecht, 2. Aufl. Berlin 1925. — LOTMAR: Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches, Bd. 2. Leipzig 1902, 1908. — MATTHAEI: Grundriß des Arbeitsrechts. Berlin 1923. — PLANCK: Kommentar zum BGB., Bd. 2, 3. Aufl. 1907. — v. STAUDINGER: Kommentar zum BGB., Bd. 2, 8. Aufl. München 1912.

Ausführung.

I. Ein Begriff des Gruppenakkordes ist für das geltende Recht durch Gesetz nirgends aufgestellt. Es steht also an sich die Begriffsbildung völlig frei.

1. Wir müssen daher davon ausgehen, was man unter dem Begriff Gruppenakkord erfassen will. Das ist nun z. B. folgender Vorgang: Mehrere Arbeitslose haben miteinander verabredet, gemeinsame Beschäftigung zu suchen. Sie kommen an einem Hause vorbei, vor dem einige Kubikmeter Brennholz abgeladen werden, und fragen darauf bei dem Eigentümer des Holzes, der beim Abladen zusieht, an, ob sie gegen Entgelt das Holz zerkleinern dürfen. Es kommt folgender Vertrag zustande: Alle Arbeitslosen verpflichten sich, in den nächsten Tagen bei dem Eigentümer des Holzes zu arbeiten, während dieser ihnen allen gemeinsam ein Entgelt dahingehend verspricht, daß sie für die Zerkleinerung jedes Kubikmeters einen Lohn von so und so viel Mark erhalten sollen. Aus diesem Tatbestand, der in anderer Form auf jedem beliebigen Gebiete des Wirtschaftslebens wiederkehrt (s. die rechtstatsächlichen Angaben bei BÜSING S. 24 ff.), sollen nun die wesentlichen Merkmale herausgezogen werden, die zum Begriff des Gruppenakkordes erforderlich sind.

Wir haben da festzustellen:

a) Wie beim Einzelakkord

α) einen Dienstvertrag, für den die §§ 611 ff. BGB. gelten. [Da die Dienste von Gruppen, so wie sie praktisch vorkommen, stets unselbständiger Natur sind und berufsmäßig geleistet werden, haben wir es (vgl. KASKEL, S. 46) in der Regel mit einem Arbeitsvertrag zu tun, welche Annahme terminologisch auch dem Referat zugrunde liegen soll.]

β) Und weiter innerhalb dieses Dienstvertrages die Akkordabrede, daß also die Lohnbemessung nicht nach Zeitabschnitten, sondern nach dem Ergebnis der geleisteten Arbeit erfolgt.

b) Als Besonderheit gegenüber dem Einzelakkord ist festzustellen:

α) Dieser Dienstvertrag wird auf Arbeitnehmerseite abgeschlossen von einer Vielheit, die gemeinsame Arbeit verspricht und der andererseits der Lohn auch gemeinsam versprochen wird, und ferner

β) diese Vielheit muß sich untereinander zusammengeschlossen haben mit dem Ziel, gemeinsame Arbeit zu leisten. Dieses innere Verhältnis hat also rechtliche Bedeutung, und zwar ist dieser Vertrag der mehreren Personen untereinander als Gesellschaftsvertrag nach § 705 BGB. aufzufassen, worüber man sich auch in Theorie und Praxis völlig einig ist. § 705 BGB. fordert, daß mehrere Personen sich gegenseitig verpflichten, die Erreichung eines gemeinsamen Zweckes zu fördern, insbesondere durch Beitragsleistung, die nach § 706 III auch in der Leistung von Diensten bestehen kann. Der für alle Gruppenmitglieder gleiche Zweck besteht hier darin, gemeinsame Arbeit zu leisten, und dahin geht auch die von den Mitgliedern eingebrachte Pflicht zur Dienstleistung. Der Gesellschaftsvertrag braucht nicht dem Abschluß des Dienstvertrages zeitlich voranzugehen; es genügt, daß das innere Verhältnis zur Zeit des Abschlusses des Dienstvertrages besteht. Eine besondere Abrede ist zur Entstehung nicht erforderlich; vielmehr wird regelmäßig schon in dem gemeinsamen Abschluß eines Dienstvertrages der obenerwähnten Art die Vereinbarung eines Gesellschaftsverhältnisses zu finden sein.

Nummehr können wir den Gruppenakkord definieren als einen Dienstvertrag, der auf Arbeitnehmerseite von mehreren Personen abgeschlossen wird, die sich untereinander zur Leistung gemeinsamer Arbeit verpflichtet haben, die dem Arbeitgeber gegenüber gemeinsame Arbeitsleistung versprechen und denen dafür vom Arbeitgeber allen insgesamt ein Lohn zugesagt wird, der sich nach dem Erfolg der geleisteten Arbeit bemißt.

Die Personen, die auf der Arbeitnehmerseite stehen, und deren Mindestzahl 2 ist, nennt man Gruppe oder Kolonne; den Vertrag, den die einzelnen Mitglieder untereinander abgeschlossen haben, Gruppenvertrag. Für den Vertrag dagegen, den die Gruppe mit dem Arbeitgeber abschließt, soll die Bezeichnung Gruppenakkordvertrag beibehalten werden, wobei, wie schon so oft in den Seminarvorträgen, daran erinnert werden soll, daß es einen eigentlichen, besonderen Akkordvertrag nicht gibt, sondern nur eine Akkordabrede, daß also lediglich die Lohnbemessung innerhalb des sonst gleichen Vertrages eine andere ist.

Der Gruppenakkord kann wie der Einzelakkord Stücklohn- oder Einheitsgruppenakkord sein, je nachdem ob der Lohn berechnet wird nach der Anzahl der abgelieferten Stücke oder ob Grundlage der Lohnbemessung nur eine einmalig zu erbringende Leistung ist. Wie beim Einzelakkord sind endlich auch Mischformen zwischen Zeit- und Akkordlohn denkbar, sei es, daß ein gewisser Zeitlohn als Mindestlohn garantiert ist oder daß eine Arbeit bald im Zeitlohn, bald nach Akkordsätzen entlohnt wird. Es gelten hier die schon in einem früheren Referat aufgestellten Grundsätze.

2. Der so gewonnene Begriff des Gruppenakkordes muß noch der Klarheit halber abgegrenzt werden von einer Reihe von Gebilden, die verwandte Züge aufweisen, aber doch nicht alle Merkmale des Gruppenakkordes zeigen:

a) Schon erwähnt wurde der Fall, daß eine Gruppe mit dem Arbeitgeber einen Zeitlohnvertrag abschließt.

b) Weiter ist hier der Fall zu nennen, daß eine Gruppe, die sich zur Leistung gemeinsamer Arbeit zusammengeschlossen hat, in dem Vertrage mit dem Unternehmer sich nicht zur Leistung von Diensten, sondern zur Herstellung eines Werkes verpflichtet. Das träfe zu, wenn in dem eingangs erwähnten Beispiel die Arbeitslosen nicht zur Arbeitsleistung eingestellt wären, sondern wenn sie versprochen hätten, das Holz zu zerkleinern und für den erreichten Erfolg, nicht aber für ihre Arbeit entlohnt werden sollten. Dann würde im Außenverhältnis ein Werkvertrag vorliegen, für den die §§ 631 ff. BGB. gelten.

c) Zu trennen ist weiter der Fall, daß eine Anzahl Personen gemeinsame Arbeit schulden, ohne daß zwischen ihnen ein Gruppenvertrag, ja ohne daß überhaupt rechtliche Beziehungen zwischen ihnen bestehen. Das trifft dann zu, wenn nicht die einzelnen Gruppenmitglieder sich zusammengeschlossen haben, sondern der Arbeitgeber mehrere Personen zu gemeinsamer Produktion kraft seines Direktionsrechtes vereinigt. Der Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes von 1923 spricht hier von einer Betriebsgruppe im Gegensatz zu der beim Gruppenakkord bestehenden sogenannten Eigengruppe. Bei der Betriebsgruppe haben wir nur eine Summe von Einzelarbeitsverträgen.

d) Endlich ist der Gruppenakkord noch abzugrenzen von den sogenannten Zwischenmeisterverträgen; hier schiebt sich zwischen die Gruppe und den Arbeitgeber ein Zwischenmeister ein, der im Verhältnis zum Arbeitgeber als Arbeitnehmer und im Verhältnis zur Gruppe als Arbeitgeber anzusehen ist, wobei er seinem Arbeitgeber für Verschulden der Gruppe nach § 278 BGB. haftet. Die Gruppe kontrahiert hier gar nicht mit dem Arbeitgeber, hat mit diesem rechtlich nichts zu tun, sondern nur mit dem Zwischenmeister. Nur dieser ist also für die Gruppe der Dienstherr, und zwischen ihm und der Gruppe kann denn auch ein Gruppenakkordvertrag geschlossen werden, der sich dann in nichts von den anderen Gruppenakkordverträgen unterscheidet.

Von dem Zwischenmeister streng zu scheiden ist der Gruppen- oder Kolonnenführer. Dieser steht innerhalb der Gruppe, hebt sich aber dadurch aus der Gruppe heraus, daß diese ihm eine Vertretungs- und Geschäftsführungsbefugnis eingeräumt hat, über deren Natur unten zu handeln ist; andererseits kann auch der Arbeitgeber dem Gruppenführer besondere Funktionen, insbesondere das Direktions-

recht, übertragen haben, so daß der Gruppenführer insoweit als Vertreter bzw. Gehilfe des Arbeitgebers erscheint. Aber auch dann ist Gegenkontrahent der Gruppe im Hinblick auf den Gruppenakkordvertrag immer nur der Arbeitgeber und nicht der Kolonnenführer. Theoretisch erscheint also die Unterscheidung des Zwischenmeisters und Kolonnenführers ziemlich einfach; um soviel schwerer ist die Abgrenzung oft in der Praxis. Indessen kann darauf nicht eingegangen werden, da hier nur die rein theoretische Untersuchung zur Aufgabe steht.

II. Nach Feststellung des Begriffs des Gruppenakkordes ist nunmehr überzugehen zu der rechtlichen Behandlung.

1. Was die Rechtsquellen des Gruppenakkordes anbetrifft, so ist schon in dem Referat über die gesetzliche Regelung des Akkordrechts darauf hingewiesen worden, daß das Gesetz den Akkordvertrag ausdrücklich nur in sehr wenigen Bestimmungen regelt (§ 623 BGB.; § 114a I Z. 1 und § 124 Z. 4 GO.; § 80c Allg. Berggesetz u. a.). Den Gruppenarbeitsvertrag, also nicht speziell den Gruppenakkordvertrag, finden wir nur in einer einzigen gesetzlichen Bestimmung erwähnt, nämlich in § 4 Z. 6 GGG., wo es heißt:

„Die Gewerbegerichte sind . . . zuständig für Streitigkeiten über die Ansprüche, welche auf Grund der Übernahme einer gemeinsamen Arbeit von Arbeitern desselben Arbeitgebers gegeneinander erhoben werden.“

Entsprechend bestimmt auch § 2 des ArbGG.:

„Die Arbeitsgerichte sind zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit.“

Sonst fehlt eine ausdrückliche Regelung. Es gelten deshalb für den äußeren Vertrag der Gruppe mit dem Arbeitgeber die Vorschriften über den Dienst- bzw. Arbeitsvertrag. Für die Mitglieder der Gruppe untereinander gilt, wie schon oben festgestellt, das Recht der bürgerlichen Gesellschaft, §§ 705ff.

2. Wenn ich nunmehr zur Einzeldarstellung des Gruppenakkordes übergehe, so will ich ihn unter dem Gesichtspunkte betrachten, inwieweit die für den Einzelakkord gefundenen Rechtssätze beim Gruppenakkord eine Veränderung erfahren und weiter inwieweit der Gruppenakkord neue Rechtsfragen aufwirft. Schon aus dem Begriff des Gruppenakkordes haben wir hier für die Behandlung den Weg gewiesen. Wir haben einmal den äußeren Rechtskreis, den Dienstvertrag der Gruppe mit dem Arbeitgeber und dann den inneren Rechtskreis, die Rechtsbeziehungen der Gruppenmitglieder untereinander, die wir als gesellschaftsrechtliche erkannten, zu erörtern. Beide Rechtsverhältnisse, das innere und das äußere, beeinflussen sich recht stark, und ihre Wechselwirkung aufzuzeigen, soll zu den besonderen Aufgaben des Referats gehören.

A. Was nun die Darstellung des äußeren Rechtsverhältnisses, des Akkordvertrages der Gruppe mit dem Arbeitgeber, anbelangt, so haben wir zunächst festzustellen, worin sich die Verschiedenheiten zum Einzelakkord zeigen. Begrifflich steht auf Arbeitnehmerseite an Stelle der Einzelperson beim Einzelakkord hier beim Gruppenakkord eine Vielheit. Daraus ergibt sich, daß fast alle Rechtsfragen, die beim Dienstvertrag durch die Akkordabrede entstehen, beim Gruppenakkord genau so zu behandeln sind wie beim Einzelakkord. Dahin gehört die Behandlung des Direktionsrechtes, das auch beim Gruppenakkord besteht, und zwar mit derselben Einschränkung wie beim Einzelakkord (vgl. KASKEL, S. 74; BÜSING, S. 88; IHRIG, S. 45ff.). Es gelten auch dieselben Grundsätze über den Lohnanspruch bei mißlungener oder unvorschriftsmäßiger Arbeit (vgl. KASKEL, S. 83), bei unvollendeter Akkordarbeit, die Rechtssätze über Beschäftigungspflicht und Zuweisung der Arbeit und die Vorschriften über Arbeitszeit und Arbeiterschutz, letztere mit der Abweichung, daß in Fällen, wo Arbeitgeber der Gruppe ein Zwischenmeister ist, die Pflichten des Betriebs- oder Gefahrenschutzes nicht diesem, sondern dem Betriebsinhaber obliegen. (Ich kann hier auf die Ausführungen von Herrn

Gewerberat SAUERBREI verweisen.) Endlich ist auch die rechtliche Behandlung der Unmöglichkeit, des Leistungs- und Annahmeverzuges dieselbe wie beim Einzelakkord; nur muß die Frage näher geprüft werden, wann diese Tatbestände bei der Gruppe vorliegen.

Demnach erscheint mir eine Untersuchung der möglichen Besonderheiten des Gruppenakkordes, die aber auch wieder nicht spezifisch akkordrechtlicher Natur sind, nach 4 Richtungen hin geboten.

Wer hat den Lohnanspruch, und welche Rechte hat das einzelne Mitglied?

Wer schuldet die Arbeit, und insbesondere welche Pflichten hat das einzelne Gruppenmitglied?

Inwieweit wirkt das Vorliegen eines Tatbestandsmerkmals bei einem Mitglied oder mehreren Gruppenmitgliedern auch für und gegen die anderen Mitglieder?

Bietet die Auflösung des Gruppenakkordvertrages rechtliche Besonderheiten, und hat eine Veränderung der Gruppenmitgliederzahl auch Einfluß auf den Gruppenakkordvertrag?

1. Zuerst soll die Frage erörtert werden, wer den Lohnanspruch beim Gruppenakkordvertrag hat. Auf Arbeitnehmerseite haben wir eine Mehrheit von Gläubigern, und der Lohn braucht vereinbarungsgemäß an sie nur einmal gezahlt zu werden. Es muß festgestellt werden, in welcher Rechtsstellung die mehreren Gläubiger sich befinden. Nach dem 6. Abschnitt des II. Buches des BGB. mit der Überschrift „Mehrheit von Schuldner und Gläubigern“ kommt in Frage Gesamtgläubigerschaft (§ 428), bei (wie meist) teilbarem Lohnanspruch auch Teilberechtigung jedes Mitgliedes gemäß § 420 oder bei unteilbarer Leistung (Landnutzung) Anwendung des § 432, wonach jeder Leistung nur an alle fordern darf. Allein die genannten Formen passen zum Teil gar nicht auf den Gruppenakkord (IHRIG, S. 48ff.), andererseits widersprechen sie dem Begriff des Gruppenakkordes. Da der Lohn allen gemeinsam versprochen wurde und da die Gruppe eine Gesellschaft bildet, ist richtig nur die Auffassung einer Berechtigung zur gesamten Hand; denn nach dem Recht der bürgerlichen Gesellschaft kann ein Anspruch nur von allen gemeinsam geltend gemacht werden (vgl. § 719 BGB.). Das gilt auch hier von dem Lohnanspruch. Das Recht des inneren Verhältnisses wirkt also hier auf das Außenverhältnis ein (IHRIG, S. 50).

Es fragt sich nun weiter, ob das einzelne Mitglied allein denn gar keine Rechte hat. Soweit sie ihm nicht übertragen sind, ist die Frage zu verneinen. Es kann also auch nicht wie im Fall des § 432 Leistung an alle Mitglieder fordern (A. A. RGE. 70, S. 33; 76, S. 280 und MATTHAEI, S. 131). Das ist nun praktisch nicht so gefährlich; denn der Mitwirkung bei der Einforderung des Lohnes wird sich wohl kaum ein Mitglied entziehen, da es sonst ja selber nichts erhält. Das Mitglied hat endlich erst recht keinen Anspruch auf seinen Anteil am Lohn, selbst bei Abschlagszahlungen nicht (A. A. IHRIG, S. 55). Aber ohne Vergewaltigung der Konstruktion, ohne vor allem das Wesen des Gruppenakkordes zu zerstören, wo eben auf Arbeitnehmerseite eine festverbundene Vielheit steht, darf man einen solchen Anspruch dem einzelnen nicht zubilligen. Auch würde man dabei dem Arbeitgeber, der nur mit der Gruppe bzw. dem Gruppenführer als ihrem Vertreter kontrahiert hat, eine höchst unbillige Prüfungslast auferlegen, nämlich nachzuprüfen, wie hoch der Anteil des einzelnen im Innenverhältnis ist. Deshalb muß man mit der herrschenden Meinung (BÜSING, S. 102; HEDEMANN, S. 263; LOTMAR, S. 525 und der bei BÜSING angeführten Praxis) daran festhalten, daß der Lohnanspruch nur allen Gruppenmitgliedern gemeinsam zusteht und von allen gemeinsam gefordert werden kann. — Praktisch wird sich die Sache dadurch anders gestalten, daß meist der Kolonnenführer von allen Mitgliedern ermächtigt sein wird, die Lohnforderung geltend zu machen und den Lohn in Empfang zu nehmen. Mit der Zahlung an den Führer ist dann der Arbeitgeber befreit.

2. Ich komme zur 2. Frage: Wer schuldet die Arbeit? Der Arbeitsvertrag ist abgeschlossen von der Gruppe, also haben wir eine Mehrheit von Schuldern.

Im Gesetz finden wir hierfür drei Formen: Teilschuld eines jeden einzelnen Mitgliedes, Gesamtschuld und Gesamthandschuld.

Wie schon bei Erörterung des Lohnanspruches ausgeführt, wirkt hier die Tatsache, daß im Innenverhältnis der Gruppe eine Gesellschaft besteht, auch nach außen. Dem Begriff des Gruppenakkordes entspricht deshalb das Vorliegen einer Gesamthandschuld. (IHRIG, S. 56; BÜSING, S. 80; LOTMAR, S. 532.) Die Arbeitspflicht wird daher geschuldet von der Gruppe als Gesamthand. Das bedeutet, da die Gesamthand keine juristische Person ist, daß die einzelnen Gruppenmitglieder in ihrer Stellung als Gesellschafter verpflichtet sind. Die Schuld ist also Gesellschaftsschuld, und es haftet deshalb dem Gläubiger jedenfalls das Gesellschaftsvermögen (§ 736 ZPO.).

Mit dieser Feststellung, daß die Arbeitspflicht Gesellschaftsschuld ist, ist aber noch nichts darüber gesagt, ob und in welcher Weise die einzelnen Gesellschafter persönlich haften. Gesamthandschuld und Gesamtschuld schließen sich ja nicht aus. Nach dem Rechte der bürgerlichen Gesellschaft ist anders als bei der offenen Handelsgesellschaft (§ 128 HGB.) nicht jede Gesellschaftsschuld auch persönliche Schuld des einzelnen Gesellschafters. Nach herrschender Meinung trifft dies vielmehr nur dann zu, wenn es ausdrücklich durch eine Gesetzesbestimmung geboten ist (vgl. statt aller STAUDINGER-KOBER, § 714 A II, 1; PLANCK, § 714, A. 2).

Hier würden also vor allem die §§ 427 und 431 BGB. eingreifen. Nach § 427 haften mehrere, wenn sie sich durch Vertrag gemeinschaftlich zu einer teilbaren Leistung verpflichten, im Zweifel als Gesamtschuldner, und nach § 431 haften Schuldner einer unteilbaren Leistung (auch Dienstleistungen können unteilbar sein, LOTMAR S. 528) stets als Gesamtschuldner. Es fragt sich nur, ob diese Bestimmungen derart im Widerspruch mit dem Wesen des Gruppenakkordes stehen, daß sie durch den Abschluß des Gruppenakkordes als wegbedungen anzusehen sind. Daß beide §§ durch Parteivereinbarung ausgeschlossen werden können, dürfte auch für § 431 nicht zweifelhaft sein, da es ja überhaupt nach herrschender Meinung statthaft ist, daß bei Abschluß eines Vertrages der Gesellschafter mit Dritten ausbedungen wird, daß für Schulden allein das Gesellschaftsvermögen hafte (s. STAUDINGER-KOBER, § 714, II, 2 und die daselbst angeführte Literatur). Wir müssen also weiter fragen: Gelangen wir bei dem Gruppenakkord zu einem unsinnigen Ergebnis, wenn wir annehmen, daß jedes einzelne Mitglied als Gesamtschuldner haftet? Die Frage wäre wohl zu bejahen (BÜSING, S. 72; IHRIG, S. 58; LOTMAR, S. 531); denn daß jeder in der Gruppe die ganze Leistung der Gruppe schuldet (§ 421), daß also, um ein praktisches Beispiel zu gebrauchen, der Geiger als Mitglied der Musikkapelle beim Konzert auch die Dienste des Saxophonspielers schulde, kann nicht angenommen werden; ja, man würde oft sogar eine objektive Unmöglichkeit nach § 306 BGB. annehmen müssen. Verneint man allerdings das Vorliegen einer Gesamtschuld, so wird man auf der anderen Seite wieder eine für den Arbeitgeber unangenehme Konsequenz mit in Kauf nehmen müssen; denn wenn man das Bestehen einer persönlichen Verpflichtung jedes einzelnen Gruppenmitgliedes für die Arbeit der Gruppe leugnet, so kann sich der Arbeitgeber, wenn nun die Gruppe ihre Verpflichtungen verletzt, zunächst auch nur an das Gesellschaftsvermögen halten; eine Schadenersatzpflicht wäre also wie die Leistungspflicht reine Gesellschaftsschuld, ohne daß den einzelnen Gesellschafter eine persönliche Pflicht träfe (die Erörterung, ob der Arbeitgeber sich an den schuldigen Gesellschafter halten kann, soll hier zurückgestellt werden). Jetzt aber plötzlich eine Gesamtschuld anzunehmen, ist konstruktiv unmöglich; auch ein persönliches Garantieverprechen der Gruppenmitglieder in den Gruppenakkordvertrag hineinzuinterpretieren, erscheint nicht angängig. Der Arbeitgeber ist also beschränkt auf seine Forderung gegen die Gruppenmitglieder in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, was eben darin zum Ausdruck

kommt, daß er wegen etwaiger Schadenersatzansprüche aus Vertragsverletzungen sich nur an das Gesellschaftsvermögen, nicht an das Privatvermögen jedes einzelnen Gesellschafters halten kann. Seine Ansprüche sind zwar damit erschwert, aber doch nicht aufgehoben; denn er hat die Möglichkeit, auf dem im § 725 vorgesehenen Wege die Gesellschaft zu kündigen; im Auseinandersetzungsstadium sind dann von den Gesellschaftern nach § 731, § 733 auch die gemeinschaftlichen Schulden zu tilgen.

Zu untersuchen ist nun weiter, ob das einzelne Gruppenmitglied, wenn es auch nicht die Leistung der anderen Gruppenmitglieder schuldet, doch eine geringere persönliche Pflicht gegenüber dem Arbeitgeber hat. In der Literatur (LOTMAR, S. 535; BÜSING, S. 72, 80; IHRIG, S. 60) wird angenommen, daß der Arbeitgeber gegen das einzelne Gruppenmitglied ein selbständiges persönliches Recht auf Mitarbeit in der Gruppe (nicht etwa auf Teilarbeit) habe. Diese Annahme entspringt wohl hauptsächlich dem Wunsche, die schwache Rechtsstellung des Arbeitgebers zu befestigen, der sich, wie oben erwähnt, bei Vertragsverletzungen nur an die Gesellschaft halten könnte. Vom theoretischen Standpunkt aus hat diese Annahme einer persönlichen Mitarbeitspflicht nichts so sehr Einleuchtendes. Verpflichtet sind die Gesellschafter als Gesamthand; die daneben kraft Gesetzes bestehende Möglichkeit einer gesamtschuldnerischen persönlichen Verpflichtung der Gesellschafter mußte oben abgelehnt werden. Eine persönliche Pflicht des einzelnen Gesellschafters zur Mitarbeit, losgelöst von der gemeinsamen Pflicht aller Gesellschafter, gibt es kraft Gesetzes nicht. Es bliebe also nur der Weg vertraglicher Vereinbarung, d. h. man müßte annehmen, daß der gemeinsamen Übernahme der Arbeitspflicht durch alle Gesellschafter parallel liefen soundsoviel Einzelverträge mit jedem Mitglied der Gruppe dahingehend, daß noch jedes Mitglied sich persönlich zur Mitarbeit in der Gruppe verpflichtet. Ich glaube nun, daß man trotz der — wie ich zugebe — etwas gekünstelten Konstruktion dennoch zu dieser Annahme kommen muß. Maßgebend ist dabei der stark persönliche Charakter des Arbeitsverhältnisses. Daß nur die Gesamtheit aller Mitglieder etwas schulde, der einzelne aber keine gesonderte persönliche Beziehung zum Arbeitgeber habe, würde auch im Leben schwer verständlich sein. Gerade auf die Arbeitsleistung des einzelnen Mannes kommt es doch letzten Endes an; darüber sind sich beim Gruppenakkordvertrag beide Teile einig. Das zeigt sich denn auch an den Folgen. Sollte tatsächlich, wenn ein Mitglied der Gruppe mehrere Tage „blau macht“, der Arbeitgeber sich nur an die Gruppe wenden können, von dem einzelnen ihm unterwegs begegnenden Arbeiter persönlich aber nicht verlangen dürfen, daß dieser seinen Dienst wieder aufnimmt? Deshalb glaube ich, daß man aus der besonderen Eigenart des Gruppenakkordes annehmen darf, daß gleichzeitig mit dem Abschluß des Gruppenakkordvertrages auch jedes Mitglied persönlich sich verpflichtet, in der Gruppe mitzuarbeiten. Diese Mitarbeitspflicht reicht aber auf keinen Fall weiter als die Arbeitspflicht, zu der sich das Mitglied in dem Gesellschaftsvertrage verpflichtet hat. Bei Verletzung dieser Mitarbeitspflicht, insbesondere bei Verzug, ist es dann auch dem Arbeitgeber direkt schadenersatzpflichtig (IHRIG, S. 62; a. A. BÜSING, S. 99).

Als Ergebnis ist also festzustellen, daß die Arbeit geschuldet wird nur von den Mitgliedern zur gesamten Hand, nicht von den einzelnen Mitgliedern persönlich, daß aber den einzelnen persönlich eine Mitarbeitspflicht trifft und daß er bei von ihm zu vertretender Verletzung dieser Pflicht persönlich haftet.

3. War soeben die Frage erörtert worden, wer beim Gruppenakkordvertrage die Leistung schulde und welche Pflichten dem einzelnen Mitglied obliegen bzw. diesem erwachsen können, so ist nun die Frage zu untersuchen, inwieweit Tat-umstände, die nur bei einem Mitglied oder mehreren Mitgliedern der Gruppe vorliegen, auch für und gegen die Gruppe wirken. Es handelt sich also besonders um die Frage, inwieweit die Gruppe, d. h. stets die gesamthänderisch verbundenen Gruppenmitglieder, für die einzelnen ihr angehörigen Personen einzustehen hat.

Beginnen wir mit dem Fall, daß ein Mitglied durch schuldhaftes Verhalten bei der Arbeit den Arbeitgeber schädigt. Liegt hier, abgesehen davon, daß das Mitglied seine persönliche Mitarbeitspflicht verletzt, auch eine von der Gruppe zu vertretende Vertragsverletzung vor? Da die Mitglieder der Gruppe keine Gesamtschuldner sind, kommen auch die §§ 421 ff. nicht zur Anwendung. Daß LOTMAR (S. 532), teilweise auch IHRIG (S. 65), sie dennoch heranziehen, halte ich nicht für richtig. Indessen möchte ich weniger Bedenken tragen, den § 278 BGB. hier zur Anwendung zu bringen. Wie bei vielen Problemen des Referats, hängt dies davon ab, welche Stellung man der Gesamthand zuweist, ob man den Abstand zu mehreren Einzelpersonen oder zur juristischen Person für größer hält. Ich glaube, das erstere annehmen zu müssen, da eine Gesellschaftsschuld als solche von einer persönlichen Schuld des einzelnen, die freilich daneben noch vorliegen kann, streng zu trennen ist. Dann aber komme ich zu folgender Argumentation: Zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, wie wir oben sahen, die Mitglieder zur gesamten Hand. Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung bedienen sie sich der einzelnen Mitglieder. Für diese haben sie daher nach § 278 einzustehen. Daher haftet die Gruppe, wenn durch Verschulden eines ihrer Mitglieder der Gruppenakkordvertrag verletzt wird. (So im Ergebnis, aber ohne Anführung des § 278, BÜSING, S. 98 und S. 100 und die bei ihm angeführte Praxis; a. M. IHRIG, S. 62, sicher zu Unrecht.)

Umgekehrt, wenn ein Schaden eintritt, ohne daß das einzelne Gruppenmitglied, das den Schaden anrichtet, ein Verschulden trifft, ist es dennoch möglich, daß der schadenbringende Umstand von der Gruppe zu vertreten ist? Das wird dann zu bejahen sein, wenn auch nur ein einziges anderes Mitglied der Gruppe ein Verschulden an dem Vorfall trifft. Für dieses hat ja dann die Gruppe gemäß § 278 einzustehen. Hierzu will ich noch einige Beispiele anführen. Wie die von der Gruppe geschuldete Arbeit im einzelnen unter die Gruppenmitglieder zu verteilen ist, ist vorbehaltlich des Direktionsrechts des Arbeitgebers Sache der Gruppe, und zwar in der Praxis des Gruppenführers. Überträgt dieser nun einem ungelernten Arbeiter eine schwierige Arbeit und richtet der Arbeiter dann Schaden an, so liegt doch hier auf seiten des Gruppenführers Verschulden vor, und für dieses hat nach § 278 wieder die Gruppe aufzukommen. Ähnlich steht es in Fällen, wo andere Gruppenmitglieder in der Lage gewesen wären, einen Schaden, der sich bei der Arbeit des Nachbarkollegen ohne dessen Verschulden einzustellen droht, durch ihr Handeln abzuwenden; denn stets hat die Gruppe für das Verschulden auch eines ihrer Mitglieder nach § 278 einzutreten. Trifft dagegen kein einziges Mitglied der Gruppe ein Verschulden, so ist auch für die Gruppe keine schuldhaftige Vertragsverletzung gegeben.

In diesem Zusammenhang will ich auch Stellung nehmen zu der vom Herrn Referenten angeschnittenen Frage, wann die Gruppe zur Einstellung von Hilfskräften genötigt ist, falls sie sich nicht schadenersatzpflichtig machen will. Meines Erachtens ist das nur dann der Fall, wenn die Gruppe mit eigenen Kräften die vertraglich vorausgesetzte Arbeit nicht zu leisten vermag und diesen Arbeitsausfall als eine Vertragsverletzung zu vertreten hat, nicht aber dann, wenn die Gruppe schuldlos ist (A. A. BÜSING, S. 94 ob.; IHRIG, S. 76); denn hier läge unverschuldete Unmöglichkeit vor. Will die Gruppe aber dennoch versuchen, den Gruppenakkordvertrag zu erfüllen, so muß sie jetzt Hilfskräfte einstellen; denn wollte sie sich nachträglich wieder auf unverschuldete Unmöglichkeit berufen, so würde sie jetzt gegen Treu und Glauben verstoßen. Es würde nämlich ein Fall des von RIEZLER entwickelten *venire contra proprium factum* vorliegen, die Gruppe würde sich in Widerspruch setzen zu ihrem eigenen Verhalten, indem sie anfangs die unverschuldete Unmöglichkeit unberücksichtigt lassen, später aber sich wieder darauf berufen will. Das kann nicht sein. Auch hier wäre die Gruppe wegen zu vertretender Vertragsverletzung ersatzpflichtig.

Weiter ist zu prüfen, inwieweit die Gruppe für unerlaubte Handlungen ihrer Mitglieder haftet. (Beispiel: Ein Mitglied der Maurerkolonne läßt unvorsichtigerweise Geräte fallen, wodurch Passanten verletzt werden. Haftet die Gruppe?) In Frage kommt hier nur eine Haftung nach § 831 BGB. Voraussetzung dafür ist, daß ein Gruppenmitglied zu einer Verrichtung bestellt ist und in deren Ausführung Dritte widerrechtlich schädigt. Zweifelhaft kann hier sein, ob sämtliche Einzelmitglieder der Kolonne, wenn sie an der Arbeitsstätte tätig sind, als von der Gesamthand zur Verrichtung bestellt anzusehen sind. Das hängt von denselben Erwägungen ab, die schon oben bei Anwendung des § 278 erörtert wurden, die die Stellung des einzelnen in der Gesamthand betreffen. Entsprechend der dortigen Stellungnahme, möchte ich mich für die Anwendung des § 831 aussprechen. Es kommt aber auch dann die nach § 831 I, 2 bestehende Exkulpierungsmöglichkeit in Frage, und diese besteht bei der Gesellschaft schon immer dann, wenn nur ein Gesamthandsmitglied sich darauf berufen kann. (Statt aller STAUDINGER-KOBER, § 714, III.)

Anzuschließen wäre die Frage, ob ein wichtiger Grund zu fristloser Kündigung (§ 626 BGB.; § 70 HGB.; §§ 123—124a GO.) auch gegenüber der Gruppe besteht, wenn der Grund gegenüber einem bzw. für ein Mitglied der Gruppe gegeben ist. Die Frage soll des besseren Zusammenhangs halber erst unten bei der Auflösung des Gruppenakkordvertrages untersucht werden.

Endlich wären in diesem Zusammenhange noch die Fälle der vom Arbeitgeber verschuldeten Unmöglichkeit oder des Annahmeverzuges zu erörtern. Ist einem Gruppenmitgliede die Arbeitsleistung unmöglich geworden aus einem Umstande heraus, den der Arbeitgeber zu vertreten hat oder gerät er einem Mitglied gegenüber in Annahmeverzug, so sind beide Tatbestände nicht notwendig gegenüber allen Gruppenmitgliedern gegeben. Der Arbeitgeber bleibt aber auf jeden Fall gegenüber der Gruppe zur Zahlung des Lohnes nach § 324, § 615 BGB. verpflichtet (BÜSING, S. 99, 101; IHRIG, S. 65). Kann dann der Lohn nicht mehr nach dem Ergebnis der Arbeit berechnet werden, so gelten die schon oft erörterten Regeln: Die Akkordbasis fällt fort; der Dienstvertrag enthält hinsichtlich der Entlohnungsbemessung eine Lücke. Diese ist nach § 612, II, BGB. zu ergänzen, d. h. es ist der Lohn zu zahlen, den die Gruppe durchschnittlich verdiente.

4. Die Untersuchung der Rechtsfragen bei dem Arbeitsvertrag der Gruppe mit dem Arbeitgeber will ich abschließen mit einer Erörterung darüber, welche Besonderheiten die Auflösung des Gruppenakkordes gegenüber dem Einzelakkord aufweist und welchen Einfluß die Veränderung der Gruppenmitgliederzahl auf das äußere Arbeitsverhältnis hat.

Daß die Auflösungsgründe beim Einzelakkord (Zeitablauf, Erreichung des Zweckes, Tod aller Gruppenmitglieder, Kündigung) auch für den Gruppenakkord gelten, daß insbesondere die Vorschriften der §§ 623 BGB., 124 Z. 4 GO. auch auf den Gruppenakkord anzuwenden sind, steht außer Zweifel. Erwähnt sei, daß die Kündigung des Arbeitsvertrages, wenn sie vom Arbeitgeber ausgeht, allen Mitgliedern nach § 130 BGB. zugehen muß, da alle Mitglieder zur gesamten Hand ihn geschlossen haben. Existiert ein Gruppenführer, so genügt Zugehen an diesen (§ 164, III; § 714). Eine Kündigung von seiten der Gruppe muß von allen Mitgliedern bzw. dem vertretungsberechtigten Gruppenführer (§ 164, I, BGB.) ausgehen. — Andererseits kann eine Kündigung auch gegen die Geschäftsgrundlage verstoßen, wenn bei Vertragsabschluß beide Parteien davon ausgingen, daß vor Fertigstellung eines Arbeitsproduktes eine Auflösung des Vertrages durch rechtsgeschäftliche Willenserklärung nicht erfolgen sollte (s. das Referat von Herrn RICHTER).

Die besonderen Fragen, die uns hier interessieren, sind wieder durch den Begriff des Gruppenakkordes, insbesondere durch das Problem der Stellung des einzelnen in der Gesamthand, und dann durch die Doppelnatur des inneren und äußeren Verhältnisses gegeben. Zunächst haben wir zu fragen: Kann in dem äußeren

Verhältnis auf seiten der Gesamthand ein Gruppenmitglied ausscheiden, und welche Folgen hat das für den Gruppenakkordvertrag? Die Möglichkeit, daß von der Vertragspartei der Arbeitnehmer ein Mitglied fortfällt, ist zweifellos gegeben mit dem Tod eines Mitgliedes. Hier bleibt der Gruppenakkordvertrag zwischen Arbeitnehmer und den übrigen bestehen; es sei denn, daß den anderen Mitgliedern die Leistung unmöglich wird und aus diesem Grunde die Leistungspflicht aufhört (LOTMAR, S. 546). Dasselbe gilt auch, wenn einem Mitglied die Leistung dauernd unmöglich wird.

Zu prüfen ist sodann, ob der Arbeitgeber einem Mitglied der Gruppe unmittelbar kündigen oder ob umgekehrt das einzelne Mitglied kündigen kann. Da das einzelne Mitglied nicht Vertragspartei ist, sondern nur alle Mitglieder zur gesamten Hand, so ist die Frage zu verneinen (BÜSING, S. 106; HEDEMANN, S. 263). Nur durch Abänderung des Gruppenakkordvertrages wäre ein Ausschluß eines Mitgliedes möglich. BÜSING (S. 107) will annehmen, daß stets als stillschweigend vereinbart gelten solle, daß der Arbeitgeber bei wichtigem Grunde dem Mitglied gegenüber unmittelbar kündigen könne. Das erscheint zweifelhaft, weil damit dem Arbeitgeber auch das Recht eingeräumt wäre, in die innere Organisation der Gruppe einzugreifen; es widerspräche auch vollkommen dem Gesamthandverhältnis. Ein stillschweigendes Übereinkommen über solchen, für beide Vertragsteile bedeutsamen Punkt ist deshalb nicht anzunehmen. Hier bei der außerordentlichen Kündigung ist aber zu untersuchen, ob, wenn ein Mitglied einen wichtigen Grund gegeben hat, dann auch gegenüber der Vertragspartei der Gruppe eine fristlose Kündigung möglich ist. Ich würde es bejahen; denn es liegt auch gegenüber der Gruppe ein wichtiger Grund vor, wenn er nur gegenüber einem einzelnen Mitglied, also einem Teil von ihr, gegeben ist. Das folgt aus der engen Verbundenheit aller Gruppenmitglieder zu einer Gesamthand. Gibt umgekehrt der Arbeitgeber einem Mitglied gegenüber einen wichtigen Grund, so hat auch die Gruppe ein Recht zu fristloser Kündigung.

Wir hätten aber weiter zu fragen: Wann kann das einzelne Arbeitsverhältnis zwischen Mitglied und Arbeitgeber gelöst werden? Begrifflich erlischt es natürlich, wenn der Gruppenakkordvertrag endet oder wenn das Mitglied auf Grund vertraglicher Abmachungen oder durch Tod aufhört, der Gruppe als der Vertragsgegnerin des Arbeitgebers anzugehören. Aber kann das persönliche Verhältnis zum Arbeitgeber auch gekündigt werden, ohne daß gleichzeitig auch der Gruppenakkordvertrag zur Auflösung gebracht wird? Sicher würde diese Kündigung keinem Teile Vorteile bringen; denn da der Gruppenakkordvertrag bestehen bleibt, ist der Arbeitgeber der Gruppe weiterhin verpflichtet und käme bei Zurückweisung des Mitglieds in Annahmeverzug; das kündigende Gruppenmitglied aber bliebe als Gesamthandsmitglied und im inneren Verhältnis der Gruppe gegenüber weiter verpflichtet. Meines Erachtens zwingt die Stellung dieses Sondervertrages im Rahmen des ihm vorgehenden Gruppenakkordvertrages, der ja Voraussetzung ist für die Mitarbeitspflicht des einzelnen, zu einer besonderen Auslegung des Kündigungsrechts: Jede Kündigung ist nach der vertraglichen Vereinbarung nur insoweit zulässig und im Hinblick auf die praktischen Folgen möglich, als auch das Hauptverhältnis aufgelöst wird. Eine Beseitigung des unabdingbaren § 626 BGB ist damit nicht gegeben, vielmehr nur eine Einschränkung mit Rücksicht auf die praktisch möglichen Wirkungen, die durch die gesetzliche Bestimmung nicht verboten sein kann. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Auflösung des Gruppenakkordvertrages ist also nicht möglich. (IHRIG, S. 89; a. A. LOTMAR, S. 536, der aber zu unmöglichen Konsequenzen gelangt.)

Wir haben nun weiter zu untersuchen, welche Einwirkung die Veränderung der Gruppenmitgliederzahl oder gar die Auflösung der Gruppe auf den Gruppenarbeitsvertrag hat. Da die Gruppe Gesellschaft ist, schulden die einzelnen Gesellschafter

vom Vertragsschluß an die Leistung. Daß die entstehenden Pflichten reine Gesellschaftspflichten sind, will nur besagen, daß die Gesellschafter dafür nicht persönlich mit ihrem Privatvermögen einzustehen haben, sondern nur mit ihrem Anteil am Gesellschaftsvermögen. Aber auch einer als Gesellschaftsschuld begründeten Pflicht können sich die Gesellschafter nicht dadurch entziehen, daß sie aus der Gesellschaft austreten oder diese gar auflösen, wie es eben unmöglich ist, eine Pflicht dadurch zu beseitigen, daß man sie einseitig ohne den Willen des Gläubigers für aufgehoben erklärt. Auch aus dem Gesetz selbst folgt das. Nach § 738 können ausscheidende Gesellschafter verlangen, von gemeinschaftlichen Schulden befreit zu werden. Also werden sie durch bloßen Austritt aus der Gesellschaft nicht befreit. Eine Verminderung des Mitgliederbestandes der Gruppe berührt also den Gruppenakkordvertrag nicht. Soll auch hier im Außenverhältnis eine Veränderung erfolgen, so bedarf es eines Vertrages der Gruppe mit dem Arbeitgeber. Dasselbe wie von der Verminderung gilt auch von der Vermehrung der Mitgliederzahl der Gruppe. Wenn die Gruppe sich gezwungen sieht, Ersatz- oder Hilfskräfte einzustellen, so können diese nach der Vereinbarung im Innenverhältnis zwar Mitglieder der Gruppe werden, in das äußere Arbeitsverhältnis treten sie damit noch nicht ein, wie auch sonst neu eintretende Gesellschafter nicht in die bereits begründeten Schulden der Gesellschaft gegenüber den Gesellschaftsgläubigern. Um an den Rechten und Pflichten des Gruppenakkordvertrages teilzunehmen, bedarf es stets eines besonderen Vertrages mit dem Arbeitgeber. Darüber, wann die Gruppe zu dieser Neuaufnahme von Mitgliedern (oder auch nur zur Einstellung von Hilfskräften) genötigt ist, falls sie sich nicht schadenersatzpflichtig machen will, habe ich bereits oben (unter c) gesprochen.

B. Nach Untersuchung der Rechtsverhältnisse bei dem von Gruppe und Arbeitgeber abgeschlossenen Verträge sind nun in einem zweiten Abschnitt die Rechtsverhältnisse unter den Gruppenmitgliedern zu erörtern. Schon oben wurde festgestellt, daß die Gruppe eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts bildet. Daher sind die Rechtsverhältnisse nach Gesellschaftsrecht zu beurteilen. Ich werde zuerst die Rechtsfragen, die das Vermögen der Gruppe betreffen, dann die Geschäftsführung und endlich die Auflösung und Änderung des Mitgliederbestandes der Gruppe behandeln. Da der Herr Referent diese Fragen ausführlich behandelt hat, kann ich mich bei diesem zweiten Abschnitt kürzer fassen.

1. Was zunächst die vermögensrechtliche Seite der Gesellschaft anbetrifft, so besteht das Gesellschaftsvermögen der Gruppe hauptsächlich aus den Beiträgen der Gesellschafter (§ 718), die hier in der Leistung von Diensten bestehen (§ 706, III). Ist dann der Lohn verdient, so gehört auch dieser nach § 718, I zum Gesellschaftsvermögen, da er durch die Geschäftsführung für die Gesellschaft erworben ist. — Jeder einzelne Gesellschafter hat dann einen Anspruch auf Gewinnverteilung. Der Anteil am Gewinn ist nach § 722, sofern nichts bestimmt ist, für jeden Gesellschafter gleich groß. Meist wird jedoch aus der Verkehrssitte sich ergeben, daß die Anteile der geleisteten Arbeit entsprechend zu bemessen sind. (IHRIG, S. 72 und S. 74.) Besonders wird der Gruppenführer meist einen höheren Lohn erhalten. Nach § 721 kann das Mitglied die Verteilung des Gewinnes erst nach Auflösung der Gruppe, und wenn diese von längerer Dauer ist, erst nach Ablauf eines Geschäftsjahres verlangen. Diese für die Gruppe völlig unpassende Vorschrift wird man dahin modifizieren dürfen, daß im Zweifel jedes Mitglied bereits dann ein Recht auf Abrechnung hat, wenn der Arbeitgeber den Lohn gezahlt hat. (LOTMAR, S. 542, BÜSING, S. 42; IHRIG, S. 81.) — Sodann ist auf die juristische Natur des Gewinnverteilungsanspruches einzugehen. Es erhebt sich nämlich die Frage, ob die besonderen Schutzbestimmungen, durch die das Gesetz Entstehen und Auszahlung des Lohnes sichert, auch für den Gewinnverteilungsanspruch gelten. Das ist indes abzulehnen. Juristisch handelt es sich nicht um Lohnansprüche aus einem Dienst-

vertrage, sondern um Ansprüche aus einem Gesellschaftsverhältnis. Zu diesem mehr formalen Grunde kommt hinzu, daß die Ansprüche sich nicht, wie es das Gesetz sonst voraussetzt, gegen den wirtschaftlich stärkeren Arbeitgeber, sondern gegen die sich sozial in gleicher Lage mit dem Anspruchsberechtigten befindenden Arbeitskollegen richtet. Deshalb gilt z. B. die Vorschrift des § 115 GO. (Truckverbot) nicht; deshalb kommt, soweit vereinbart ist, daß der Lohn der geleisteten Arbeit entsprechen soll, die lohnerhaltende Vorschrift des § 616 BGB. nicht in Frage (IHRIG, S. 76). Anders möchte ich dagegen, soweit die Gläubiger andere Personen sind als die Gruppenmitglieder in ihrer Stellung als solche, hinsichtlich der Anwendung des Lohnbeschlagnahmegesetzes entscheiden, obwohl ich mich damit in Gegensatz zu der in der Literatur vertretenen Meinung setze (IHRIG, S. 78; BÜSING, S. 40); denn der formale Grund, daß es sich nicht um Lohnansprüche handelt, scheint mir hier nicht durchzugreifen. Das Gesetz will dem schwachen Schuldner helfen, will seinen Lebensunterhalt sicherstellen. Dieser Zweck würde vollkommen vereitelt, wenn es möglich wäre, den Gewinnverteilungsanspruch des Gruppenmitgliedes zu pfänden. Deshalb erscheint es mir dringend geboten, den Gewinnanspruch dem Lohnanspruch gleichzusetzen. Auch auf eine weitere Erwägung glaube ich mich hier stützen zu können. § 4 Z. 5 des GGG. und § 2 Z. 3 des ArbGG. behandeln den Anspruch für das Verfahren als Lohnanspruch, indem sie die Zuständigkeit des Gewerbegerichts bzw. des Arbeitsgerichts statuieren. Wenn also das Prozeßrecht selbst in einzelnen Fragen den Gewinnverteilungsanspruch als Lohnanspruch und nicht als gesellschaftsrechtlichen Anspruch ansieht, so darf man dies wohl auch in der Frage der Lohnpfändung tun, zumal man hier das Gesetz aus seinen Grundgedanken heraus weiterbilden kann; denn wirtschaftlich gesprochen, ist der Gewinnverteilungsanspruch Lohnanspruch; nur die besondere Natur des Gruppenakkordes kleidet ihn in ein gesellschaftsrechtliches Gewand, und sicherlich wollte der Gesetzgeber Gruppenakkordarbeitern doch nicht etwa geringeren Schutz zuteil werden lassen als sonstigen Arbeitern. Allerdings muß ich eine Einschränkung machen: Nur im Verhältnis zu Dritten kann man den Anspruch für die Anwendung des Lohnbeschlagnahmegesetzes als Lohnanspruch ansehen. Für die Beziehungen der Gesellschafter untereinander muß eine gesellschaftsrechtliche Ursprungsart den Vorrang behaupten; hier nämlich fällt der oben ausschlaggebende Grund zu dem Analogieschluß weg; denn die anderen Gruppenmitglieder sind ebenso schutzbedürftig. Einer Aufrechnung von Ersatzansprüchen gegen das forderungsberechtigte Mitglied stehen deshalb die §§ 394 BGB.; 850 Z. 1 ZPO.; § 1 Lohn-Beschl.-G. nicht entgegen.

2. Die Geschäftsführung steht nach § 709 BGB. allen Gruppenmitgliedern gemeinschaftlich zu. Ebenso ist zu Beschlüssen die Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich (§ 709, I). Für die Gruppe wird man aber an Stelle dieser letzten Bestimmung, wie schon für den nichtrechtsfähigen Verein, annehmen dürfen, daß das Mehrheitsprinzip gilt, weil sonst die Aktivität der Gruppe allzuoft lahmgelegt würde (BÜSING, S. 37; IHRIG, S. 94).

Praktisch wird die gesamte Geschäftsführung fast stets in den Händen des Gruppen- oder Kolonnenführers liegen. Dieser ist dann als geschäftsführender Gesellschafter gemäß § 710—714 zu behandeln. Soweit seine Geschäftsführungsbefugnis reicht, ist er nach § 714 im Zweifel auch zur Vertretung der Gruppe ermächtigt; besonders gilt das von Rechtsgeschäften mit dem Arbeitgeber. Hinsichtlich des Umfangs der Vertretungsmacht wird aus der Natur des Gruppenvertrages eine nähere Begrenzung zu folgern sein: Zu einer Auflösung des gemeinsamen Arbeitsvertrages oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, die den Lohn der Gruppe verringern soll, ist der Gruppenführer nicht ermächtigt, soweit nicht ein anderes bestimmt ist (IHRIG, S. 97). Insoweit der Gruppenführer solche Rechtsgeschäfte vornimmt, gelten die §§ 177 ff. BGB. Im Innenverhältnis ist der Gruppenführer

den Mitgliedern gemäß § 713 nach Auftragsrecht verpflichtet. Nach § 669 hat er also insbesondere den ihm vom Arbeitgeber ausgehändigten Lohn, über den abzurechnen und den in Empfang zu nehmen gewöhnlich Hauptaufgaben des Gruppenführers sind, den Gruppenmitgliedern nach dem Verhältnis ihrer Anteile herauszugeben. Bei Verletzung der ihm obliegenden Pflichten macht er sich dem einzelnen Mitglied gegenüber schadensersatzpflichtig. Es kann sich nach diesen Ausführungen für den Gruppenakkord also noch ein dritter Kreis von Rechtsbeziehungen ergeben, indem das einzelne Mitglied außer zum Arbeitgeber und zu den anderen Kolonnenmitgliedern auch noch zum Gruppenführer in einem besonderen Rechtsverhältnis steht; indes entspringt diese dritte Art von Rechtsbeziehungen doch auch dem inneren Verhältnis der Gruppenmitglieder untereinander und ist nur durch die Richtung der Ansprüche verschieden. — Häufig ist der Gruppenführer auch Hilfsorgan des Arbeitgebers, besonders bezüglich des Direktionsrechtes (s. o. I, 2d). Soweit er dann auch als Verteter des Arbeitgebers handelt, ist der § 181 BGB. zu beachten, wenn er gleichzeitig auch die Gruppe vertreten will.

3. Zum Schluß ist noch die Auflösung der Gruppe zu behandeln. Als Auflösungsgründe sind bei der Gesellschaft zu nennen: Erreichen oder Unmöglichwerden des Zweckes (§ 726), Fristablauf, Kündigung (§ 723, 725), Tod (§ 727) und Konkurs (§ 728) eines Gesellschafters. Die letzten beiden Gründe treffen für die Gruppe nicht zu. Für die übrigen erhebt sich die Frage: Schließt das Bestehen des äußeren gemeinsamen Arbeitsverhältnisses die Auflösung aus? Das ist meines Erachtens zu verneinen. Wir sahen oben, daß der Gruppenakkordvertrag von solchen inneren Vorgängen unberührt bleibt. Tritt die Gesellschaft nach der Auflösung in das Liquidationsstadium, so gilt sie für die Beendigung schwebender Geschäfte, wohin auch die Erfüllung des Gruppenakkordvertrages gehört, als fortbestehend. Es ist also gar nicht einzusehen, weshalb die Auflösung des inneren Verhältnisses wegen Bestehens des äußeren ausgeschlossen sein sollte. Daß man das Entstehen einer neuen Gesellschaft nach Auflösung, und zwar unter dem Druck des Gruppenakkordvertrages konstruiert (LOTMAR, S. 545; IHRIG, S. 87), ist nicht erforderlich. Andererseits bildet die Auflösung des Gruppenakkordvertrages auch keinen neuen Auflösungsgrund der Gruppe. War die Gesellschaft nur für diesen Gruppenakkordvertrag begründet, dann folgt ihre Auflösung aus § 726; in allen anderen Fällen aber besteht sie weiter.

Ich komme zu dem Fall der Veränderung nur der Mitgliederzahl unter Fortbestand der Gruppe. Eintritt neuer Gruppenmitglieder ist wie sonst bei der Gesellschaft und mit denselben Rechtsfolgen möglich; eine Aufnahme in den Gruppenakkordvertrag erfolgt damit noch nicht (s. o. A, d). Ein Ausscheiden von Gesellschaftern sieht das Gesetz in folgenden Fällen vor: Bei Kündigung, Tod oder Konkurs, wenn Fortbestand der Gesellschaft vereinbart ist (§ 736), und bei Ausschluß eines Gesellschafters durch die übrigen (§ 737). Auch hier wird, wie oben festgestellt, außer bei Tod das gemeinschaftliche und persönliche Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber unmittelbar nicht berührt. Zu prüfen ist aber, ob ein Ausscheiden aus der Gruppe überhaupt möglich ist, wenn das Mitglied nicht zugleich aus dem äußeren Rechtskreise ausscheidet. Die Annahme, daß sämtliche Austrittsgründe von der Bedingung abhängig seien, daß das betreffende Mitglied auch aus dem äußeren Verbands des Gruppenakkordes ausscheide (so IHRIG, S. 88ff.; zum Teil auch LOTMAR, S. 546), erscheint mir vom Standpunkt der Konstruktion aus schwer haltbar, da § 723, III jede Beschränkung der Kündigung ausdrücklich verbietet. Ich möchte mich deshalb eher dafür entscheiden, daß man die Möglichkeit des Ausscheidens bedingungslos zugibt, aber — und zwar ohne dabei gegen § 134 BGB. zu verstoßen — aus der Natur des Gruppenakkordes eine Abänderung der Auseinandersetzungsvorschriften des § 738 dahingehend anzunehmen hat, daß ähnlich wie im § 730, II die Gesellschaft mit dem ausgeschiedenen Mitglied solange

als fortbestehend gilt, bis es aus dem äußeren Rechtsverhältnis mit dem Arbeitgeber ausscheidet. Alle Gesellschafter sind aber verpflichtet, auf dieses Ausscheiden hinzuwirken, d. h. den mit dem Arbeitgeber bestehenden Gruppenakkordvertrag aufzuheben, regelmäßig also durch Kündigung. Die übrigbleibenden Gesellschafter mögen dann einen neuen Gruppenakkordvertrag abschließen. Diese Pflicht für die Gesellschafter folgt aus § 738, wonach die Gesellschafter das ausscheidende Mitglied von den gemeinschaftlichen Verbindlichkeiten, in erster Linie also den Pflichten aus dem Gruppenakkordvertrage, befreien müssen. Dieser Pflicht kann ein Schadensersatzanspruch der Gesellschafter aus § 723, II wegen Kündigung zur Unzeit entgegenstehen; dann brauchen sie den Gruppenakkordvertrag nicht aufzulösen; denn sie sind nicht verpflichtet, zu dem ihnen entstehenden Schaden mitzuwirken, um dann erst Ersatz von dem kündigenden Mitglied zu verlangen.

Schluß.

Damit bin ich am Ende meiner Ausführungen angelangt. Die Ergebnisse der Behandlung der Rechtsfragen beim Gruppenakkord haben gezeigt, daß die beim Einzelakkord festgestellten, spezifisch aus der Akkordabrede sich ergebenden Grundsätze sämtlich auf den Gruppenakkord Anwendung finden. Die Hauptprobleme des Gruppenakkordes ergeben sich nicht aus der Akkordabrede — sie sind die gleichen auch beim Gruppenzeitlohnvertrag —, die Hauptschwierigkeiten entstehen vielmehr einmal durch die Probleme, die mit der Rechtsfigur der Gesamthand aufgeworfen werden, die insbesondere das Verhältnis des einzelnen zur Gesamthand betreffen, und weiter durch die wechselseitige Bedingtheit der beim Gruppenakkord bestehenden beiden Rechtskreise, nämlich der Beziehungen der Gruppe zum Arbeitgeber und der Gruppenmitglieder untereinander. Auf diese Fragen näher hinzuweisen, hielt ich deshalb für die Hauptaufgabe meines Referats.

Praktische Fälle der Kolonne¹.

Von cand. iur. LEOPOLD CLAUSNITZER-Berlin-Malchow.

Da in diesem Referat die im Rechtsleben auftretenden Formen des Gruppenakkordes zu behandeln sind, sehe ich meine Aufgabe darin, die besondere Ausgestaltung des Gruppenakkordes auf den einzelnen Wirtschaftsgebieten darzustellen. Besondere Aufmerksamkeit soll den Bestimmungen der TVE geschenkt werden, die häufig eine von den allgemeinen Sätzen abweichende Regelung treffen. — Das Wesen des Themas fordert eine Anlehnung der Gliederung an die empirischen Erscheinungsformen des Gruppenakkordes. Drei große Gruppen lassen sich bilden, die infolge ihrer verschiedenen wirtschaftlichen Struktur auch in ihrem rechtlichen Aufbau sich unterscheiden. Zunächst mag der Gruppenakkord im eigentlichen Gewerbe besprochen werden; daran schließt sich die Musikkapelle als eine Form mit besonderen rechtlichen Problemen; zuletzt soll dann der landwirtschaftliche Gruppenakkord kurz erörtert werden.

¹ Literatur. LOTMAR: Der Arbeitsvertrag, Bd. 2. 1908. — WÖBLING: Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. 1908. — SCHLEGELBERGER: Das Landarbeiterrecht. 1097. — IHRIG: Rechtsfragen beim Gruppenakkordvertrag. 1916. — BÜSING: Der Gruppenarbeitsvertrag. 1926. — HEDEMANN: Selbständige Gruppen im Arbeitsverhältnis. NZfA. 1924, S. 257. — POTTHOFF: Arbeitsrecht der Musiker. Arbeitsrecht, S. 327. 1924.

Entscheidungen. SCHALHORN: Aus der Praxis des Gewerbegerichts (zit. Praxis). Berlin 1913. — V. SCHULZ-SCHALHORN: Das Gewerbegericht (zit. SCHALHORN). Berlin 1903. — Hanseatische Gerichtszeitung (Arbeitsrecht). 1925. — WÖBLING: Grundsätze des Akkordvertrages aus Gerichtsentscheidungen (zit. WÖBLING, Entsch.). 1922.

I. Gruppenakkord im Gewerbe.

Der Gruppenakkord wird im gewerblichen Leben überall da zur Anwendung kommen, wo dem Akkord zugängliche Arbeiten zu leisten sind, die wegen ihres Umfangs einer größeren Anzahl von Arbeitenden und ihrer technischen Gestaltung wegen einer engen Zusammenarbeit bedürfen. Im Hafetrieb z. B. verpflichtet sich eine Gruppe von Hafendarbeitern, ein sog. „Gang“, dem Reeder gegenüber zur gemeinsamen Bebung eines Dampfers oder zum gemeinsamen Beladen bzw. Entladen eines Schiffes. In den Werftbetrieben erfolgt das Nietten der großen Eisenplatten durch eine Nietkolonne; sie besteht regelmäßig aus dem Anwärmer für das Nietmaterial, dem Nieter selbst und dem Zuschläger. Auch in einzelnen Bezirken des Kohlenbergbaues ist die Förderung der Kohlen durch Akkordkolonnen, hier „Kameradschaften“ genannt, üblich. Sehr häufig ist die Montage in Form des Gruppenakkordes: Eine Maschinenfabrik übernimmt neben der Herstellung auch die Aufmontierung der einzelnen Maschinenaggregate; einer Anzahl von Arbeitern unter Führung eines Ingenieurs wird diese Montage in Akkord übertragen. Wohl die größte Bedeutung hat aber der Gruppenakkord im Baugewerbe; hier werden die meisten Maurer- und Putzarbeiten durch Akkordkolonnen ausgeführt. Zehn bis zwölf Maurer mit einigen Steinträgern bilden eine Kolonne unter Leitung des Vorarbeiters. Auch die Putzer stehen gewöhnlich im Kolonnenakkord; die Kolonnenentlohnung wird bei ihnen nach Quadratmetern verputzter Fläche berechnet, bei den Maurern nach der Zahl der vermauerten Steine.

Da es unmöglich ist, jede einzelne dieser Erscheinungsformen gesondert zu besprechen, so erscheint es am zweckmäßigsten, den Gruppenakkord im Baugewerbe als die praktisch wichtigste Form herauszugreifen. Ferner hat er vor den übrigen Gewerbeformen den Vorzug, tariflich geregelt zu sein. Wo Abweichungen von den übrigen Formen sich ergeben, wird kurz darauf hingewiesen werden.

Ein Kolonnenvertrag liegt vor, wenn eine Anzahl von Maurern sich gemeinschaftlich verpflichtet, für den Bauherrn gemeinsam Akkordarbeit gegen Entgelt zu leisten. Die Arbeitnehmer schließen hier nicht als einzelne, sondern in ihrer Gesamtheit als Gruppe einen Akkordvertrag mit dem Arbeitgeber ab. Vertragskontrahentin ist also die Gruppe als solche. Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit, das Innenverhältnis zwischen den einzelnen Maurern zu scheiden vom Außenverhältnis der Gruppe zum Bauherrn. Ausgehend vom Innenverhältnis, kommen wir dann später auf das Außenverhältnis zu sprechen.

1. Das innere Rechtsverhältnis.

a) Die einzelnen Maurer bilden eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts. Die Bestimmung des Lohnbeschlagnahmengesetzes (§ 2 II), der Lohn müsse an den Arbeitnehmer selbst ausgezahlt werden, nicht an den Zessionar usw., steht der Subsumierung des inneren Verhältnisses unter die Gesellschaft des BGB. nicht entgegen; denn der Lohnanspruch entsteht nicht in der Person des einzelnen Gruppenmitgliedes, sondern für die Gruppe als solche.

b) Die Entstehung der Gesellschaft erfolgt praktisch in zwei Formen. Entweder die Kolonne existiert schon vor dem Abschluß des Akkordvertrages mit dem Bauherrn oder sie entsteht erst infolge dieses Abschlusses. Im ersteren Falle tun sich eine Anzahl von Maurern, die im Augenblick keine Beschäftigung haben, zusammen zwecks gemeinsamer Arbeitsleistung (§ 706 III BGB.) und bieten, vertreten durch den erwähnten Kolonnenführer, einem Bauherrn ihre gemeinschaftliche Arbeit an. Häufiger ist aber der zweite Fall: Der Bauherr schließt mit einem Arbeitnehmer seines Betriebes einen Kolonnenvertrag ab, ohne daß die Kolonne

selbst schon vorhanden wäre. Dieser Maurer, meistens ein Vorarbeiter, sucht sich dann Maurer, die zu den Bedingungen des Kolonnenvertrages arbeiten wollen. Mit Bildung der Kolonne tritt dann der Gruppenakkordvertrag in Wirksamkeit. Der Vorarbeiter ist nur gewöhnliches Mitglied der Kolonne; er nimmt den übrigen Mitgliedern der Kolonne gegenüber nicht etwa eine Arbeitgeberstellung ein, obwohl er die Kolonne selbst bildet. Denn er zieht keine besonderen wirtschaftlichen Vorteile planmäßig aus der Gruppenarbeit, sondern wird nur wie die übrigen Mitglieder entlohnt, wenn auch etwas höher wegen seiner besonderen Mühewaltung. Um die Zwischenmeister auszuschalten, bestimmt der TV. zwischen der Arbeitsgemeinschaft des Hoch- und Tiefbaugewerbes und dem Deutschen Baugewerksbund Berlin, Fachgruppe der Putzer, vom Dezember 1926: „Das Vergeben von Putzarbeiten an sog. Putzmeister als Zwischenmeister ist nicht zulässig.“

Ist die Kolonne so gebildet, hat der Bauherr keinen Einfluß mehr auf ihre Zusammensetzung. Häufig geschieht es aber, daß sich die Gruppe ergänzen muß, um voll leistungsfähig zu sein. Nach allgemeinen Grundsätzen kann sie nach Belieben neue Gesellschafter hinzuziehen. Um aber zu vermeiden, daß auf diese Weise irgendwelche dem Bauherrn unliebsame Elemente beteiligt werden, schreibt der obenerwähnte TV. für die Putzer vor: „Die Einstellung von Putzern erfolgt durch den Kolonnenführer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.“ Hierdurch wird der Gruppe als Ganzem die Verpflichtung auferlegt, sich vorher mit dem Bauherrn ins Benehmen zu setzen.

c) Zu den Vertragswirkungen der so entstandenen Gesellschaft gehört in erster Linie die Verpflichtung des einzelnen Akkordmurers seinen Mitarbeitern gegenüber, sich an der gemeinsam übernommenen Arbeit zu beteiligen. Da wegen dieser gegenseitigen Obligation die §§ 320 ff. BGB. anzuwenden sind, hat mit Recht das Gewerbegericht Stuttgart (WÖLBLING, Entsch. Nr. 47) einem Kolonnenmitglied die Einrede des nicht erfüllten Vertrages gegenüber einem anderen gegeben, als dieser mangelhafte Mitarbeit leistete.

Die Geschäftsführung wird durch den Kolonnenführer besorgt (§§ 710, 714 BGB.). Aus wichtigem Grunde kann dem Führer von der Kolonne sein Recht entzogen werden, andererseits kann er sein Amt auch niederlegen (§ 712 BGB.). Nach den Normen des Gesellschaftsrechts kann grundsätzlich die Kolonne sich selbständig einen neuen Führer erwählen, was leicht dazu führen kann, daß dem Bauherrn ein nicht genehmer Verhandlungsgegner präsentiert wird. Um dem vorzubeugen, muß nach einer Entscheidung des Gewerbegerichts Berlin (Praxis, S. 253) der neue Kolonnenführer vom Bauherrn bestätigt werden. Die sehr dürftige Begründung dieses Urteils stützt sich auf den vermeintlichen Willen der Parteien. Uns scheint es zu gewagt, ein solches Bestätigungsrecht des Bauherrn bezüglich des Kolonnenführers anzunehmen. Der obenerwähnte TV. für die Akkordputzer hat eine besondere Bestimmung getroffen, um sicher zu gehen. Er sagt: „Scheidet der Kolonnenführer aus, so hat die Kolonne im Einverständnis mit dem Arbeitgeber einen anderen an seine Stelle zu setzen.“ Die Rechtswirksamkeit der Neuwahl ist nach dieser Tarifnorm aufschiebend bedingt durch die Zustimmung des Bauherrn. Verweigert der Bauherr aus nichtssagenden Gründen die Genehmigung, so gilt die Bedingung (gemäß § 162 BGB.) als eingetreten. — Die Vertretungsmacht des Kolonnenführers erstreckt sich auf alle Geschäfte, die dem Gruppenzweck dienen. Die Ansicht IHRIGS (S. 97), Rechtsgeschäfte des Führers zuungunsten des Bestandes des Arbeitsvertrages und der Lohnhöhe fielen nicht unter seine Vertretungsmacht, ist mit Recht von dem Gewerbegericht Berlin (Praxis, S. 259) zurückgewiesen. Vereinbart also der Kolonnenführer mit dem Bauherrn eine Minderung des Akkordsatzes, so ist dieses Rechtsgeschäft für die Gruppe bindend; die Mitglieder der Kolonne können aber gegen den Führer wegen Verletzung des Auftragsverhältnisses vorgehen.

Auf Grund des Gesellschaftsvertrages stehen den Mitgliedern Ansprüche gegen die Kolonne zu. Im Vordergrund steht der Anspruch des einzelnen Mitgliedes auf Beteiligung am gemeinsamen Akkordverdienst. Dieser Anspruch ist keine Lohnforderung, sondern ein Anspruch auf Gewinnbeteiligung. Da also das Lohnbeschlagengesetz hier nicht eingreift, kann die Kolonne als solche unbeschränkt gegen derartige Ansprüche des einzelnen eventuelle Schadenersatzansprüche der Gruppe gegen den Betreffenden, z. B. aus Verzug, aufrechnen. Dieses Ergebnis ist zweckmäßig, denn es ist nicht einzusehen, warum sich das einzelne Mitglied auf Kosten der anderen bereichern können sollte. Die Verteilung des Gewinns geschieht nach den internen Abmachungen der Gruppenmitglieder. Hierüber bestimmt der Akkord-TV. zwischen dem Verband der Baugeschäfte Groß-Berlins und dem Verband der Akkordmaurer vom Mai 1926 folgendes: „Der Akkordüberschuß ist unter allen am Akkord beteiligten Personen nach Maßgabe der geleisteten Arbeitsstunden zu verteilen.“ Diese Regelung dürfte als die übliche auch in anderen Gewerbebezügen angesehen werden. — Die Verteilung des Akkordverdienstes unter die Kolonnenmitglieder hat unter Abdingung des § 721 Abs. I BGB. sofort nach der Lohnzahlung an den Führer zu erfolgen.

d) Neben diesen Vertragswirkungen ist von praktischem Interesse der Wechsel im Bestand der Gruppe. Wie schon oben gestreift, hat der Bauherr keinen unmittelbaren Einfluß auf ihre Zusammensetzung. Dagegen kann die Kolonne einen Mitarbeiter wegen wichtigen Grundes ausschließen (§ 737 BGB.); andererseits jedes Mitglied sie ebenso kündigen (§ 723 BGB.); der Bestand der Kolonne bleibt unberührt (§ 727 I BGB.). Die Parteien treffen aber meistens besondere Vereinbarungen, die dem Bauherrn unter bestimmten Voraussetzungen das Recht geben, von der Kolonne die Ausscheidung einzelner Mitglieder zu verlangen. So sagt der TV. für die Akkordputzer: „Der Arbeitgeber ist ferner berechtigt, die Ausscheidung einzelner Mitglieder aus der Kolonne zu verlangen, sofern sie gegen die guten Sitten, die Ordnung auf dem Bau oder die Anordnungen des Arbeitgebers verstoßen.“ Diese Bestimmung statuiert eine Nebenverpflichtung der Kolonne, deren Nichterfüllung einen Schadenersatzanspruch des Bauherrn entstehen läßt. — Der Einfluß einer solchen Veränderung im Personenbestand der Gruppe auf das äußere Rechtsverhältnis zum Bauherrn ist unmittelbar nicht vorhanden. Denn die Arbeitspflicht des einzelnen Akkordmaurers gegenüber dem Bauherrn bleibt bestehen. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, der Endigung des Einzelarbeitsverhältnisses zuzustimmen, wenn sonst durch das fernere Mitarbeiten des ausgeschlossenen Mitgliedes die Arbeitsleistung der Kolonne beeinträchtigt würde. Diese Frage ist aber für das Baugewerbe von keiner praktischen Bedeutung, da sowohl nach dem TV. für die Akkordputzer als auch nach dem für die Akkordmaurer die Kündigungsfrist nur einen Tag beträgt.

e) Die Beendigung der Kolonne erfolgt nach Gesellschaftsrecht (§§ 723 ff. BGB.). Falls der Gruppenakkordvertrag über die zeitliche Endbestimmung für die Gesellschaft hinauslaufen sollte, gilt wegen der Vorherrschaft des äußeren Verhältnisses die Kolonne als fortbestehend (arg. §§ 727 II, 3; 730 II).

2. Das äußere Rechtsverhältnis.

Durch den Abschluß des Gruppenakkordvertrages entsteht ein eigentliches Arbeitsvertragsverhältnis nur zwischen dem Bauherrn und der Kolonne als solcher; die Gruppe selbst ist Arbeitnehmerin des Bauherrn. Zwischen dem einzelnen Gruppenmitglied und dem Bauherrn besteht ein begrenztes Arbeitsverhältnis ohne die spezifischen Wirkungen eines Vertrages. Diese Differenzierung ergibt sich mit Notwendigkeit aus der juristischen Struktur der Gesellschaft, ihrer eigenartigen Stellung zwischen der juristischen Person und der bloßen Gemein-

schaft. Falls die Kolonne eine juristische Person wäre, würden Beziehungen zwischen dem Bauherrn und dem einzelnen Akkordmaurer überhaupt nicht vorhanden sein. Da aber die Gesellschaft nur eine Gesamthand ohne eigene juristische Persönlichkeit ist, bestehen wohl gewisse Rechtsbeziehungen zwischen dem Kontrahenten der Gruppe und ihren einzelnen Mitgliedern. Diese sind eng begrenzt durch die Existenz der Gruppe. Man wird nämlich genötigt sein, die selbständige Arbeitsgruppe, die zudem von dem Wechsel ihrer Mitglieder unabhängig ist, als eigenes Rechtsgebilde aufzufassen. Im Einklang mit der Entwicklung der heutigen Dogmatik wird man den starren zivilistischen Begriff der juristischen Persönlichkeit lockern und anerkennen müssen, daß eine derartige selbständige Gruppe als solche Kontrahentin des Arbeitsvertrages sein kann. Mithin besteht zwischen Bauherrn und einzeitigem Akkordmaurer kein Arbeitsvertragsverhältnis, weil eben die Gruppe als solche Arbeitnehmerin ist. Da aber andererseits unzweifelhaft die Arbeitspflicht der Gruppe auf der Verpflichtung der einzelnen Mitglieder beruht, so hat der Bauherr als einzigen unmittelbaren Anspruch gegen das einzelne Mitglied nur einen Anspruch auf Mitarbeit. Neben dieser einzigen Rechtsbeziehung bestehen keine anderen mehr zwischen Arbeitgeber und einzeitigem Arbeitnehmer, insbesondere nicht die spezifischen Vertragswirkungen, wie Kündigung, Schadenersatzanspruch usw. Diese werden durch die Existenz der Gruppe als eines eigenen Rechtsgebildes mediatisiert. Also, nur ein begrenztes Mitarbeitsverhältnis liegt zwischen Bauherrn und einzeitigem Akkordmaurer vor. — Wenden wir uns zunächst dem Vertragsverhältnis zwischen dem Bauherrn und der Kolonne als Ganzem zu.

a) Der Abschluß des Gruppenakkordvertrages geschieht regelmäßig durch Kolonnenführer und Bauherrn. Die Gruppe wird durch dieses Rechtsgeschäft ihres Vertreters verpflichtet; zur Sicherheit bestimmen aber die TVe, daß auch die einzelnen Gruppenmitglieder den Vertrag unterzeichnen.

Die wesentlichste der allgemeinen Vertragswirkungen bildet die Entstehung eines Schuldverhältnisses zur gesamten Hand; die Akkordmaurer sind nur in ihrer Zusammenfassung als Gesamthänder dem Bauherrn gegenüber zur Arbeitsleistung verpflichtet. Nicht besteht etwa aber eine Gesamtschuld (§§ 421 ff. BGB.).

Diese gesamthänderische Arbeitspflicht der Kolonne kann durch Änderungen verschiedenster Art betroffen werden. Wird die Leistung der Kolonnenarbeit durch einen Zufall unmöglich, z. B. durch Frost, der ein Weitermauern verbietet, so greift hier die Kontroverse über die Anwendbarkeit von § 615 und § 323 BGB. ein. Ein näheres Eingehen auf die hier vertretenen drei verschiedenen Ansichten der Praxis, TRAUTMANNS und KASKELS erübrigt sich hier, da sie schon in früheren Referaten dargelegt sind. Ich folge der Ansicht TRAUTMANNS, da sie ohne Zweifel juristisch die am besten begründete ist. Der Gruppe bleibt also wegen Annahmeverzuges des Bauherrn ihr Lohnanspruch auch bei zufälliger Unmöglichkeit der Leistung erhalten (§ 615 BGB.). Diese sehr umkämpfte Frage ist immer noch von praktischer Bedeutung, obwohl dieser Fall in dem schon mehrmals erwähnten TV. für Akkordmaurer durch folgenden Passus geregelt ist: „Die Akkordmaurer haben keinen Anspruch auf Vergütung für die Zeit, in der wegen Frost, Regen, Mangel an Material, Störung des Mörteltransportes sowie wegen allgemeiner oder Teilstreiks bzw. Aussperrung anderer Arbeitnehmer die Arbeit ruhen muß.“ Nach richtiger Anschauung ist nämlich § 615 BGB. zwingendes Recht (LOTMAR II, S. 314; KASKEL, S. 88, gegen PLANCK-SIBER, Erl. 2 zu § 615), so daß die eben angeführte Bestimmung des TVs keine normierende Kraft wegen Verstoßes gegen zwingende Gesetzesvorschriften besitzt. Die erlaubte Einschränkung des Umfangs des Annahmeverzuges ist hier nicht gegeben. Also auch z. B. wegen Mangels an Material bleibt der Kolonne gemäß § 615 BGB. der Lohnanspruch ohne Nachleistungspflicht erhalten trotz der entgegenstehenden Bestimmung des TVs. — Ist dagegen die Unmöglichkeit von der Kolonne zu vertreten, fällt z. B. ein Akkord-

maurer mit oder ohne sein Verschulden aus und besorgt die Gruppe schuldhaft keinen Ersatzmann, so kann der Bauherr von der Gruppe Schadenersatz verlangen (§ 325 BGB.). — Kommt die Kolonne in Leistungsverzug, wird z. B. die zu putzende Hauswand schuldhaft nicht zur rechten Zeit fertiggestellt, so kann der Bauherr nach fruchtlosem Ablauf der Nachfrist Schadenersatz wegen Nichterfüllung fordern. Um aber dem Bauherrn die Setzung der Nachfrist zu ersparen, bestimmt der erwähnte TV. für die Akkordputzer, daß bei Leistungsverzug einer Partei die andere berechtigt sei, das Arbeitsverhältnis sofort und ohne Aufkündigung zu lösen, wobei sodann die wirklich ausgeführte Arbeit bezahlt werde. Soll die Beendigung des Gruppenarbeitsverhältnisses durch Kündigung geschehen, so muß der Gruppe in ihrer Gesamtheit die Kündigungserklärung zugehen.

b) Das begrenzte Mitarbeitsverhältnis zwischen Bauherrn und einzeltem Kolonnenmitglied, dem wir uns jetzt zuwenden, gibt dem Bauherrn nur den alleinigen Anspruch auf Mitarbeit des Betreffenden. Vertragsbeziehungen zwischen diesen beiden bestehen nicht.

Auch diese Mitarbeitspflicht ist Veränderungen unterworfen. Wird ein Akkordmaurer für unerhebliche Zeit gemäß § 616 BGB. an der Dienstleistung verhindert, so behält die Gruppe ihren Lohnanspruch ungeschmälert; muß zum Ausgleich eine Ersatzkraft eingestellt werden, hat auch diese der Bauherr zu entlohnen (a. A. IRRIG, S. 77). Den unverschuldeten Ausfall eines Arbeitnehmers gemäß § 616 BGB. hat der Arbeitgeber immer zu tragen, auch wenn der Arbeitspflichtige Mitglied einer Kolonne ist. Dies ergibt sich auch aus einer Entscheidung der Schlichtungsstelle für den Hafenbetrieb Hamburg vom 12. 2. 1923: „Bunkerleuten, die gleichzeitig die Arbeit eines an sich nötigen Hilfsmannes mit ausgeführt haben, steht auch Anspruch auf den Hilfsarbeiterlohn zu. Denn sonst würde der Arbeitgeber ungerechtfertigt bereichert sein.“ Diese Anschauung herrscht auch in der Praxis. So sagt der TV. für das Plattenspezialgewerbe zu Nürnberg-Fürth vom Februar 1925: „Arbeitet der Leger bei Akkordarbeiten allein ohne Hilfsarbeiter, so erhält er einen Zuschlag von 26 vH pro Arbeitsstunde.“ — Hat der einzelne Akkordmaurer seine Leistungspflicht schuldhaft unmöglich gemacht, so haftet nur die Gruppe für den entstandenen Schaden, nicht er selbst wegen Fehlens eines Vertragsverhältnisses zwischen ihm und dem Bauherrn. Die Gruppe bildet eine Schuld- und Haftungsgemeinschaft, wie die Rechtsprechung häufig betont (Entscheidung des Gewerbegerichts Berlin vom Jahre 1905: WÖBLING, Entsch. Nr. 9; Entsch. des oben genannten Hafenamtes: Hans.-Ger.-Zeitg., Arbeitsrecht, 1925, S. 40ff.). — Auch bei Leistungsverzug eines einzelnen Kolonnenmitgliedes kann deswegen der Bauherr nur von der Kolonne Schadenersatz verlangen. So auch eine Entscheidung des Gewerbegerichts Berlin 1900 (SCHALHORN, S. 210), wenn auch mit der unzutreffenden Begründung, der Leistungsverzug einzelner Mitglieder müsse auch notwendig den Verzug der übrigen bewirken.

Die Beendigung des einzelnen Mitarbeitsverhältnisses ist regelmäßig durch Kündigung nicht möglich wegen Fehlens eines Vertragsverhältnisses. Entgegen der Rechtsprechung (z. B. WÖBLING, Entsch. Nr. 38) muß daran festgehalten werden, daß die innere Geschlossenheit der Gruppe die Kündigung einzelner seitens des Bauherrn und umgekehrt verbietet. Aber durch Vereinbarung zwischen Bauherrn und Kolonne kann diesem das Kündigungsrecht auch bezüglich des einzelnen Mitgliedes eingeräumt werden. Solch eine Parteiabrede ist auch in den TVn für Akkordmaurer und -putzer enthalten.

c) Der Arbeitspflicht steht die Lohnzahlungspflicht des Bauherrn gegenüber. Nur die Gruppe als solche kann ihren Anspruch geltend machen; der einzelne kann nicht einmal Zahlung an alle verlangen, was allerdings bestritten ist, insbesondere vom Reichsgericht (RGZ. Bd. 70, S. 33; Bd. 76, S. 280). In Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen sagt der TV. für die Akkordputzer: „Nur der Kolonnen-

führer ist berechtigt, mit dem Arbeitgeber Aufmaß und Abrechnung vorzunehmen und Zahlung an die Putzer entgegenzunehmen.“ Das gleiche gilt für Abschlagszahlungen, wie mit Recht das Gewerbegericht Berlin in einer Entscheidung vom Jahre 1902 (SCHALHORN, S. 208) im Gegensatz zu IHRIG (S. 54) ausführt.

3. Rechtsstellung der Helfer.

Von besonderer Wichtigkeit für den Gruppenakkord im Baugewerbe ist die Stellung der Helfer, also der Steinträger bei der Maurerkolonne und der Materialträger bei der Putzerkolonne. Drei Möglichkeiten kommen in Betracht: Als „Hilfskräfte“ der Gruppe stehen sie nur mit der Kolonne im Arbeitsverhältnis, sind also keine Gesellschafter, sondern Arbeitnehmer der Gruppe. Die Helfer können aber auch nur mit dem Bauherrn im Arbeitsvertragsverhältnis stehen; diese „Zusatzleute“ sind durch keine Rechtsbeziehungen mit der Kolonne verbunden. Schließlich können die Träger einer Baukolonne auch regelrechte Mitglieder der Gruppe sein. Als Kriterium für die Zugehörigkeit des Helfers zur Kolonne ist anzusehen: der gemeinsame Einfluß der Gruppenmitglieder auf die Arbeitsverteilung und die gegenseitige Abhängigkeit von der gemeinsamen Arbeitsleistung. Diese Merkmale für die innere Geschlossenheit und Einheitlichkeit der Gruppe treffen für die Träger der Maurer- und Putzerkolonne nicht zu. Die Mehrzahl der Gewerbegerichtsentscheidungen (vom Jahre 1897: WÖBLING, Entsch. Nr. 56; 1907: a. a. O. Nr. 65; 1911: a. a. O. Nr. 60; 1899: SCHALHORN, S. 213; 1902: a. a. O. S. 214) hat mit Recht daher die Zugehörigkeit der Träger zur Gesellschaft abgelehnt. Die Träger sind zumeist bloße Arbeitnehmer der Kolonne und können deswegen ihren Lohnanspruch nur gegen die Kolonne einklagen. Dies wird insbesondere immer der Fall sein, wenn sie von der Kolonne selbst ohne Mitwirkung des Bauherrn eingestellt sind. „Zusatzleute“, also Arbeitnehmer des Bauherrn ohne Rechtsbeziehungen zur Kolonne, sind die Träger dann, wenn sie vom Bauherrn ausgewählt und direkt entlohnt werden.

II. Die Musikkapelle.

Neben dem Kolonnenakkord im eigentlichen Gewerbe spielt der Gruppenarbeitsvertrag eine besondere Rolle bei der beruflichen Musikausübung. Im allgemeinen finden die in den vorhergehenden Referaten und hier entwickelten Grundsätze auch auf die Musikkapelle Anwendung. Aber einzelne besondere Fragen mögen hier noch kurz erörtert werden. Auch hier werden wir im Einklang mit dem gestellten Thema die technischen Hauptformen besonders behandeln.

1. Die rechtliche Würdigung eines größeren Orchesters oder einer Kapelle unter einem besonderen Kapellmeister läßt sofort die Frage auftauchen, ob der Dienstvertrag mit dem Kapellmeister als geschäftsführendem Gesellschafter der Gruppe abgeschlossen wird, also ein Gruppenarbeitsvertrag vorliegt, oder der Kapellmeister als sog. Zwischenmeister allein sich zur Dienstleistung verpflichtet. Häufig stehen die großen Orchester im Dienste öffentlicher Körperschaften, so daß die Mitglieder dann Beamte sind. Regelmäßig werden die Musiker eines Orchesters Angestellte sein, auf die dann nur das BGB. Anwendung findet. Das Arbeitsrecht greift hier erst ein, wenn es sich um Musikaufführungen handelt, bei denen kein höheres Interesse der Kunst und Wissenschaft obwaltet; denn unter diesen Voraussetzungen ist das Orchester ein Gewerbebetrieb, und die dort beschäftigten Musiker sind gewerbliche Arbeiter (§§ 33 a, 33 b GO.).

Der Kapellmeister eines solchen Orchesters kann entweder Gruppenführer oder Zwischenmeister sein. Im letzteren Falle ist er Arbeitnehmer gegenüber dem Cafétier, dagegen Arbeitgeber bezüglich der einzelnen Orchestermusiker. Bei einer solchen Lagerung verpflichtet sich der Kapellmeister ganz allein, für die musika-

liche Unterhaltung zu sorgen. Zur Erfüllung seiner Verpflichtung bedient er sich dann seines Orchesters, dessen Mitglieder im Arbeitsvertragsverhältnis zu ihm stehen. Man kann mit HEDEMANN hier von einem Innenarbeitgeber, dem Kapellmeister, und einem Außenarbeitgeber, dem Cafétier, sprechen; es liegt eine gestaffelte Herrenstellung vor, die eine gewisse Parallele mit dem Unter- und Obereigentümer des mittelalterlichen Rechts zeigt. Die rechtliche Möglichkeit einer solchen Gestaltung ist wegen der freien Formbarkeit aller Schuldverhältnisse nicht zu leugnen. — Diese Unterscheidung ist von großer praktischer Wichtigkeit; wird der Kapellmeister nur als Gruppenführer tätig, so ist der Cafétier als Arbeitgeber der Gruppe zur Lohnzahlung an die Gruppe verpflichtet. Wenn dagegen der Kapellmeister Zwischenmeister ist, müssen die einzelnen Orchestermmitglieder ihre Lohnansprüche gegen den Kapellmeister selbst richten. Regelmäßig werden sich die Musiker wirtschaftlich bedeutend schlechter stehen, wenn sie sich nur an den finanziell schwächeren Kapellmeister halten können.

Dieser schwerwiegende praktische Unterschied verlangt die Aufstellung eines sicheren Scheidungsmerkmals. Da der Zwischenmeister der Arbeitgeber seiner Leute ist und sich als wirtschaftlicher Unternehmer gebärdet, geht seine Absicht dahin, aus der Leistung seiner Arbeitnehmer planmäßig wirtschaftliche Sondervorteile zu ziehen. Der Gruppenführer dagegen erhält bloßen Arbeitsverdienst von dem Arbeitgeber als Gegenleistung; durch Zwischeneinschaltung sich Profit zu erwerben, liegt ihm fern. Dieses Kriterium läßt den Kapellmeister regelmäßig als bloßen Gruppenführer erscheinen. Selbst wenn er wegen seiner technischen Leitung eine höhere Quote vom Gesamtlohn der Gruppe erhält, so bildet dieser Vorteil doch nur Arbeitslohn, eine Gegenleistung für seine größere Mühewaltung, nicht aber Profit. Erst dann könnte man den Kapellmeister als Innenarbeitgeber, als Zwischenmeister auffassen, wenn er z. B. nicht vom Cafétier entlohnt wird, sondern selbst Eintrittsgeld erheben würde. Weil es aber aus wirtschaftlichen und technischen Gründen fast immer ausgeschlossen ist, mit Hilfe eines Orchesters planmäßig Unternehmerprofit zu gewinnen, so wird der Kapellmeister in aller Regel nur Gruppenführer und gleichberechtigtes Mitglied seiner Kapelle sein. Ein Orchester, das sich z. B. zur Ausführung der Tanzmusik für einen Abend dem Veranstalter des Balls gegenüber verpflichtet hat, geht also als Gruppe, vertreten durch den Kapellmeister, gemäß § 714 BGB., einen Gruppenarbeitsvertrag ein. Wie schon oben dargelegt, entsteht ein Vertragsverhältnis nur zwischen Gruppe und Veranstalter, nicht zwischen ihm und den einzelnen Orchestermusikern. Der Arbeitgeber kann also nicht dem einzelnen Musiker kündigen, von ihm Schadenersatz verlangen, noch kann umgekehrt das einzelne Mitglied allein gegen den Arbeitgeber vorgehen. Wohl kann aber der Veranstalter des Balls von der Gruppe verlangen, daß sie sich von den ungeeigneten Elementen reinige, um nicht eine Schlechtleistung zu erbringen. Mit der Feststellung, daß ein Gruppenarbeitsvertrag von der Kapelle regelmäßig geschlossen wird, ergibt sich die Anwendbarkeit der für diese Vertragsform entwickelten Grundsätze.

2. Das Ensemble bildet die andere Hauptform in der gewerblichen Ausübung der Musik. Eine Anzahl von Musikern, drei bis sechs, ohne Dirigenten, verpflichtet sich z. B. gemeinsam, jeden Abend in der Woche bei einem Gastwirt Unterhaltungsmusik zu spielen. Hier wird wegen der gemeinschaftlichen Verpflichtung der Gruppenmitglieder immer ein Gruppenarbeitsvertrag vorliegen. Der erste Geiger ist regelmäßig der Geschäftsführer der Gesellschaft. Eine Stellung als Zwischenmeister ist hier noch weniger anzunehmen als beim Orchester mit eigenem Dirigenten. Trotzdem versuchen die Gastwirte immer wieder, nur mit dem Leiter des Ensembles einen regulären Einzelarbeitsvertrag abzuschließen, um sich so jeder Arbeitgeberverantwortung zu entziehen. Da aber hier ganz klar der Tatbestand eines Gruppenarbeitsvertrages vorliegt, hat die Rechtsprechung den Gastwirt für

den Arbeitgeber des Ensembles erklärt; insbesondere haben die Versicherungsbehörden den Gastwirt für die Erfüllung der Versicherungspflichten gegenüber den einzelnen Mitgliedern des Ensembles verantwortlich gemacht (so die Entsch. des Reichsversicherungsamtes 1914: Bd. 3, S. 251). Also, auch was Ensembles anbetrifft, finden die Grundsätze des Gruppenarbeitsvertrages Anwendung: Nur das Ensemble in seiner Gesamtheit kann den Lohnanspruch geltend machen, andererseits kann der Gastwirt regelmäßig bei Fehlen einer besonderen Vereinbarung dem einzelnen Ensemblemitglied weder kündigen noch ihn schadenersatzpflichtig machen.

Im übrigen sei zur Klarstellung noch bemerkt, daß die spezifisch arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen einer Musikgruppe und einem Arbeitgeber nur dann entstehen, wenn die Gruppe unselbständige Arbeit zu leisten hat. Kann sie dagegen ihre Arbeitsleistung nach Ort, Zeit und Art selbst bestimmen, wie z. B. ein herumreisendes Künstlerquartett, das jeden Abend an einem anderen Orte spielt, so kann von einem Gruppenarbeitsvertrag nicht die Rede sein. Die Gruppe muß sich ganz in den Betrieb des Arbeitgebers eingliedern, dem Direktionsrecht sich fügen, wie z. B. ein Kino-Orchester, damit ein Arbeitsverhältnis entsteht.

III. Der Gruppenakkord in der Landwirtschaft.

1. Auch in der Landwirtschaft findet der Gruppenakkord ein weites Anwendungsbereich. Insbesondere die östlichen Wanderarbeiter tun sich häufig zu Kolonnen zusammen und übernehmen das Hacken und Ernten von Hackfrüchten im Akkord. Der Lohn der Gruppe wird nach der Anzahl der gefüllten Säcke Kartoffeln bzw. nach der Fläche gehackten Ackers berechnet. Von besonderer Bedeutung ist der Gruppenakkord in der Zuckerrübenindustrie. Zur Erntezeit wandern große Scharen von Landarbeiterinnen aus dem östlichen Deutschland nach Westen, insbesondere Sachsen, um dort, zusammengefaßt in Kolonnen, die Rüben zu ernten. Auch das Mähen größerer Getreideschläge erfolgt auf den Gütern häufig durch Kolonnen; solche Gruppe setzt sich gewöhnlich aus dem Mäher, dem Raffer und dem Binder zusammen. In Ostpreußen ist ein besonderes Recht der ständigen Landarbeiter das „Anteildreschen“. Der Drusch wird einer Kolonne überwiesen, die hierfür einen bestimmten Anteil vom gedroschenen Getreide erhält.

2. Eine eingehende tarifliche Regelung hat die Akkordarbeit auf dem Lande nicht gefunden, geschweige denn der Gruppenakkord. Wegen Mangels besonderer Vereinbarungen sind also auch hier die allgemeinen Sätze des Gruppenakkords anzuwenden. Die landwirtschaftlichen TVE enthalten durchweg die stereotype Bestimmung: „Akkordarbeit ist zulässig.“ Als Beispiel für die typische Normierung sei die Bestimmung des TVs für Landarbeiter in den Kreisen Teltow, Niederbarnim und Berlin von 1925 angeführt: „Akkordarbeit ist zulässig. Die Feststellung der Akkordpreise erfolgt in Mitwirkung der gesetzlichen Betriebsvertretung. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle. Die Akkordpreise sind so zu bemessen, daß ein tüchtiger und fleißiger Arbeiter mindestens 30 vH über den Stundenlohn verdient.“ Bestimmungen über den Gruppenakkord finden sich meines Wissens in keinem geltenden Tarif für Landarbeiter. Allein der TV. zwischen der Arbeitgebergruppe und der Arbeitnehmergruppe der Kreisgruppe Rügenwalde des Pommerschen Landbundes macht eine Ausnahme. Er sagt: „Beim Akkorddreschen ist die Stärke der Druschkolonne, der Erdruschanteil und die hierfür zu leistenden Arbeiten durch den Dienstvertrag zu regeln.“ Diese Tarifbestimmung schreibt aber nur einen selbstverständlichen Inhalt des Arbeitsvertrages vor.

Wegen des völligen Fehlens von Kollektivnormen gelten die allgemeinen Rechtsregeln auch für den landwirtschaftlichen Gruppenakkord. Eine bedeutende Modi-

fizierung findet sich nur im Gegenstand des Lohns. Dieser besteht in vielen Fällen zu einem beträchtlichen Bruchteil aus Naturalien, insbesondere Kost und freier Wohnung. Es ergibt sich also die merkwürdige Erscheinung, daß Akkordlohn in Naturalien ausgezahlt wird. An der rechtlichen Möglichkeit dieser Akkordentlohnungsform ist nicht zu zweifeln (WÖLBLING, S. 152). Aber nicht jeder Naturallohn eignet sich zum Akkordentgelt, insbesondere dann nicht, wenn er begrifflich nur nach Zeitabschnitten bemessen werden kann. Die Gewährung freier Wohnung kann daher niemals eine Form des Akkordlohnes sein; die Wohnung wird gewährt ohne Rücksicht auf das Ergebnis der geleisteten Arbeit, ist also Zeitlohn (WÖLBLING, a. a. O.; SCHLEGELBERGER, S. 58). Wenn nun in einem Gruppenakkordvertrag mit der Kolonne nicht nur bares Entgelt, sondern auch Kost und freie Wohnung vereinbart ist, so haben wir die rechtlich interessante Erscheinung, daß für ein und dieselbe Arbeitsleistung sowohl Akkord- als auch Zeitlohn bezahlt wird. Mit LOTMAR (S. 798) könnte man hier von kumulativer Kombination zwischen Zeitlohn- und Akkordvertrag sprechen. Bei Abschluß eines solchen Gruppenakkordvertrages mit teilweise Zeitlohnentgelt treten die Rechtsfolgen beider Grundformen ein. Die Bargeldentlohnung richtet sich nach der Zahl der gefüllten Säcke Kartoffeln, der Zentner gedroschenen Getreides usw., die Gewährung von Wohnung nach den zurückgelegten lohnmessenden Zeitabschnitten, z. B. für eine Woche Arbeitsleistung auch eine Woche freie Wohnung usw. Die Bezahlungszeit für den Akkordlohn richtet sich nach der Parteiabrede, diejenige für Zeitlohn, also Kost und freie Wohnung, ist ihrer Natur nach bestimmt und unveränderlich. — Außer dieser Abweichung im Gegenstand des Lohnes untersteht auch der landwirtschaftliche Gruppenakkord den vorher entwickelten allgemeinen Sätzen.

3. Schließlich sei noch einer Vertragsform in der Landwirtschaft Erwähnung getan, die gewisse Parallelen mit dem Gruppenarbeitsvertrag zeigt. Das sog. „Hofgängersystem“, auch „Scharwerkersystem“ genannt, das ganz besonders in Ostpreußen herrscht, will dem dauernden Landarbeitermangel abhelfen. Jeder Arbeitnehmer eines Gutsherrn, der mit seiner Familie in einem Gutshaus wohnt, der sog. „Inste“, verpflichtet sich in seinem Arbeitsvertrag, ein oder mehrere arbeitsfähige Familienmitglieder dem Gutsherrn zur Arbeitsleistung zu stellen. Obwohl der „Inste“ hier eine Arbeit übernimmt, die wegen ihres Umfanges nur von mehreren Personen vollbracht werden kann, geht trotzdem der Arbeitnehmer keinen Gruppenarbeitsvertrag ein. Denn der Inste verpflichtet nur sich selbst; seiner Familienangehörigen bedient er sich als Erfüllungsgehilfen im Sinne des § 278 BGB. Wegen des Fehlens einer gemeinschaftlichen Verpflichtung zu gemeinsamer Arbeit ist der Tatbestand des Gruppenakkordvertrages nicht erfüllt. Diese Ansicht, daß nur der Inste sich allein verpflichtet, ist von Literatur (SCHLEGELBERGER, S. 43 ff.; KASKEL, S. 73 usw.) wie Rechtsprechung anerkannt (Kammergericht in Deutsche Juristenzeitung, Jahrg. 1898, S. 410). Auch der Arbeitstarifvertrag für die ostpreußische Landwirtschaft vom März 1924 geht von dieser Auffassung aus in den Bestimmungen, wo er das Instenverhältnis eingehend regelt. So sagt dieser TV.: „Die Verpflichtung zur Gestellung von Hofgängern wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Deputanten vereinbart. Werden Hofgänger gestellt, so sind mit diesen Einzelarbeitsverträge abzuschließen. Bei Vertragsbruch des Hofgängers liegt Vertragsbruch des Deputanten zu gleicher Zeit vor.“ Schon diese Normen des TVs zeigen, daß von dem Bestehen einer Gruppe und einer gemeinsamen Verpflichtung zu gemeinschaftlicher Arbeit keine Rede sein kann. Auf das „Hofgängersystem“ finden demnach die Sätze des Gruppenakkords keine Anwendung, sondern nur auf die oben dargestellten Fälle der landwirtschaftlichen Akkordkolonne.

Dritter Teil.

Ausländisches Recht.

Der Akkordvertrag im französischen Rechtskreis¹.

Von cand. iur. HELMUT KARTH-Berlin.

Von einem Akkordvertrag im französischen Rechtskreis können wir sprechen, weil für das bürgerliche Recht der Staaten, die zu diesem Rechtskreise gehören, der Code Napoléon oder Code civil grundlegend ist. Entweder haben diese Staaten den Code civil vollständig ohne jede Änderung übernommen, wie Belgien, oder sie haben kleine, aber unwesentliche Änderungen bei der Übernahme vorgenommen, wie Italien, Polen, Türkei und einige südamerikanische Republiken. Der Code civil hat den Ländern des französischen Rechtskreises aber nicht nur die gleiche Grundlage gegeben, er hat damit auch zugleich der Entwicklung des Rechts in Theorie und Praxis dieser Länder eine bestimmte Richtung gegeben. Was den Arbeitsvertrag betrifft, so ist selbstverständlich in den einzelnen Ländern die Gesetzgebung nach dem Code civil bzw. Codice civile und Codice civil verschieden gewesen, aber doch im allgemeinen verschieden nur in der Weite des zurückgelegten Weges. Ich will damit sagen, daß die Ausgestaltung des Arbeitsvertragsrechtes wohl bei der Schaffung und Übernahme des Code civil in allen Ländern die gleiche gewesen ist, daß aber später die Gesetzgebung in den verschiedenen Ländern verschieden weit gegangen ist. So gibt es in Frankreich und Belgien ein Arbeitsvertragsgesetz, das in Frankreich weniger, in Belgien viel mehr das Arbeitsvertragsrecht im einzelnen regelt, so daß also in diesen Ländern Grundlage des Arbeitsvertragsrechtes diese Gesetze geworden sind an Stelle des Code civil, während z. B. es in Italien und Spanien eine solche Gesetzgebung nicht gibt. Entwürfe sind wohl in beiden Ländern aufgestellt worden, aber nicht Gesetz geworden. Die Hauptsache ist aber, daß in allen diesen Ländern das Arbeitsvertragsrecht doch eben den Code civil zum Ausgangspunkt hatte. Es ist durch diesen in ganz gewisse, ihm eigentümliche Bahnen gelenkt, und diese Bahnen laufen in allen Ländern gleich. Es gibt hier kein besonderes französisches Recht, kein belgisches usw. Der Code civil hatte die Landesgrenze überbrückt und hatte in der Rechtsauffassung der einzelnen Staaten eine

¹ Literatur: ANDRÉ et GUIBOURG: Code ouvrier. Paris 1898. — BARASSI: Il contratto di lavoro. Milano 1901. — CAPITANT et CUCHE: Cours de législation industrielle. Paris 1921. — COLIN et CAPITANT: Cours élémentaire de Droit civil français, Bd. 2, S. 653ff. 1921. — CORNIL: Du louage de service. Paris 1895. — CUCHE: Du Rapport de Dépendance. Revue critique de législation et de jurisprudence, S. 142. 1913. — GIRARD: Eléments de législation ouvrière. Paris 1925. — KOEHNE: Der gewerbliche Akkordvertrag im Ausland. Blätter für vergleichende Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre, Bd. 2, S. 516f. 1908. — MOLTOR: Das Wesen des Arbeitsvertrages, S. 100ff. 1925. — PIC: Traité élémentaire de législation industrielle. Paris 1922. — PLANIOL: Traité élémentaire de Droit civil, Bd. 2. 1923. — REVENTLOW: Italienisches Arbeitsrecht „Die Arbeit“, S. 442. 1925. — SCHELLE: Le Droit ouvrier. 1922.

große übernationale Gemeinsamkeit geschaffen, eine Gemeinsamkeit, die uns nicht nur erlaubt, sondern sogar zwingt, von einem romanischen, oder, da doch der Code civil französischen Ursprungs ist, von einem französischen Rechtskreis zu sprechen.

Meine Aufgabe ist es nun, Wesen und Ausgestaltung des Akkordvertrages in diesem französischen Rechtskreise darzustellen. Aus der Natur der Sache ergibt sich eine Zweiteilung der Untersuchung. Im ersten Teil werde ich das Wesen des Akkordvertrages im französischen Rechtskreis behandeln, und zwar in der Hauptsache einen historischen Überblick über die Entwicklung des Arbeitsvertragsrechtes geben; im zweiten Teil werde ich dann seine Ausgestaltung im einzelnen in den verschiedenen Ländern darstellen, zeigen, wieweit es überhaupt gesetzliche Bestimmungen im einzelnen gibt.

I.

Ausgangspunkt, wie ich schon gezeigt habe, ist für den französischen Rechtskreis der Code civil gewesen. Ich beginne also bei den folgenden dogmengeschichtlichen Ausführungen mit einem Überblick über die Bestimmungen dieses Gesetzbuches. Der 8. Titel des 3. Buches des Code civil français trägt die Überschrift: *Du contrat du louage*, von dem Mietvertrage. Der erste Artikel dieses Titels sagt: Es gibt zwei Arten des Mietvertrages: den Mietvertrag über Sachen, *louage des choses*, und den über Arbeit, *louage d'ouvrage*. Art. 1709 gibt eine Definition des Sachmietvertrages. Dort heißt es: Der Mietvertrag über Arbeit ist ein Vertrag, durch den eine Partei sich verpflichtet, gegen einen unter ihnen verabredeten Preis für die andere etwas zu tun, *à faire quelque chose pour l'autre*. In dem 2. Kapitel dieses Titels spricht dann das Gesetz über die Sachmiete. Endlich das 3. Kapitel hat zur Überschrift: *Du louage d'ouvrage et d'industrie*. Art. 1779 macht folgende Einteilung: Es gibt drei Hauptarten des Mietvertrages über Arbeit und Gewerfleiß (so übersetzt man wohl am besten das Wort „Industrie“): erstens der Mietvertrag mit Arbeitsleuten, *gens de travail*, die sich jemandem zu Diensten verpflichten; zweitens der Dienstvertrag mit Landfuhrleuten oder Schiffern, welche die Fortschaffung von Personen oder Waren übernehmen, und endlich drittens der Mietvertrag mit Unternehmern von Arbeiten nach einem Anschlag oder Akkord (so werden allgemein die Worte übersetzt: *par suite de devis ou marchés*). Die folgenden Artikel sind in drei Abschnitte geteilt. Der erste spricht in zwei Artikeln von dem Mietvertrag der Dienstboten und Arbeiter, der zweite von den Landfuhrleuten und Schiffern, während der dritte Abschnitt eine genaue Regelung des Vertrages über Arbeit nach Anschlag oder Akkord gibt. So ist die allgemeine Einteilung des Code civil, die wörtlich von Belgien und Italien übernommen ist; in dem letzteren Lande erscheint sie unter anderen Artikelziffern. Es sind hier die Art. 1568, 1570, 1627/46 C. c. In Spanien besteht der *Codigo civil* seit 1889. Er beruht auch im wesentlichen auf dem Recht des Code civil, wenn auch hier keine wörtliche Übersetzung vorliegt. Es handelt sich hier um die Art. 1583ff.

Zunächst ist auffallend bei dieser Regelung, daß man hier von einem Mietvertrag über Arbeit spricht. Eine Erklärung dafür ist aber leicht gefunden. Der Code civil hat ohne weiteres die alten römisch-rechtlichen Unterscheidungen übernommen. Dort hatte man den Arbeitsvertrag, da man an feste Vertragstypen gebunden war, als Mietvertrag aufgefaßt: *locatio conductio operarum* und *locatio conductio operis*, Art. 1779 C. c. macht zwar eine Dreiteilung. Niemand hat aber je daran gezweifelt, daß diese Einteilung logisch falsch sei. Im Grunde ist es eine Zweiteilung: Der Mietvertrag der Arbeiter und Dienstboten, die ihre Arbeit vermieten; zweitens der Vertrag der Fuhrleute und Unternehmer über eine Arbeit nach Anschlag oder Akkord. Die Spaltung des zweiten Vertrages hat man nur aus praktischen Gründen, gesetzestechnischen Gründen getan, nämlich wegen der Häufigkeit der Verträge

der Fuhrleute und wegen der Notwendigkeit von besonderen Bestimmungen für diese Art von Verträgen. Es stehen sich also im Code civil genau wie im römischen Recht zwei Arten von Arbeitsmietverträgen gegenüber: Louage des services und Louage d'ouvrage im engeren Sinne. Wie unterscheiden sich nun diese beiden Arten von Arbeitsmietverträgen? Die Sprache des Gesetzes ist überaus weit. Art. 1710 gibt eine ganz allgemeine Definition. Art. 1779 macht zwar Unterscheidungen, aber die Art der Unterscheidung ist derart unklar, daß große Auslegungsmöglichkeiten geboten sind. Infolgedessen hat man sich über die Unterscheidung dieser beiden Verträge gestritten. Die älteste und früher durchaus herrschende Meinung unterschied sie einfach nach der Lohnzahlungsart (z. B. ANDRÉ et GUIBOURG). Zwar verschloß man sich nicht der Einsicht, daß, wie im römischen Recht, in dem einen Vertrag der Arbeiter seine Arbeit als solche, während er in dem anderen den Erfolg der Arbeit verspricht. Dies hatte man wohl gelegentlich erwähnt, legte aber darauf noch keinen großen Wert. Diese Unterscheidung allein genüge nicht. Entscheidend sei eben die Lohnbemessung. Werde der Arbeiter nach der Zeit bezahlt, so schulde er Arbeit nach Zeit, er arbeite in der Dienstmiete, werde er aber nach Stücken bezahlt, so schulde er die Produkte seiner Arbeit, er arbeite in der Werkmiete. Der charakteristische Unterschied sei eben, daß, wenn der Arbeiter nach Zeit bezahlt werde, er in jedem Augenblick Schuldner des Arbeitgebers sei, während bei der Werkmiete der Arbeiter nur dann Schuldner des Arbeitgebers sei, wenn er das Arbeitsstück vollende, da er ja Bezahlung nur für das Arbeitsstück erhalte. Mit einer anderen Begründung zu demselben Ergebnis kam eine zweite Meinung (PLANIOL). Sie ging davon aus, daß der Arbeitsvertrag ein Mietvertrag sei. Der Arbeiter vermiete seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber. Diese Arbeitskraft könne vermietet werden, und das geschehe gerade in dem Vertrag, wo die Bezahlung der Arbeit im Wege des Lohnes proportional der Zeit sei, wie bei der Sachmiete. Die geschuldete Summe ergäbe sich, indem man die Einheit des vereinbarten Preises mit der Zahl der Stunden oder Tage, die die Arbeit gedauert habe, multipliziere. Da aber dem Mietvertrag essentiell die Bezahlung nach Zeit sei, so sei die Einteilung des Art. 1779 grundfalsch. Nur der erste Vertrag sei eine Miete, die beiden letzten nicht. Hier werde die Bezahlung nach dem Stück festgesetzt, nicht nach der Zeit. Es handele sich hier also um andersgeartete Verträge. Wesentlich ist also auch nach dieser Meinung, daß die Dienstmiete nur vorliegt, wenn der Arbeiter im Zeitlohn beschäftigt ist. Nach dieser alten Unterscheidung war unzweifelhaft der Akkordvertrag in unserem Sinne eine reine Werkmiete, louage d'ouvrage, er würde sich also nach den Bestimmungen der Art. 1787/99 regeln müssen. Werfen wir zunächst einen kurzen Blick auf die Bestimmungen über die Werkmiete, die nach dieser Ansicht auf Akkordarbeit Anwendung fanden. In Art. 1781 heißt es: „Wird jemandem die Verfertigung eines Werkes übertragen, so kann man verabreden, daß er nur seine Arbeit oder seinen Gewerfleiß hergeben oder daß er zugleich den Stoff liefern wird.“ Der zweite Fall wird wohl kaum bei der Akkordarbeit im gewöhnlichen Sinne Anwendung finden, wohl aber der erste. Hier bestimmt Art. 1789, daß der Arbeiter, wenn die Sache zugrunde geht, nur für sein Versehen verantwortlich ist, aber nach Art. 1790 hat er keinen Anspruch auf seinen Arbeitslohn, wenn die Sache vor der Annahme zugrunde geht, wenn weder Verschulden auf der Seite des Arbeitnehmers noch Verzug des Arbeitgebers vorliegt. Kurz gesagt, vor Annahme des Werkes verliert der Arbeiter seinen Lohnanspruch, wenn die Sache durch Zufall untergeht. Das Betriebsrisiko verschiebt sich also bei Akkordarbeit zuungunsten des Arbeiters. Gerade hier zeigt sich, daß diese Unterscheidung nach der Lohnbemessungsart zu ganz unhaltbaren Ergebnissen führen mußte. Wenn in einer Fabrik ein Teil der Arbeiter im Stundenlohn, der andere im Akkordlohn bezahlt wurde, so behielten bei zufälligem Untergang der Arbeitsstücke die Zeitlohnarbeiter ihren Lohnanspruch, während die Akkord-

arbeiter ihn verloren, ein Ergebnis, das unmöglich der Wille des Gesetzes sein konnte. Gleichwohl hat man früher diese Unterscheidung auch in der Praxis gemacht und die Akkordarbeiter als selbständige Unternehmer behandelt. Allmählich ist man dann aber von dieser Unterscheidung abgerückt, eben weil sie zu solchen Unbilligkeiten führte. Man ging dazu über, nicht auf die Lohnzahlung, sondern auf die Subjekte des Arbeitsvertragsverhältnisses abzustellen. Man begann von Dienstmiete immer dann zu sprechen, wenn dem Arbeitgeber ein Lohnempfänger, ein Arbeiter, gegenüberstand: *ouvrier ou salarier*, während man von Werkmiete sprach, wenn ein Unternehmer die Arbeit leistete. Man stellte es hierbei auf den allgemeinen Sprachgebrauch ab und verstand unter Arbeiter einen solchen, den der Sprachgebrauch als Arbeiter oder Lohnempfänger ansah, also im wesentlichen den gewerblichen und industriellen Lohnarbeiter. Diese Unterscheidung war zwar schon etwas besser, war aber auf der anderen Seite wieder nicht klar und genau, ließ insbesondere der Rechtsprechung einen gar zu weiten Spielraum. Dem Code civil wurde sie gerecht insofern, als er ja im Art. 1779 geradezu bei der Dienstmiete von Miete „der“ Arbeiter und Dienstboten und bei der Werkmiete von Miete „der“ Unternehmer spricht. Abschnitt 3, der von der Werkmiete handelt, spricht auch immer nur von Unternehmern, stellt nur in Art. 1799 einige Kategorien von Bauhandwerkern den Unternehmern ausdrücklich gleich, wenn sie Akkord zu bestimmten Preisen übernehmen. Hineingekommen ist diese Unterscheidung nach den Subjekten des Arbeitsverhältnisses in die Rechtswissenschaft durch die Sozialpolitiker, *économistes*. Diese hatten einen neuen Begriff geprägt. Sie sprachen von einem *contrat de travail* und verstanden darunter den Vertrag über Arbeitsleistung zwischen einem Arbeiter, d. h. einem Lohnempfänger im sozialpolitischen Sinn, und einem Arbeitgeber. Dieser Begriff oder vielmehr zunächst nur der Name *contrat de travail* wurde von der Rechtswissenschaft übernommen, und zwar faßte man zunächst noch unter *contrat de travail* nach der alten Unterscheidung die Dienstmiete ganz und einen Teil der Werkmiete, soweit sie von Lohnempfängern abgeschlossen war, also im wesentlichen von den Akkordarbeitern. Langsam, als man die alte Unterscheidung aufzugeben begann, dehnte man die Dienstmiete aus, identifizierte sie schließlich mit dem *contrat de travail* als Vertrag zwischen Lohnempfänger und Arbeitgeber im Gegensatz zur Werkmiete, dem Vertrag des Unternehmers. Zwar ist der Name und Begriff des *contrat de travail* anfangs nicht allgemein übernommen worden, er ist im Gegenteil häufig bestritten worden und wird heute noch von einzelnen kritisch betrachtet. Man sagt, der Name sei ganz unsinnig, ein Vertrag über Arbeit sei gar nichts. Die Arbeit könne Gegenstand verschiedener Verträge sein, z. B. Miete, Gesellschaft usw. Hier habe man es doch mit der Miete von Arbeit zu tun. Man sage doch auch nicht *contrat de maison*, sondern *louage de maison*, man bleibe besser bei dem alten Ausdruck *louage de travail* oder *louage des services*. Trotzdem setzte sich die Auffassung von einem *contrat de travail* im Gegensatz zu einem Mietvertrage über Arbeit immer mehr durch. Doch davon weiter unten. Jedenfalls stellte man in dieser Zeit den Unterschied auch zwischen Dienstmiete und Werkmiete auf die Subjekte des Arbeitsvertrages ab. Doch auch diese Unterscheidung blieb nicht lange. Durch die neuere Arbeiterschutzgesetzgebung insbesondere war man in der Doktrin gezwungen, das Kriterium, die Grenzen des Lohnempfängertums, zu verändern. 1898 erging in Frankreich das Gesetz über Arbeitsunfälle, das auch von *ouvrier et employé* spricht. Aber bei diesem Erfordernis ließ das Gesetz es nicht bewenden, es verlangte noch dazu eine gewisse technische Abhängigkeit von dem Arbeitgeber. Dieses letztere Kriterium wurde von der Theorie aufgenommen und zum Hauptkriterium gemacht. Nicht komme es darauf an, ob der Arbeiter nach Zeit bezahlt werde oder im Akkord, auch im letzteren Falle arbeite er in der Dienstmiete; es werde wenigstens so angesehen, wenn er in einer technischen Abhängigkeit von dem Arbeitgeber stehe.

Fehle diese und arbeite der Arbeiter nach Stücken, so liege eine Werkmiete vor. Technische Abhängigkeit wurde zunächst immer dann angenommen, wenn der Arbeiter in der Fabrik, in dem Betriebe des Arbeitgebers arbeitete, nicht wenn er zu Hause bei sich arbeitete. Der Heimarbeiter arbeitete danach also im Werkvertrag. Durch diese Unterscheidung hatte man nun wohl den ungerechten Unterschied zwischen Zeitlohnarbeiter und Akkordarbeiter vermieden. Doch auch diese Unterscheidung war nicht ausreichend. Man ging infolgedessen weiter und dehnte zunächst den Begriff der technischen Abhängigkeit immer mehr aus, schließlich so weit, daß kaum noch ein Unterschied bestand. Unter dem Einfluß neuerer arbeitsrechtlicher Gesetze ging man dann wieder einen Schritt weiter und kam zu einem Kriterium, das herrschend geworden ist. Man verließ die technische Abhängigkeit und nahm den ähnlichen, aber weitergehenden Begriff der „Subordination“ und kam zu folgendem Satz: Arbeitsvertrag oder Dienstmiete liegt immer dann vor, wenn die Arbeit den, der sie leistet, zu dem, der ihn bezahlt, in ein Verhältnis der Unterordnung bringt. Der Werkunternehmer arbeitet im Werkvertrag, da er unter eigener Verantwortlichkeit arbeitet, ohne dem Befehl der anderen Partei gehorchen zu müssen, während der Arbeiter unter der Direktion, in einer „Subordination“ arbeitet und sich nach der von dem Arbeitgeber erlassenen Arbeitsordnung richten muß. Daneben hat man auch beibehalten das Kriterium des Vertragsobjektes: bei der Dienstmiete ist die Arbeit als solche geschuldet, bei der Werkmiete ein bestimmtes Stück. Aber im Gegensatz zum deutschen Recht ist man dabei nicht stehen geblieben, das Hauptkriterium ist die „Subordination“. Die Verpflichtung zur Leistung von Diensten bringt den Arbeiter in ein Unterordnungsverhältnis, die Verpflichtung zur Leistung einer bestimmten Arbeit nicht. Also umgekehrt, wenn bei einem Verträge ein Unterordnungsverhältnis vorliegt, so haben wir es mit einem Dienstverträge zu tun, dann schuldet der Arbeiter die Dienste; besteht ein solches Unterordnungsverhältnis nicht, so schuldet der Arbeiter oder Unternehmer den Erfolg, er arbeitet im Werkvertrag. Diese Lehre ist, wie gesagt, in den Ländern des französischen Rechtskreises die durchaus herrschende geworden. Daneben wurde, wie schon oben erwähnt, noch vereinzelt vertreten die Ansicht, daß entscheidend sei die Art der Lohnzahlung, aber in der Hauptsache schied man doch danach, in welchem Verhältnis die Parteien des Verträge zueinander stehen. Also, die Entwicklung bis zu Anfang des 19. Jahrhunderts ging, um es kurz zusammenzufassen, so vor sich: Anfangs stellte man rein auf die Art der Lohnbemessung ab, ging dann in langsamer Entwicklung auf die Art der Arbeit über insofern, als zunächst die Art der Arbeit den Arbeitenden einem bestimmten Personenkreis zugehörig machte, zwischen dessen Angehörigen und den Arbeitgebern nur Arbeitsverträge oder Dienstmietverträge abgeschlossen werden konnten. Dann stellte man darauf ab, ob die Art der Arbeit den Arbeiter in eine technische Abhängigkeit vom Arbeitgeber brachte, und schließlich, ob sie ein allgemeines Verhältnis der Über- und Unterordnung zwischen dem unselbständigen Arbeiter und dem Arbeitgeber schaffte, während der Werkvertrag ein Vertrag zwischen dem selbständigen Unternehmer und dem Besteller oder Arbeitgeber war. Ganz und gar nicht einig war man sich über die Frage, ob man es hier mit Mietverträgen zu tun habe oder nicht; doch mit dem Vordringen der Lehre von der Subordination wurde auch langsam herrschend die Auffassung von dem Arbeitsvertrag als Vertrag sui generis, da eben nur die Subordination wesentlich einem Arbeitsverträge sui generis und nicht einem Arbeitsmietverträge sein konnte.

Daß die Unterscheidung nach der Subordination weder genau noch befriedigend war, kann man wohl behaupten. Das hatte man auch in Frankreich gefunden. Darum ging der Streit auch weiter hin und her. Z. B. hat man versucht, da das Kriterium der Unterordnung nicht ausreichte, dazu noch das der wirtschaftlichen Abhängigkeit zu stellen, so daß entweder Unterordnung oder wirtschaft-

liche Abhängigkeit bei der Dienstmiete vorliegen müsse. Für den Begriff der wirtschaftlichen Abhängigkeit hat man zwei Merkmale aufgestellt. Einmal muß der Lohn, der gezahlt wird, nicht übermäßig hoch sein, er muß gerade ausreichen, um die notwendigen Bedürfnisse zu befriedigen, und zum anderen muß der Arbeitgeber die ganze Arbeitskraft des Arbeiters absorbieren, so daß im Moment der Arbeiter keine Möglichkeit hat, die Arbeitsstätte zu wechseln. Beide Momente scheinen mir auch nicht recht ausreichend; andererseits sind sie aber immer besser als das Merkmal der Unterordnung allein.

Dies war der Stand der Meinungen etwa um 1900, als noch das Arbeitsvertragsrecht allein auf dem Code civil beruhte. Fragen wir nun weiter, wie sich die neuere Gesetzgebung zu diesen Theorien gestellt hat, ob sie irgendwelche Entscheidungen getroffen hat. In Frankreich war man schon seit Beginn des Jahrhunderts bestrebt, eine Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts zu schaffen. Die Bestrebungen führten 1906 zu dem ersten Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes, der aber nicht Gesetz geworden ist. In diesem Entwurf wurde klar und deutlich zu dem Kampf der Meinungen Stellung genommen. Der Art. 1779 C. c. sollte folgende Fassung erhalten: „Es gibt zwei Hauptarten der Arbeitsmiete: erstens den *contrat de travail*, zweitens den *contrat d'industrie*. Der *contrat de travail* ist der Vertrag, durch welchen eine Person sich verpflichtet, für eine andere zu arbeiten, während die andere sich verpflichtet, einen Lohn zu zahlen, der festgesetzt ist, sei es nach der Dauer der Arbeit, sei es proportional der Qualität oder Quantität der geleisteten Arbeit, sei es auf jeder anderen unter den Parteien vereinbarten Grundlage. — Der *contrat d'industrie* ist ein Vertrag, der abgeschlossen ist von solchen Personen, die ihre Arbeit nicht einer oder mehreren bestimmten Personen anbieten, sondern der Allgemeinheit.“ Diese Unterscheidung ist klar und einfach, stellt sie doch unzweifelhaft nicht nur die Akkordarbeiter, sondern auch die Heimarbeiter unter die Vorschriften des Arbeitsvertrages. Letzten Endes haben wir ja auch hier die Unterscheidung nach der Unterordnung, denn solche, die ihre Dienste der Allgemeinheit anbieten, sind doch im wesentlichen selbständige Unternehmer. Doch der Gesetzgeber hat sich zu dieser klaren Unterscheidung nicht aufrufen können. Er wollte alles beim alten lassen. So kam dann erst 1910 ein Gesetz über den Arbeitsvertrag zustande, das als erstes Buch des Code du travail veröffentlicht wurde. Inzwischen sind das zweite, über die Regelung der Arbeit (Arbeitsschutz), und das vierte, über die Arbeitsgerichtsbarkeit, ergangen, während das dritte, über die Berufsvereinigungen, fehlt. Das erste Buch ist überschrieben: *Des conventions relatives au travail*. Es spricht im ersten Titel von dem Lehrvertrag, im zweiten von dem *contrat de travail*, im dritten vom Lohn und schließlich im vierten von der Arbeitsvermittlung. Uns geht hier zunächst nur der zweite Titel an. Am auffallendsten ist, daß der Code keine Definition des Arbeitsvertrages gibt. In zwei allgemeinen Bestimmungen heißt es nur, daß der Arbeitsvertrag den allgemeinen Bestimmungen über Verträge untersteht und daß er im wesentlichen formlos ist. Im 2. Kapitel spricht das Gesetz von der *louage des services*, gibt aber auch hier keine Definition, sondern übernimmt einfach die Bestimmungen des Code civil und fügt einige andere hinzu, insbesondere Bestimmungen über Reservisten, Frauen usw. Für Schiffsfuhrleute wird auf das Handelsgesetzbuch verwiesen. Das 3. Kapitel hat nur einen Artikel, der überschrieben ist: *Du louage d'industrie ou marché d'ouvrage*. In dem einzigen Artikel wird nur gesagt, daß die Werkmiete den Regeln der Artikel 1787 ff. C. c. unterstehe. Das 4. Kapitel handelt von der *marchandage* (siehe unten). — Schließlich spricht das Kapitel IV^{bis} von den TVn.

Scheint so zunächst die Kodifikation des Arbeitsrechtes im wesentlichen nichts Neues gegenüber dem alten Rechtszustand zu bieten, so ist doch die Bedeutung des Arbeitsgesetzbuches nicht zu unterschätzen. Wesentlich für das Arbeitsvertragsrecht ist nicht die Regelung des Gesetzes im einzelnen, sondern die Tat-

sache, daß überhaupt etwas geregelt ist, die Tatsache der Kodifikation. Der Code du travail spricht von einem contrat de travail. Er will eine Regelung dieses contrat vornehmen. Der Arbeitsvertrag wird aus dem System des Code civil seiner Bedeutung gemäß herausgenommen. Grundlage des Arbeitsvertragsrechtes wird nunmehr der Code du travail. Damit ist die Entwicklung der Dogmatik zur gesetzgeberischen Anerkennung gelangt. Die Regelung des Code civil war eigentlich keine Regelung, sondern nur die Andeutung einer Systematik. Der Arbeitsvertrag war nach dieser Systematik ein Mietvertrag, und zwar entweder Dienst- oder Werkmiete. Die Ausgestaltung des Arbeitsvertragsrechtes war im wesentlichen der Theorie und Praxis überlassen. Diese haben sich zunächst an die Systematik des Code civil gehalten. Eine ganz neue Entwicklung aber, wie ich oben erwähnt habe, begann, als der Begriff des contrat de travail auftauchte, ein Begriff, der sich in der Praxis mit Notwendigkeit entwickeln mußte. Die Rechtswissenschaft übernahm diesen Begriff und versuchte, ihn in das alte System hineinzupressen. Dies gelang aber nicht, da es nicht gelingen konnte. Man mußte einsehen, daß der Arbeitsvertrag, wie er sich in der Praxis entwickelt hatte, nämlich der Vertrag zwischen einem selbständigen Unternehmer (Arbeitgeber) und einem unselbständigen, von dem Arbeitgeber abhängigen Arbeitnehmer kein Mietvertrag sein konnte. So schwand denn der Begriff des Arbeitsvertrages als eine Art Arbeitsmiete dahin, um dem neuen praktischen Begriff des contrat de travail mit dem Merkmal zunächst der technischen Abhängigkeit, später der Subordination Platz zu machen. Und nun kommt die Kodifikation in dem ersten Buch des Code du travail. Sie war der Schlußstein dieser Entwicklung. Denn der Code spricht von einem contrat de travail; der in der Theorie und Praxis herausgebildete neue Vertragstyp wird damit zur gesetzgeberischen Anerkennung erhoben. Der Trennungsstrich von dem Code civil wird gezogen. Aber, und nun kommt das Unglückliche bei dieser Kodifikation: der Schritt des Gesetzgebers, so wichtig er als solcher auch war, ist nur halb gewesen; denn während man den Schnitt zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Code civil zog, versuchte man diesen Schnitt sofort wieder zusammenzunähen. In der Überschrift des zweiten Titels des ersten Buches steht wohl der Name contrat de travail, eine Definition dieses Vertrages wird aber nicht gegeben. Dann teilt der Code du travail den Arbeitsvertrag unter in louage des services und louage d'ouvrage und verweist in der Hauptsache auf die Bestimmungen des Code civil. Die Begriffe der Dienstmiete und Werkmiete tauchen also hier wieder auf, und zwar wieder dem Wortlaut nach als Mietverträge, eine Regelung, die als gänzlich verfehlt und unglücklich bezeichnet werden muß. Man hat sich eben nicht zu einer konsequenten Durchführung entschließen können. Der Code du travail ist im wesentlichen nur eine Gesamtkodifikation bestehender Gesetze, und weil zu der Systematik des Code der Begriff des contrat de travail gehörte, hat man diesen auch genommen, aber doch nicht endgültig mit der bisherigen Systematik gebrochen: der contrat de travail zerfällt nach dem Code in Dienst- und Werkmiete. Doch die Tatsache der Kodifikation bleibt bestehen, und sie ist das einzig Bedeutsame: das neue Arbeitsrecht und insbesondere das Arbeitsvertragsrecht beruht auf dem Arbeitsgesetzbuch. Auf der anderen Seite ist die Kontinuität mit dem Code civil dadurch gewahrt daß dessen Unterscheidung in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommen ist. Endgültige Klärung in den Streit der Meinungen ist aber doch nicht infolge der Zagheit des Gesetzgebers gekommen. Wohl ist die schon vor der Kodifikation bestehende herrschende Meinung, die ja auch zur Kodifikation geführt hat und für die also auch die Tatsache der Kodifikation spricht, die herrschende geblieben, ja zur überwiegenden Meinung geworden: der Arbeitsvertrag ist kein Mietvertrag, sondern Vertrag sui generis. Aber auch heute noch wird demgegenüber die Meinung vertreten, daß wir es hier doch mit einem Mietvertrage zu tun haben, eine Meinung, die dadurch unterstützt wird, daß der Code du travail die Begriffe der louage des

services und louage d'ouvrage aufgenommen hat. Weiter hat auch der Code die Frage unbeantwortet gelassen, die uns besonders interessiert, wie sich die beiden Arten des Arbeitsvertrages voneinander unterscheiden. Hier setzt sich die herrschende Meinung sogar über die Terminologie des Code hinweg, indem sie meistens von einem *contrat de travail* in einem engeren Sinne spricht. Sie wendet diesen Namen nicht auf beide Verträge, Dienstvertrag und Werkvertrag, an, sondern nennt nur den Dienstvertrag im engeren Sinn so und wendet auf diesen nur das Merkmal der Subordination an, ganz so, wie es der erste Entwurf vorgeschlagen hatte. Aber auch diese Meinung ist, wenn auch überwiegend, so doch nicht ganz allgemein, weil der Code du travail auch diese Frage offengelassen hat. Von einzelnen wird auch heute noch versucht, die beiden Vertragsarten nach der Art der Lohnbemessung abzugrenzen. Die rechtliche Auffassung des Akkordvertrages in Frankreich wäre also nach der herrschenden Meinung folgende: der Akkordvertrag ist ein Arbeitsvertrag, kein Mietvertrag, und zwar ein Arbeitsvertrag im engeren Sinn mit besonderer Lohnzahlungsart. Er untersteht den Bestimmungen, die der Code du travail für den Arbeitsvertrag im allgemeinen und im besonderen für die louage des services aufgestellt hat. Subsidiär finden die Bestimmungen des Code civil über die louage des services Anwendung.

Im belgischen Recht hat sich bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts die Entwicklung genau so vollzogen wie in Frankreich. Auch hier anfangs das System des Code civil, die Unterscheidung in Dienst- und Werkmiete als Arten des Mietvertrages. Auch hier das allmähliche Eindringen des Begriffs des *contrat de travail*, die Loslösung des Arbeitsvertragsrechtes von dem Code civil. Hier ist aber nicht nur früher die Kodifikation des Arbeitsvertragsrechtes vor sich gegangen, sondern man hat auch die Trennung vom Code civil viel konsequenter durchgeführt. Am 10. März 1900 erging ein Gesetz über den Arbeitsvertrag. Der § 1 des Gesetzes gibt eine allgemeine Definition: „Das gegenwärtige Gesetz regelt den Vertrag, durch den ein Arbeiter sich verpflichtet, unter der Autorität, der Direktion und der Aufsicht eines Unternehmers oder Arbeitgebers zu arbeiten, wobei eine Bezahlung ausgemacht ist, die von diesem zu leisten ist, sei es nach der Zeitdauer, sei es nach dem Verhältnis der Qualität oder Quantität der geleisteten Arbeit sei es nach einer anderen unter den Parteien vereinbarten Methode. Die Meister und Werkführer stehen den Arbeitern gleich.“ Einmal wird also nur von einem *contrat de travail* gesprochen, nicht mehr von einem Mietvertrage, und sodann stellt sich als ein solcher Arbeitsvertrag nach ausdrücklicher Gesetzesvorschrift der Akkordvertrag in unserem Sinne dar. Die Kodifikation ist damit viel eindeutiger als in Frankreich. Die Trennung von dem Code civil ist vollständig durchgeführt. Dieses neugeschaffene Gesetz ist „die“ Kodifikation des Arbeitsvertragsrechtes schlechthin.

In Spanien und Italien ist man nicht so weit gekommen; aber auch hier geht die Entwicklung zunächst aus von dem *Codigo civil* oder *Codice civile*, auch hier dringt der Begriff des Arbeitsvertrages im Gegensatz zur Arbeitsmiete durch. Aber hier ist diese Entwicklung nicht vollendet, der Arbeitsvertrag beruht im wesentlichen auf Wissenschaft und Rechtsprechung. Mit dem Begriff des Arbeitsvertrages ist gleichfalls das Merkmal der Unterordnung herrschend geworden.

Ich fasse nun am Ende dieser kurzen Untersuchung der Entwicklung des Arbeitsvertragsrechtes insbesondere im französischen Rechtskreis das Ergebnis zusammen: Man kann in der Auffassung seit der Schaffung des Code civil zwei Perioden unterscheiden. Zunächst beruhte das Arbeitsvertragsrecht auf dem Code civil, d. h. auf der aus dem römischen Recht übernommenen Einteilung in Dienst- und Werkmiete, wobei es zweifelhaft war, unter welchen Vertrag der Akkordvertrag fiel. Hauptsächlich hat man nach der Lohnberechnungsart unterschieden und ihn infolgedessen als Werkmiete behandelt. Die zweite Periode beginnt mit dem Eir-

dringen des *contrat de travail*, damit, daß man langsam die Anschauung, als handle es sich hier um wirkliche Mietverträge, aufgab. Für Frankreich und Belgien ist der äußere Beginn der zweiten Periode die Kodifikation in dem Arbeitsgesetzbuch bzw. dem Arbeitsvertragsgesetz. Von diesem Augenblick an war nicht mehr der *Code civil* für das Arbeitsvertragsrecht grundlegend, sondern nur diese Kodifikation. Mit der Lösung vom *Code civil* ist auch die Lösung von dem alten römisch-rechtlichen Begriff vollzogen: der Arbeitsvertrag ist Vertrag *sui generis*, kein Mietvertrag. Bei diesem Arbeitsvertrag ist ganz unwesentlich die Art der Lohnberechnung. Wohl ist beibehalten die Unterscheidung in Dienstvertrag und Werkvertrag, aber der Dienstvertrag als Arbeitsvertrag im engeren Sinne unterscheidet sich von dem Werkvertrag durch das Merkmal der Subordination. Der Akkordvertrag stellt sich also im französischen Rechtskreis als Arbeitsvertrag im engeren Sinn mit besonderer Lohnrechnungsart dar. In Italien und Spanien haben wir keinen so deutlichen Ausdruck für den Beginn der zweiten Periode. Eine Kodifikation des Arbeitsvertragsrechtes fehlt. Aber auch hier hat man die alten römisch-rechtlichen Begriffe aufgegeben, sich also vom *Code civil* losgelöst. Das Arbeitsvertragsrecht beruht in diesen Ländern einzig und allein auf Gewohnheit und Wissenschaft, abgesehen von einzelnen Sonderregelungen.

Damit ist der in der Einleitung aufgestellte Satz, daß die Gesetzgebung über das Arbeitsvertragsrecht nach dem *Code civil* in den einzelnen Ländern verschieden ist, aber verschieden nur in der Weite des zurückgelegten Weges, bewiesen. Ausgangspunkt ist in allen diesen Ländern der *Code civil* gewesen, der Anfang der Entwicklung steht überall im Zeichen der von dem *Code civil* übernommenen römisch-rechtlichen Auffassung von Dienst- und Werkmiete. In allen Ländern hat man sich langsam von dieser Vorstellung freigemacht. Infolgedessen ist zwar zunächst nicht formell, aber doch tatsächlich der *Code civil* in den Hintergrund getreten. Aber eben weil der Ausgangspunkt der gleiche gewesen ist, ist auch die Entwicklung in allen Ländern des französischen Rechtskreises die gleiche gewesen. In Frankreich und Belgien hat man sich aber auch formell von dem *Code civil* frei gemacht, während das in Italien und Spanien bislang noch nicht der Fall ist. Der *Code civil* hat also heute für die grundlegende Systematik des Arbeitsvertragsrechtes eine sehr geringe Bedeutung; für den Gang der Entwicklung ist er aber von großer Bedeutung gewesen, und den heutigen Stand der Meinungen im französischen Rechtskreis kann man nicht verstehen, wenn man nicht die vom *Code civil* ausgegangene Entwicklung im ganzen betrachtet.

II.

Ich habe festgestellt, daß sich der Akkordvertrag im wesentlichen auch im französischen Rechtskreis als Arbeitsvertrag mit besonderer Lohnrechnungsart darstellt. Ich werde nun kurz die Bestimmungen, die diesen Arbeitsvertrag mit Akkordlohnform im einzelnen regeln, darstellen. Ich werde mich auch hier in der Hauptsache auf das französische Recht als Mutterrecht stützen und die anderen Rechte nur insoweit heranziehen, als sie Besonderheiten aufweisen. Von vornherein muß ich hier feststellen, daß es ebenso wie bei uns in den Gesetzen des französischen Rechtskreises sehr wenig Bestimmungen gibt, die den Akkordvertrag selbst regeln. Wir sind also auch hier auf die allgemeinen Arbeitsvertragsbestimmungen und überhaupt auf die allgemeinen Vertragsbestimmungen des *Code civil* angewiesen.

Art. 19 des *Code du travail* bestimmt, daß der Arbeitsvertrag den Regeln des allgemeinen Rechts unterworfen ist. Daher finden die allgemeinen Bestimmungen über Verträge Anwendung, soweit im *Code du travail* nichts anderes bestimmt ist. Der Akkordvertrag ist als Arbeitsvertrag ein zweiseitiger Vertrag, zu dessen Gültigkeit nach Art. 1108 vier Erfordernisse nötig sind: die Übereinstimmung

beider Parteien, die Fähigkeit der Parteien zum Vertragsschluß, ein bestimmter Gegenstand des Vertrages und ein erlaubter Grund. Der Arbeitsvertrag bedarf im allgemeinen keiner Form. Etwas anderes gilt bei der Heimarbeit, die ich weiter unten besprechen werde. Die Arbeitsbücher sind im allgemeinen seit 1890 abgeschafft. Was die gegenseitigen Pflichten betrifft, so sind sie beim Akkordvertrag dieselben wie bei Zeitlohnvertrag und werden durch den Vertrag begründet. Der Arbeiter hat die Arbeitspflicht, Treupflicht usw., der Arbeitgeber eine allgemeine Sorgfaltspflicht, Zeugnispflicht, die uns hier wenig interessieren, und vor allem die Pflicht der Lohnzahlung. Interessant ist hier, daß man in Frankreich allgemein dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Beschäftigung gibt, auf der anderen Seite dem Arbeitgeber als eine Hauptpflicht die Pflicht auferlegt, den Arbeiter arbeiten zu lassen und ihm das Material zu stellen. In Belgien gibt es eine direkte Bestimmung: § 13 des Gesetzes über den Arbeitsvertrag begründet eine Verpflichtung des Arbeitgebers, das erforderliche Material zur Arbeit zu stellen, und zwar in einem guten Zustande. Die Bestimmung ist gerade für die Akkordlohnform von besonderer Bedeutung.

Nun die Hauptpflicht des Arbeitgebers, die Lohnzahlung. Hier gibt es eine ganze Menge von Bestimmungen, die aber im wesentlichen Arbeiterschutzbestimmungen sind. Absehen kann ich hier von dem allgemeinen Lohnschutz, wie dem Truckverbot, Einschränkung der Pfändbarkeit usw. Uns interessiert nur die Lohnberechnung und Lohnzahlung hinsichtlich des Akkordes.

Es gibt Bestimmungen darüber, daß die Lohnzahlung des Arbeiters mindestens alle 14 Tage zu erfolgen hat. Bei Stückarbeit, deren Ausführung länger als 14 Tage dauert, können die Daten der Zahlung von Fall zu Fall festgesetzt werden, aber der Arbeiter muß Teilzahlungen aller 14 Tage erhalten und den Rest spätestens 14 Tage nach Ablieferung der Arbeit (Art. 44 C. d. t.). Eine ähnliche Bestimmung findet sich im Belgischen Gesetz vom 16. 8. 1881, § 5. Dann gibt es Bestimmungen darüber, daß bei der Lohnberechnung der Arbeiter gewisse Kontrollrechte hat. (Die Lohnberechnungsart muß übrigens in der Arbeitsordnung enthalten sein, z. B. § 2, 2, 3 des Belgischen Gesetzes vom 15. 6. 1896.) Die Kontrollbefugnis ist gegeben durch Art. 10^{bis} des Belgischen Gesetzes von 1881. Vorgesehen war eine solche auch in dem Entwurf des französischen Arbeitsvertragsgesetzes von 1906, Art. 33.

Der Akkordlohn darf in den Betrieben, die in dem Namen und auf Rechnung des Staates geführt werden, unter ein bestimmtes Minimum nicht hinuntergehen. Eingeführt ist dieses Lohnminimum für die staatlichen Betriebe durch drei Dekrete von 1899. Die Berechnung des Lohnminimums im einzelnen interessiert nicht. Bemerkenswert ist nur, daß diese Dekrete dem Arbeiter eine Klage auf Schadloshaltung im Falle der Verletzung geben. Zu bemerken ist bei der Höhe des Lohnes, daß sich in den Gesetzen über Arbeitszeit häufig die Bestimmung findet, daß der Akkordlohn bei Verminderung der Arbeitszeit entsprechend erhöht werden müsse, damit der Arbeiter nicht weniger verdiene als vorher (so in Spanien die königliche Verfügung vom 24. 8. 1913, Art. 4). In Belgien gibt es dann bis ins einzelne gehende Bestimmungen über das Messen, Wägen usw. bei Berechnung der Stücklohnarbeit. Hier ist maßgebend das Gesetz vom 30. Juli 1901, welches bestimmt, daß nur die durch Gesetz von 1855 zugelassenen Maße verwendet werden dürfen. Die Regierung könne aber andere Maße festsetzen, für bestimmte Industrien werden bestimmte Meßgeräte vorgeschrieben. Das Arrêté royal vom 1. 10. 1903 schreibt den Gebrauch von automatischen Zählern in der Weberei vor. Einflechten möchte ich hier gleich, daß in der Munitionsindustrie in Belgien und Frankreich Akkordarbeit verboten oder doch stark eingeschränkt ist (für Belgien Arrêté vom 29. 10. 1894, für Frankreich das Rundschreiben des Kriegsministers über Akkordarbeit in den Pulverfabriken vom 29. 8. 1903). Bei bestimmten Arbeiten wird hier nur Akkord-

arbeit zugelassen, auch finden sich ins einzelne gehende Berechnungsbestimmungen über Akkordarbeit. Die Richtlinien sind: die Preise für Akkordarbeit sollen so konstant wie möglich sein, jeder Akkordarbeiter soll einen höheren Lohn bekommen, als er im Stundenlohn verdienen würde (vgl. auch das Rundschreiben des Kriegsministers vom 8. 11. 1903).

Nun zum Schluß der Darstellung der Bestimmungen über Lohnzahlung und Lohnberechnung die französischen Bestimmungen über Heimarbeiterinnen. Entsprechend der großen Wichtigkeit und der großen Ausdehnung des Konfektionsgewerbes, ist die Heimarbeit naturgemäß in Frankreich sehr entwickelt. Schon frühzeitig war ein Gesetz über die Mittel der Festsetzung der Verträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Seidenindustrie nötig geworden. Die mechanischen Webereien machten den handwerklichen Betrieben Konkurrenz. Die handwerklichen Unternehmer suchten die Konkurrenz dadurch zu halten, daß sie die Gesteigungskosten minderten. Sie setzten den Lohn herab, und zwar auf folgende Weise: An die Stelle der Bezahlung nach Längenmaßen der geleisteten Arbeit wurde die Zahlung nach Stück gesetzt. Nun erhöhte man einfach die Länge der einzelnen Stücke, ohne den Lohn entsprechend zu erhöhen. Da die Arbeiter sich beschwerten, erging das Gesetz vom 7. März 1850, das in der Hauptsache das Messen nach Metern oder Kilogramm vorschrieb. Ein zweites Gesetz dehnte diese Maße auf andere Industriezweige aus. Allmählich kamen aber diese Gesetze in Vergessenheit, nachdem sich die Maße eingebürgert hatten. Am Anfang des 20. Jahrhunderts wurde die Sache wieder akut, als sich dieselbe Entwicklung in der Weberei und Spinnerei vollzog. Man erinnerte sich der alten Gesetze, führte sie wieder ein, mußte sie aber bald ändern, da sich die Maße als unzulänglich erwiesen hatten. Schließlich wurden diese Gesetze neugefaßt aufgenommen in den Code du travail am 10. 7. 1915. Hier nehmen diese Bestimmungen das erste Kapitel des III. Titels des 3. Buches ein, das überschrieben ist: *De la détermination du salaire*. Anwendbar sind diese Bestimmungen nach Art. 33 auf alle Heimarbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie, Weberei, Spinnerei, Seidenindustrie usw. Durch spätere Dekrete sind diese Bestimmungen auf fast alle heimarbeitenden Konfektionsindustrien ausgedehnt worden (vgl. Art. 33, Art. 34, Art. 40 C. d. t., dann die Dekrete vom 24. 9. 1915 und 10. 8. 1922). Wir haben hier eine Regelung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere der Lohnzahlung und Lohnberechnung, bis ins kleinste vor uns. Nicht ist aber trotz der vielen Bestimmungen die allgemeine Frage entschieden, ob die Heimarbeiterin im Dienstvertrag oder im Werkvertrag arbeitet. Ich kann diese Menge von Bestimmungen hier natürlich nicht im einzelnen aufzählen, sage nur einiges in großen Zügen. Der Fabrikant hat dem Arbeitsinspektor ein Verzeichnis mit dem Namen usw. jeder Heimarbeiterin anzugeben. In jedem Raum, wo die Ablieferung und die Annahme der Arbeit vor sich geht, ist eine genaue Preistabelle anzubringen. Bei der Entgegennahme der Arbeit durch die Heimarbeiterin empfängt sie gleichzeitig ein Merkbuch mit Angaben über Beschaffenheit, Menge und Preis der zu leistenden Arbeit. Hier wird dann bei der Ablieferung der Arbeit ein Vermerk eingetragen mit Angabe von dem Tag der Ablieferung und dem verdienten Lohn. Art. 33 d bestimmt: „Die Façonpreise müssen derart sein, daß sie einer Arbeiterin von mittlerer Geschicklichkeit gestatten, in zehn Stunden einen Lohn zu verdienen, der einem von den Arbeitsräten (conseils du travail) oder in Ermangelung solcher den Lohnausschüssen (comités des salaires) festgesetzten Mindestbetrag gleichkommt.“ Es folgen nun Bestimmungen über die Ermittlung dieses Mindestlohnes. Er ist der tägliche Lohn, der in der gleichen Gegend von Arbeiterinnen mit mittlerer Geschicklichkeit verdient wird (Art. 33e). Besteht kein Arbeitsrat (der übrigens paritätisch zusammengesetzt ist und nicht etwa ein Betriebsrat in unserem Sinne ist), so werden Lohnausschüsse errichtet, die auch paritätisch zusammengesetzt sind und denen der Friedensrichter vorsitzt. Der auf die serienmäßig hergestellten Gegen-

stände anwendbare Mindestlohn ergibt sich dann aus dem von den Lohnausschüssen festgesetzten Mindeststundenlohn, multipliziert mit der zur Ausführung der für diese Gegenstände erforderlichen Arbeit (diese wird berechnet von den Sachverständigenausschüssen) notwendigen Stundenzahl. Diese Mindestlohnzahlen werden veröffentlicht, und gegen sie ist der Einspruch zulässig, der bis zu einer Zentralkommission im Arbeitsministerium geht. Interessant ist die Bestimmung des Art. 33 m, die einzige Bestimmung über Arbeiter: „Falls Arbeiter, die den in Art. 33 angeführten Gewerben angehören und zu Hause dieselben Arbeiten wie die Arbeiterinnen ausführen, einen geringeren als den für diese Arbeiterinnen festgesetzten Mindestlohn erhalten sollten, so kann die Erhöhung dieses Lohnes bis zur Höhe des gesamten Mindestlohnes vor den gewerblichen Schiedsgerichten oder dem Friedensrichter nachgesucht werden.“ Alle diese Bestimmungen über die Heimarbeiterinnen sind zwingend. Die Durchführung sichern Kontrollen und Strafen. Daneben ist den Arbeiterinnen eine Klagemöglichkeit gegen die Unternehmer auf Durchführung gegeben (Art. 33 i, k). Diese Bestimmungen über die Heimarbeit, die ich in kurzen Zügen dargestellt habe, zeugen davon, eine wie große Rolle die Heimarbeit in Frankreich spielt, wenn ein ganz großes Kapitel des Arbeitsgesetzbuches diesem Spezialzweig gewidmet ist.

Immerhin kann man wohl sagen, daß über die Lohnberechnung und Lohnzahlung bei Akkordlohn gesetzliche Schutzbestimmungen ziemlich zahlreich vorhanden sind. Ein ganz anderes Bild ergibt sich bei der Lohnberechnung und Lohnzahlung in Sonderfällen, z. B. bei Mißlingen, Schlechtarbeit usw., ein Gebiet, das gerade juristisch interessanter als das erste ist. Hier haben wir so gut wie gar keine besonderen Bestimmungen über den Akkordvertrag. Der Code du travail in Frankreich schweigt vollständig. Wir sind deshalb auch hier wie im deutschen Recht auf die allgemeinen Vertragsbestimmungen angewiesen. Erschwerend kommt noch hinzu, daß der Code civil besondere Bestimmungen über gegenseitige Verträge nicht kennt, er gibt nur in Art. 1102 eine Definition solcher Verträge. Bei ihnen sind die Verpflichtungen der Parteien voneinander abhängig. Es handelt sich also darum, die ganz allgemeinen Vertragsbestimmungen auf den Akkordvertrag anzuwenden. Streitig war die Frage, ob die Grundsätze über die Sachmiete, da wir es doch hier mit einem Mietvertrag zu tun haben, entsprechende Anwendung finden. Hier hat der Streit über die Natur des Dienstvertrages seine praktische Konsequenz. Die Vertreter des Arbeitsvertrages als Vertrag sui generis kommen naturgemäß zur Ablehnung der Möglichkeit, die Mietvertragsbestimmungen anzuwenden. Anders die wenigen, aber doch noch vorhandenen Vertreter der Mietvertragstheorie. Aber auch bei ihnen ist doch die Anwendung recht zweifelhaft und wird bestritten. Denn einmal stehen die Bestimmungen über Sachmiete in einem Abschnitt, die über Arbeitsmiete in einem selbständigen zweiten Abschnitt; das Gesetz weist durch nichts auf eine entsprechende Anwendung hin. Sodann ist doch die Miete über Arbeit, das Objekt des Vertrages, von dem des Objekts des Sachmietvertrages, überhaupt von der Sachmiete so grundverschieden, daß die Bestimmungen des einen auf den anderen nicht einmal entsprechend Anwendung finden können. Darum wird auch die Anwendung dieser Vorschriften in der neueren arbeitsrechtlichen Literatur meistens abgelehnt. Es bleiben also nur die allgemeinen Bestimmungen. Infolgedessen haben Rechtsprechung und Wissenschaft hier noch einen viel größeren Spielraum als bei uns. Trotzdem hat man sich in der Literatur fast gar nicht mit der Akkordlohnform beschäftigt. Man spricht nur von der allgemeinen Stellung des Akkordvertrages, ohne im einzelnen die möglichen Fälle der Lohnzahlung und die Anwendung gesetzlicher Vorschriften darzustellen. Wieweit die Rechtsprechung in der Ordnung der Dinge vorgegangen ist, konnte ich darum nicht ersehen. Ich beschränke mich also hier nur auf kurze Hinweise. Leistungsverzug und Unmöglichkeit des Schuldners sind ebenso wie bei uns von dem Verschulden abhängig. Der Schuldner hat nur Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten. In den Art. 1142,

1146/55 spricht der Code civil von den Verzugs- und Unmöglichkeitfolgen. Über den Gläubigerverzug oder Annahmeverzug enthält das Gesetz nur zerstreute Vorschriften, diese Lehre ist auch von der französischen Wissenschaft durchaus vernachlässigt. So gibt es Bestimmungen über Hinterlegung und Anerbieten (1257/64). Dann nur besondere Bestimmungen bei den einzelnen Vertragsarten, so z. B. beim Werkvertrag Art. 1788 und 1790. Daß Zufall oder höhere Gewalt den Schuldner befreien, während die Gegenleistung fortbesteht, folgert man durch Argument aus Art. 1807 und 1881, wo Haftung für Zufall ausnahmsweise zugelassen ist. Diese Hinweise mögen genügen. Hiernach würden sich also im einzelnen die Akkordverträge und insbesondere die Lohnzahlung zu bestimmen haben. So würde man z. B. für das Recht des französischen Kreises dahinkommen, zu sagen: Wenn das Arbeitsstück beim Akkordvertrag vor der Ablieferung durch Zufall untergeht, besteht der Lohnanspruch in voller Höhe entsprechend der geleisteten Arbeit fort; ebenso ist es, wenn das Stück durch Verschulden des Arbeitgebers untergeht. Hier gibt es nun im belgischen Recht eine einzige gesetzliche Bestimmung über die Akkordlohnung. Es heißt nämlich in Art. 12 des Arbeitsvertragsgesetzes von 1900: Wenn durch die Handlung des Arbeitgebers für den Arbeiter, der im Akkord bezahlt wird und in der Fabrik des Unternehmers arbeitet, die Arbeitsleistung unmöglich wird, so hat er ein Recht auf die Hälfte des Lohnes, die der verlorenen Zeit entspricht, es sei denn, daß er ermächtigt ist, die Arbeitsstätte zu verlassen. In einem Urteil des Kassationshofes vom 23. I. 1904 (Kass. I. P. 285) heißt es dazu, daß unter diesen Handlungen solche zu verstehen sind, die dem Unternehmer nicht zugerechnet werden können. Aber auch in diesem Falle ist die Bestimmung sehr hart und nicht nachahmenswert. Im übrigen weise ich noch einmal auf die im französischen Recht konstruierte Hauptpflicht des Arbeitgebers hin, den Arbeiter zu beschäftigen. In Italien gibt es, wie schon oben erwähnt, keine besondere Regelung des Arbeitsvertrages. Es ergibt sich hier also dasselbe Bild wie in Frankreich, nämlich die Anwendung der allgemeinen Vertragsbestimmungen des Codice civile.

So viel über die gegenseitigen Rechte und Pflichten beim Akkordvertrag. Was die Auflösung des Vertrages betrifft, so gibt es hier natürlich auch keine besonderen Bestimmungen über Auflösung des Akkordvertrages. Anwendbar sind ausnahmslos die für den Arbeitsvertrag im allgemeinen geltenden Bestimmungen. Im einzelnen interessieren die Bestimmungen in diesem Zusammenhang nicht. Hinzuweisen ist nur darauf, daß in Art. 1780 C. c. und in den Art. 20ff. C. d. t. der Satz steht, daß man seine Dienste nur auf Zeit oder für eine bestimmte Unternehmung verdingen könne. Die Dauer des Vertrages richtet sich im Zweifel nach Ortsgebrauch. Grundsätzlich darf der Vertrag nicht auf längere Zeit als ein Jahr abgeschlossen werden. Ist das doch der Fall, so kann er gekündigt werden; doch können Schadensersatzpflichten entstehen.

Dann noch einige besondere Bestimmungen: Im Art. 2 des belgischen Arbeitsvertragsgesetzes ist gesagt: Bei Gruppenakkord wird vermutet, daß der Gruppenführer als Vertreter der Gruppenangehörigen auftritt, daß also alle Gruppenangehörigen mit dem Arbeitgeber direkt in vertragliche Beziehungen treten. Verboten ist in Frankreich die *marchandage*, eine dem Gruppenakkord ähnliche Form. Hier übernimmt ein Werkmeister Stückarbeit, führt sie aber nicht selbst aus, sondern läßt sie seinerseits durch Zeitlohnarbeiter ausführen, die er angestellt hat. Der Werkführer spekuliert auf den Unterschied des Stücklohnes, den er bekommt, von dem Zeitlohn, den er zahlt. Da er aber immer bestrebt sein wird, die Arbeiter möglichst gering zu bezahlen, ist diese Form verboten worden.

Eine besondere Akkordlohnform ist die Bezahlung nach der Fracht bei Schiffsteuten, eine Form, die die Mitte hält zwischen dem Akkordlohn im engeren Sinne und den partiarischen Dienstverträgen. Der Code de commerce hat hier besondere Bestimmungen getroffen. Bei durch höhere Gewalt hervorgerufener Aufhebung,

Verzögerung oder Verlängerung der Reise haben die Matrosen keinen Anspruch auf Entschädigung oder Taglohn. Erfolgt die Hemmung durch Schuld der Befrachter, so haben die Schiffsleute an den Entschädigungen teil, die dem Schiffer gewährt werden, und zwar in demselben Verhältnis wie bei der Fracht. Erfolgt die Hemmung durch Kapitän oder Eigentümer, so haften diese für Entschädigung (§ 257 C. d. c.). Dann § 265: „Die ganze Heuer wird fällig, wenn der Matrose nach Beginn der Fahrt stirbt.“ Der Arbeitsvertrag der Seeleute hat kürzlich eine umfassende gesetzliche Regelung in Frankreich erfahren durch das Gesetz vom 13. 12. 1926 (Loi portant Code du travail maritime). Die Bestimmungen dieses Gesetzes sind im Gegensatz zu denen des allgemeinen Code du travail sehr zahlreich und ins einzelne gehend. Bei der Lohnbemessung wird unterschieden Entlohnung nach festen Sätzen (nach Monaten oder nach der Reisezeit) und nach der Fracht oder Gewinnbeteiligung. Hier ist genau geregelt die Zahlung bzw. Berechnung des Lohnes in anomalen Fällen, so bei Verlängerung oder Unterbrechung der Reise infolge höherer Gewalt oder Verschulden der Parteien. Jedesmal wird dabei genau unterschieden, ob es sich um die eine oder die andere Lohnbemessungsart handelt. Eine genauere Darstellung der Bestimmungen dieses Gesetzes muß ich mir hier aber versagen, da es mich einmal zu weit führen würde, und sodann, weil die sehr interessante Lohnform der Bezahlung nach der Fracht wohl Ähnlichkeiten mit dem Einheitsakkord aufweist, aber doch, genau genommen, meines Erachtens in den Rahmen dieser Untersuchung nicht hineinpaßt.

Das belgische Gesetz über den Arbeitsvertrag der Angestellten enthält ähnliche Bestimmungen über Provision der Reisenden wie unser Handelsgesetzbuch. Hinweisen möchte ich dann noch, obwohl das eigentlich nicht hierher gehört, auf den ziemlich weiten Ausbau der Gewinnbeteiligung im französischen Recht. Besonders interessant ist die Form der Actionnariat ouvrier oder société anonyme à participation ouvrière. Diese Form ist geschaffen durch ein Gesetz vom 26. 4. 1917, als sechster Titel an das Gesellschaftsgesetz von 1867 angefügt. Es handelt sich hier nicht nur um eine Gewinnbeteiligung des Arbeiters, sondern um eine noch weitergehendere Beteiligung. Der Arbeiter wird Aktionär, er bekommt eine Aktie mit Dividendenberechtigung. Zwar kann nicht jeder Arbeiter in der Generalversammlung erscheinen, doch wirken hier die von den Arbeitern gewählten Beauftragten mit, ebenso im Verwaltungsrat. Tatsächlich gibt es eine ganze Reihe solcher Gesellschaften in Frankreich.

Damit wäre ich am Ende. Das Ergebnis ist kurz folgendermaßen zusammenzufassen: Der Akkordvertrag ist im französischen Rechtskreis ein Arbeitsvertrag mit besonderer Lohnform. Die Regelung dieser Arbeitsvertragsart ist aber überaus dürftig. Wenn es die Aufgabe einer rechtsvergleichenden Untersuchung ist, die Gesetzgebung und Wissenschaft im Ausland zu überprüfen, Besonderheiten herauszugreifen, mit unserem Recht zu vergleichen und evtl. Nachahmung dieses ausländischen Rechts zu empfehlen, so kommt man bei der Vergleichung des Rechts des französischen Kreises zu einem negativen Resultat. Oben habe ich gezeigt, daß die Wissenschaft bei der Abgrenzung zwischen Dienst- und Werkvertrag ganz andere Wege geht als die deutsche. Dazu ist die Abgrenzung nach dem Verhältnis der Unterordnung fast unbrauchbar. Was dann die Regelung des Akkordvertrages im einzelnen angeht, so gibt es zwar eine ganze Menge Schutzbestimmungen über den Akkordlohn, aber Bestimmungen über Lohnzahlungen in Ausnahmefällen, bei Mißlingen usw. gibt es im französischen Rechtskreis so gut wie gar nicht. Daran ändert auch das Bestehen von Arbeitsvertragsgesetzen in Belgien und in Frankreich, wo es doch sogar ein Arbeitsgesetzbuch gibt, nichts. Hinter dieser äußerst glänzenden und vielversprechenden Fassade bergen sich wenige kümmerliche Bestimmungen über den Arbeitsvertrag als solchen, während dagegen der besondere Fall der Heimarbeit verhältnismäßig weit ausgebreitet ist: eine Regelung, die nur

allzu deutlich den Stempel einer einfachen Gesamtkodifikation von bestehenden Gesetzen trägt. In Belgien ist die Regelung auch nur sehr wenig ausführlicher. In Italien fehlt sie ganz. Angesichts dieser wenigen Bestimmungen im französischen und belgischen Recht, angesichts des völligen Fehlens eines Arbeitsvertragsgesetzes in Italien und Spanien drängt sich doch mit zwingender Notwendigkeit die Frage auf, warum das so ist, warum es überall wie bei uns keine gesetzlichen Regelungen gibt. Ist denn überhaupt eine Einzelregelung des Akkordvertrages nötig? Wenn man nun die Dürftigkeit der gesetzlichen Bestimmungen in Frankreich mit der doch sehr stark entwickelten Industrie vergleicht, so muß man doch, glaube ich, diese Frage verneinen. Wenn trotz der sehr alten Industrie in Frankreich und Belgien sich offenbar kein Bedürfnis nach einer genaueren kasuistischen Regelung gezeigt hat, wenn offenbar die Praxis bisher ohne eine solche ausgekommen ist, so kann man doch die Folgerung ziehen, daß eine solche gesetzliche Regelung des Akkordvertrages auch nicht nötig ist. So kann ich denn meine Untersuchung mit dem Ergebnis schließen, daß die des öfteren vertretene Meinung, eine genaue Regelung des Akkordvertrages sei unnötig, durch die Ausgestaltung des Akkordvertrages im französischen Rechtskreis nur unterstützt wird.

Der Akkordvertrag im russischen Recht¹.

Von cand. iur. GERHARD KRAMER-Spandau.

Abgrenzung der Aufgabe.

I. Das Referat „Akkordvertrag im russischen Recht“ geht vom Akkordvertrag aus nicht als von einer selbständigen Grundform des Arbeitsvertrages im Sinne LOTMARS (I. Band, S. 328ff.) oder eines Vertrages sui generis im Sinne WÖLBLINGS (Kap. III, 5, S. 86ff.), sondern betrachtet ihn als einen Arbeitsvertrag mit der Abrede der Bemessung des Lohnes nach der Leistung (Akkordlohnabrede) im Gegensatz zum Arbeitsvertrage mit der Abrede der Bemessung des Lohnes nach der Zeit (Zeitlohnabrede) im Sinne KASKELS (S. 51f.) und der im Seminar in früheren Referaten vertretenen Ansicht. Dies geschieht nicht etwa, um eine dieser Ansichten an sich zu vertreten, auch nicht, um eine auf dem Boden des deutschen Rechts entstandene Rechtsmeinung auf das fremde Recht zu verpflanzen, sondern aus dem einfachen Grunde, weil der Akkord nach russischem geltenden Recht,

¹ Benutzte Literatur: HEINRICH FREUND: Das Arbeitsgesetzbuch Sowjetrußlands. Hamburg-Berlin 1923. — OTTO GOEBEL: Entwicklungsgang der russischen Industriearbeiter bis zur ersten Revolution (1905), herausgeg. vom Osteuropa-Institut in Breslau. Leipzig und Berlin 1920. — W. HAHN und A. v. LILIENTHAL: Der neue Kurs in Rußland. Wirtschaftsgesetze der Sowjetregierung, herausgeg. vom Institut für Weltwirtschaft und Seeverkehr an der Universität Kiel. Jena 1923. — HEDEMANN: Selbständige Gruppen im Arbeitsverhältnis, in N. Z. f. A., Spalte 257ff., 1924. — WLAD. KAPLUN-KOGAN: Russisches Wirtschaftsleben seit der Herrschaft der Bolschewiki, nach russischen Zeitungen. I. Abtg. I. Heft der Quellen und Studien des Osteuropa-Instituts in Breslau. Leipzig und Berlin 1919. — WALTER KASKEL: Arbeitsrecht, 2. Aufl. Berlin 1925. — H. KLIBANSKI: Handbuch des gesamten russischen Zivilrechts, 3 Bände. Berlin 1911, 1918. — STEGFRIED KOEHLER: Die russische Industriearbeiterschaft von 1905—1917, herausgeg. vom Osteuropa-Institut in Breslau. Leipzig und Berlin 1921. — PHILIPP LOTMAR: Der Arbeitsvertrag, 2 Bde. Leipzig 1902 und 1908. — ARTHUR NIKISCH: Die Grundformen des Arbeitsvertrages und der Anstellungsvertrag. Berlin 1926. — JULES PATOUILLET: Les Codes de la Russie Soviétique, 2 vol. Paris 1925, 1926. — S. SAWADSKY: Bürgerliches Recht. Allg. Teil, Sachen- und Obligationenrecht, in: Das Recht Sowjetrußlands, hrsg. von A. MAKLEZOW u. a. Tübingen 1925. — SALOMON SCHWARZ: Der Arbeitslohn und die Lohnpolitik in Rußland. Jena 1924 (zit. SCHWARZ: Arbeitslohn). — Derselbe: Die Arbeitspflicht in

soweit es als formelles Gesetz erkennbar ist, eben nichts anderes ist, als die Bemessungsform des Lohnes nach der Leistung. Was im deutschen Recht noch von Lehrmeinungen umstritten wird, ist im russischen Recht eine gesetzliche anerkannte Rechtsfigur.

II. Historisch sind zum Ausgangspunkte der Betrachtung (nach einem flüchtigen Berühren des vorrevolutionären Rechts) die Anfänge der bolschewistischen Gesetzgebung genommen. Es handelt sich also um eine Darstellung des räte-russischen Akkordrechts vom Beginn des Rätessystems bis zur geltenden gesetzlichen Regelung.

III. Das räumliche Anwendungsgebiet des darzustellenden Rechts ist das gesamte Staats- und Bundesgebiet der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken (U.d.S.S.R.). Wenn auch die der vorliegenden Betrachtung hauptsächlich zugrunde liegende Quelle des räte-russischen Arbeitsrechts (das Arbeitsgesetzbuch vom 15. 11. 1922) formell ein Gesetz der Russischen Sozialistischen Föderativen Sowjetrepublik (R.S.F.S.R.) ist, so ist doch dieses Gesetzbuch auf Grund einer Bestimmung des Zentral-Exekutiv-Komitees der U.d.S.S.R. vom 13. 7. 1923 (Gesetzessammlung 1923, Nr. 82), sowie in den einzelnen Republiken erlassener Gesetze zum geltenden Recht der gesamten Union geworden. Seit 1924 erscheint unter der Redaktion von Frau Prof. Daniloff (Leiterin der Juristischen Abteilung im Volkskommissariat der Arbeit) eine Sammlung von „Gesetzen und Verfügungen über Arbeit“, welche bereits sieben Bände umfaßt und einen sehr genauen Index sowie eine chronologische Übersicht aller einschlägigen Bestimmungen enthält.

Früheres Recht.

Vor einem Eingehen auf den eigentlichen Gegenstand der Darstellung (die Anwendung und gesetzliche Regelung der Akkordlohnabrede im räte-russischen Recht) sei eine flüchtige Behandlung des vor der Staatsumwälzung im Russischen Reiche geltenden Rechts gestattet. Es sind dabei darzustellen: die einschlägigen gesetzlichen Normen (I), die auf Grund der Rechtstatsachenforschung gefundenen Rechtsfiguren (II), deren Rechtsnatur (III), und eine speziell russische Form des Gruppenakkords (IV).

I. 1. Vorschriften über den Arbeitsvertrag (als Dienstvertrag) fanden sich in den §§ 2201—2290 des Zivilgesetzbuches (Bd. X, Teil I des Swod Sakonow, der Sammlung der Gesetze des Russischen Reiches; vgl. die Darstellung bei KLIBANSKI, S. 410 ff., III. Bd.). Die §§ 2248—2290 sind durch Spezialgesetze ersetzt worden (vgl. KLIBANSKI, S. 430); dies sind hauptsächlich: der Ustaw der gewerblichen Arbeit, letzte Ausgabe 1913, und der Ustaw der Fabrik- und Handwerksgewerbe (letzte Ausgabe 1913). — Die provisorische Regierung hat im Jahre 1917 Entwürfe eines Gesetzes über den Arbeitsvertrag, die Arbeitszeit und anderer ausgearbeitet (in russischer Sprache abgedruckt bei THAL: „Abriß des gewerblichen Arbeitsrechts“, Moskau,

Rußland, Arch. f. Rechts- u. Wirtsch.-Phil., Oktober 1925 (zit. SCHWARZ: Arbeitspflicht). — RODERICH VON UNGERN-STERNBERG: Über die wirtschaftliche und rechtliche Lage der St. Petersburger Arbeiterschaft. Berlin 1909. — PAUL WOHL: Die russischen Arbeitsverträge, bei PORTHOFF: „Probleme des Arbeitsrechts“. — PAUL WÖBLING: Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag Berlin 1908. — C. ZATZEW: Das Arbeitsrecht, in: Das Recht Sowjetrußlands. Tübingen 1925.

Anonyma: L'Évolution des Conditions du Travail dans la Russie des Soviets. Études et Documents, Série B (Conditions économiques) no. 14, herausgeg. vom Intern. Arbeitsamt, Genf 1924. — Die Produktivität der Arbeit in Rußland II. in: Intern. Rundschau der Arbeit (herausgeg. vom Intern. Arbeitsamt) 4. Jg., Heft 9, S. 811 ff. — Die neue Sowjetgesetzgebung. „Kniga“ Verlag G. m. b. H., Berlin 1922.

Für die gütige Unterstützung bei der Sammlung des Materials bin ich Herrn Prof. Dr. THAL, Berlin, sehr zu Dank verpflichtet.
Der Verfasser.

2. Aufl. 1918), welche teilweise von der Sowjetregierung als Material für ihre Dekrete benutzt worden sind.

2. Die Bestimmungen der zaristischen Gesetze hinsichtlich der Lohnvereinbarung und -zahlung sind außerordentlich spärlich. Was den Akkordlohn betrifft, so fehlt es im Zivilgesetzbuche selbst an einer indirekten, der des § 623 BGB. entsprechenden Erwähnung. Im Zivilgesetzbuch macht § 2218 die Lohnvereinbarung zum wesensnotwendigen Bestandteil des Dienstvertrages, und § 2219 ist die einzige Stelle im Zivilgesetzbuch, an der von einer anderen Lohnberechnung als der nach der Arbeitszeit (die sonst anscheinend überall vorausgesetzt wird) die Rede ist, nämlich von der prozentualen Beteiligung am Gewinne, also von der partiarischen Form der Dienstvergütung, die jedoch ihrem ganzen Wesen nach nicht als Akkordlohnabrede anzusehen ist; denn die Entlohnung erfolgt nicht nach dem Maße der geleisteten Arbeit (Akkordlohn ist der Leistungslohn par excellence!), sondern nach der Höhe des Gewinnes des Arbeitgebers und nach Maßgabe einer vereinbarten Teilungszahl. Es wird also nicht die Leistung als solche, sondern der Gewinn einer Chance bezahlt. Erwähnung findet die Akkordabrede im Ustaw der gewerblichen Arbeit, wo sowohl vom Einheitsakkord als auch vom Stücklohn die Rede ist. Sind bei dem letzten keine Zahlungstermine vorgesehen, so wird nach Beendigung der Arbeit gezahlt. Dieses bezieht sich jedoch nicht auf Fabrikarbeiter, denen, wenn sie unbefristet angestellt sind, der Lohn wenigstens zweimal monatlich gezahlt werden muß. Überhaupt sind die Akkordarbeiter den Zeitlohnarbeitern grundsätzlich gleichgestellt, mit Ausnahme der Art der Lohnberechnung. In bezug auf diese verfügt der Ustaw (Art. 98), daß die Grundlagen dieser Berechnung im Arbeitsbuch genau vorgesehen sein müssen. Das kann in der Weise geschehen, daß dort auf besondere Abrechnungstabellen und andere in den Fabrikräumen ausgehängte Dokumente verwiesen wird. Solche Tabellen bzw. Dokumente bedürfen aber der vorherigen Genehmigung des Fabrikinspektors und sind auch für den Arbeitgeber bindend. Für Lohnabreden und Zahlungen, die zuungunsten des Arbeitnehmers von der Tabelle abweichen, konnte dem Arbeitgeber eine erhebliche Geldstrafe auferlegt werden.

Für nachlässige Arbeit können dem Akkord- wie dem Zeitarbeiter Geldstrafen auferlegt werden, deren Gesamthöhe aber nicht mehr als ein Drittel der zu zahlenden Lohnrate betragen darf. Erreicht sie einen höheren Betrag, so kann der Arbeitnehmer (statt mit der Geldstrafe belegt zu werden) ohne Kündigung entlassen werden. Wird die gleiche Arbeit bald im Zeitlohn, bald im Akkordlohn geleistet, so gilt der Zeitlohn als Mindestgrenze dessen, was der Arbeitnehmer zu beanspruchen hat, wenn er im Akkord arbeitet. — Der schon erwähnte Entwurf der provisorischen Regierung (Kabinett Kerenski) enthält folgende Bestimmungen: Art. 34. In den (im Gesetz vorgesehenen) Fällen, wo dem Arbeitnehmer, trotzdem er keine Arbeit geleistet hat, ein Lohnanspruch zusteht, erhält der Akkordarbeiter den von ihm in diesem Unternehmen erarbeiteten Durchschnittslohn oder, falls er vorher in diesem Unternehmen nicht gearbeitet hat, den durchschnittlichen Lohn, welcher für derartige Arbeit gezahlt worden ist. Akkordarbeiter werden auch dann in dieser Weise entlohnt, wenn sie infolge von Umständen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat oder welche mit seinem Unternehmen oder seiner Wirtschaft zusammenhängen, weniger als den obenerwähnten Durchschnittslohn erarbeitet haben. Art. 35: Erhält der Arbeitnehmer Stück- oder Einheitsakkordlohn, so ist der Arbeitgeber verpflichtet:

a) im Verträge oder in besonderen Berechnungstabellen, welche von dem Beamten, dem die Aufsicht über die Beobachtung der Arbeiterschutzgesetze obliegt, bestätigt sind, genau und übersichtlich die Grundlagen und Methoden der Lohnberechnung anzugeben;

b) auf Verlangen des Arbeitnehmers ihm am gesetzlich bestimmten Lohnzahlungstermin eine der bereits ausgeführten Arbeit ungefähr entsprechende a conto-Zah-

lung zu leisten, jedoch nicht weniger als den mittleren Zeitlohn für die entsprechende Zeitperiode. Zweifel, welche infolge von Unklarheit und Unvollständigkeit der Berechnungstabellen entstehen, werden zugunsten des Arbeitnehmers entschieden.

II. Geht aus derartigen gesetzlichen Bestimmungen und Entwürfen das Vorhandensein der Akkordlohnabrede im vorrevolutionären Recht hervor, so wird ihre Existenz durch rechtstatsächliche Untersuchungen in weitestem Umfange bewiesen (vgl. hierzu VON UNGERN-STERNBERG, S. 25ff.). Der Akkordlohn ist eine sehr gebräuchliche Art der Lohnberechnung, namentlich für die Fach- und Spezialarbeiter (VON UNGERN-STERNBERG, S. 60; vgl. auch GOEBEL, S. 25, und KÖHLER, S. 97); durch ihn entsteht jene für westeuropäische Verhältnisse enorme Differenzierung der Löhne, vor allem eine bedeutende Spannung zwischen der Entlohnung der qualifizierten und der nicht qualifizierten Arbeiter (vgl. SCHWARZ, Arbeitslohn, S. 19ff.). Hier tritt der Akkordlohn in der Praxis meist in der Weise auf, daß der Arbeitnehmer verpflichtet ist, pro Tag ein bestimmtes Quantum des betreffenden Produkts herzustellen (VON UNGERN-STERNBERG, S. 60) und damit seiner Leistungspflicht genügt hat. VON UNGERN-STERNBERG (S. 60) hat beobachtet, daß durch diese Akkordform eine Verkürzung der sonst zehnstündigen Arbeitszeit auf acht bis neun Stunden pro Tag erzielt wird.

III. Rechtlich bedeutet diese Form der Lohnberechnung eine entschiedene Annäherung an den Werkvertrag (der vom vorrevolutionären russischen Recht ähnlich dem westeuropäischen Werkvertrag definiert ist als der „Vertrag, kraft dessen die eine der . . . Parteien die Verpflichtung übernimmt, auf eigene Kosten ein Unternehmen auszuführen . . . und die andere, . . . hierfür Geldzahlung zu leisten“; § 1737 des Zivilgesetzbuches, KLIBANSKI, S. 169). Der Arbeiter übernimmt es hier nicht schlechthin, für den Arbeitgeber in dessen gewerblichen Betrieb Arbeit zu leisten, sondern er verspricht darüber hinaus ein Arbeitsergebnis, nach dessen Beschaffenheit sich die Gegenleistung des Arbeitgebers, die Lohnzahlung, richtet. Da, wie oben erwähnt, eine Festsetzung der täglichen Arbeitszeit für den Arbeitnehmer überhaupt nicht besteht, haben wir es hier, um mit NIKISCH zu reden, mit dem erfolgsbestimmten Arbeitsvertrage in reinster Form zu tun. — Vom Werkvertrage unterscheidet sich diese Form des früheren russischen Arbeitsvertrages dadurch, daß das Arbeitsergebnis durch unselbständige Dienste zu erzielen versprochen wird, nicht als Produkt freier, unabhängiger Arbeit im eigenen Unternehmen. (Beim Werkvertrage liegt der Akzent der Verpflichtung auf dem herzustellenden Ergebnis, bei dieser wie bei jeder Form des Dienst-Arbeits-Vertrages auf der zu leistenden unselbständigen Arbeit).

IV. Als besondere Rechtsfigur wäre noch eine dem russischen Rechts- und Wirtschaftsleben eigentümliche Form der Arbeitnehmerassoziation zu erwähnen: das sogenannte Artel, eine Vereinigung von Arbeitnehmern mit juristischer Persönlichkeit, die die Ausführung gemeinsamer Arbeiten (und zwar gibt es landwirtschaftliche und gewerbliche Artelle) zum Zwecke hat (vgl. KLIBANSKI, I. Bd., S. 299; II. Bd., S. 475; III. Bd., S. 275), also als Kolonne auch als Kontrahent eines Gruppenakkordvertrages auftritt. Die Rechtsnatur des Artels ist nach der bolschewistischen Gesetzgebung die gleiche wie im früheren Rechte, es wird daher von ihm bei der Darstellung des geltenden Rechts zu handeln sein.

Das geltende Recht.

Die Normen des räte-russischen Arbeitsrechts sind in der verhältnismäßig kurzen Zeit des bolschewistischen Regimes durch eine rapide Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse und die dadurch bedingte ständige Umformung der gesetzlichen Regelung dauernden tiefgreifenden Umwandlungen unterworfen gewesen. Die Darstellung des gegenwärtig in der Sowjetunion geltenden Arbeitsrechts (soweit

es die Akkordlohnabrede betrifft) hat daher eine historische Entwicklung der gesetzlichen, rechts-tatsächlichen, sozialen und ökonomischen Veränderungen zur Voraussetzung. Diese geschichtliche Darstellung wird im folgenden unter I gegeben. Es folgt unter II die Darstellung der gegenwärtigen gesetzlichen Regelung und unter III eine kurze rechtspolitische Wertung des dargestellten Rechtszustandes.

I. Die Arbeitsgesetzgebung Räte-Rußlands ist in zwei Perioden zu teilen, die durch die Einführung der sogenannten Neuen Ökonomischen Politik (NEP.) im Jahre 1921 scharf voneinander geschieden werden. Die erste Periode, beginnend mit der Einführung des Arbeitsgesetzbuches im Jahre 1918, ist dem Akkordlohn durchaus feindlich. Akkordlohn ist Leistungslohn in reinster Form und als solcher, da die Arbeitsleistung des einzelnen jeder Normierung, jeder Generalisierung spottet, die individuelle Form der Vergütung gegenüber dem auf dem außerpersönlichen, unindividuellen Moment der Zeit beruhenden Zeitlohn. In der ersten Periode, der Zeit des revolutionären Kommunismus, wird streng jede Individualisierung des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsbedingungen vermieden. Das System der „starrten, staatlichen Normierung“ (vgl. SCHWARZ, Arbeitslohn, S. 55) will allen Arbeitsverhältnissen die gleichen Bedingungen schaffen unter schließlich völligem Ausschluß der privaten Vertragsfreiheit überhaupt zugunsten einer rein öffentlich-rechtlichen Gestaltung (vgl. ZAITZEW, S. 190ff.) des Arbeitsvertragsrechts (das damit aufhört, Vertragsrecht zu sein). Dieses System beginnt mit der Beseitigung jeder individuellen Entlohnungsform, also vor allem des Akkordlohns, und endet mit der völligen Abschaffung des Arbeitslohnes überhaupt (in folgendem behandelt unter 1). Die seit 1921 darauf folgende Periode (dargestellt unter 2) führt das Vertragsprinzip, mit ihm die Lohnarbeit und allmählich die individuellen Formen der Vergütung, vor allem den Akkordlohn, wieder ein. Sie findet ihren gesetzlichen Abschluß im Arbeitsgesetzbuch (AGB.) von 1922.

1. Die Tendenzen, die in der ersten Periode von der Abschaffung der individuellen Entlohnungsformen („Nivellierung des Arbeitslohnes“) zur völligen Abschaffung des Arbeitslohnes führten, haben ihren Ursprung sowohl in der rechtlichen Auffassung des Arbeitsverhältnisses im Rätestaat (a) als auch in den Auswirkungen der wirtschaftlichen Entwicklung auf dieses Arbeitsverhältnis (b).

a) Das Arbeitsgesetzbuch von 1918 verleugnete zwar noch nicht das Vertragsprinzip; die Praxis hielt sich jedoch in keiner Weise an diesen grundsätzlichen Standpunkt, sondern entwickelte noch im Laufe des Jahres 1918 das Institut der öffentlich-rechtlichen Arbeitspflicht mit einem öffentlich-rechtlichen Anspruch auf Beschäftigung gegen den Staat (vgl. SCHWARZ, Arbeitspflicht). Ebensowenig wie die Begründung des Arbeitsverhältnisses, wurde die Regelung der Vergütung der freien Vereinbarung überlassen: an die Stelle der Kollektivverträge traten allgemeinverbindliche, einseitig vom Staat verfügte Tarife („tarifs obligatoires établis par décret“ heißt es in „L'Évolution des Conditions du travail“, S. 16), die anfangs vom Volkskommissariat der Arbeit (VKdA), späterhin vom Obersten Gewerkschaftsrat (der aber durchaus staatliche Funktionen und Befugnisse hat und nicht Vertreter wirtschaftlicher Interessen der Arbeiterschaft im westeuropäischen Sinne ist!) aufgestellt werden. Die Tarife geben eine gleichmäßige einheitliche Vergütung für alle Arbeitnehmer. Es gibt keinen Akkordlohn, eben weil es keinerlei individuelle Entlohnung gibt. (L'Evolution des Conditions du Travail, S. 17ff.). — In Wahrheit schließt das System des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses jede Lohnform im technischen Sinne des Arbeitsrechts überhaupt aus, denn eine Leistung, die auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Pflicht dem Staate gegenüber vorzunehmen ist, die also in einem staatsrechtlichen Unterwerfungsverhältnis begründet ist, kann nicht nach Art der synallagmatischen Verträge des Zivilrechts eine Gegenleistung in Form der Lohnzahlung zur notwendigen Folge haben (denn das Wesen der Vergütung für Arbeit ist, daß sie nach dem Prinzip des genetischen Synallagmas

notwendigerweise geleistet werden muß; andernfalls liegt kein Arbeitsvertrag vor). Diese Konsequenz zog jedoch die Rätegesetzgebung erst später, nämlich als durch die Vernichtung des realen Wertes des damals noch sogenannten „Lohnes“ im Verlaufe der wirtschaftlichen Entwicklung dieser völlig verschwand.

b) Das praktische Verschwinden (SCHWARZ, Arbeitslohn, S. 26ff.) des Arbeitslohnes war die Folge der rapiden Geldentwertung, der der Lohn in keiner Weise durch entsprechende Erhöhungen angepaßt wurde. Vielmehr war es das Bestreben aller beteiligten staatlichen Organe, jede Steigerung des Lohnes zu vermeiden, was dann schließlich zum Verschwinden des bedeutungslos gewordenen Geldlohnes führte. An die Stelle des Geldlohnes trat der Naturallohn, zunächst in der Form des Leistungslohnes (Beschluß des 3. allgemeinen Gewerkschaftskongresses April 1920), der aber bald ebenfalls abgeschafft und durch soziale Leistungen des Staates in Form der Naturalversorgung, die man allen Arbeitnehmern gleichmäßig in Form der Rationierung nach Kartensystem gewährte, ersetzt wurde.

Damit ist die Entwicklung abgeschlossen: an die Stelle des Arbeitslohnes ist eine soziale Leistung des Staates getreten, die zwar ökonomisch den gleichen Zweck hat wie die Lohnleistung, nämlich den der Reproduktion der Arbeitskraft, rechtlich von dieser jedoch grundverschieden ist. Dieser wirtschaftlichen Entwicklung folgt auch die staatsrechtliche Doktrin, die die Aufhebung der Lohnarbeit und das System der sozialen Naturalversorgung für die der proletarischen Diktatur einzig angemessene Form der Arbeitsorganisation erklärt (N. BUCHARIN, Die Ökonomie der Übergangszeit, Moskau 1920; zit. bei SCHWARZ, Arbeitslohn, S. 35).

2. Mit dem mühsam durchgehaltenen System der Naturalversorgung hat die Entwicklung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses ihr Ende erreicht. Mit der Einführung der NEP im März 1921 beginnt ein Umschlag auch in der rechtlichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, der mit der Wiedereinführung des Arbeitslohnes anfängt (und zwar mit einem differenzierten Löhnungssystem) und mit der Schaffung eines Arbeitsgesetzbuches schließt, in dem das Vertragsprinzip wieder durchgeführt und den verschiedenen Entlohnungsformen wieder Raum gegeben ist.

Zwar war schon zu Anfang der oben geschilderten Periode die Möglichkeit der Einführung des Akkordsystems gelegentlich in der Presse diskutiert worden („Isvestija“ vom 15. [28.] 4. 1918; KAPLUN-KOGAN, S. 15), zwar hatten gelegentlich gewerkschaftliche Organisationen auf die Bedeutung des Akkordsystems für die Produktivität der Arbeit hingewiesen (so das Zentralkomitee des Metallarbeiterverbandes; KAPLUN-KOGAN, S. 18), zwar hatte es gelegentliche Durchbrechungen des Systems der Naturalversorgung durch Prämienzahlung in natura gegeben (SCHWARZ, Arbeitslohn, S. 36) — eine durchgreifende Änderung von Gesetzes wegen trat jedoch erst ein, als der Rat der Volkskommissare (R.d.V.K.) am 7. 4. 1921 eine Anweisung zur Umwandlung des geltenden starren Systems der sozialen Versorgung in ein differenziertes Entlohnungssystem mit starker Bevorzugung des Akkordlohns erließ (L'Évolution des Conditions du travail, S. 20ff.). Weitere gesetzliche Maßnahmen zur Wiedereinführung des individuellen Leistungslohnes waren die Dekrete des Rates für Arbeit und Verteidigung vom 12. 8. 1921 (HAHN-LILIENFELD, S. 20ff.), des R.d.V.K. vom 9. 8. (HAHN-LILIENFELD, S. 7) und vom 10. 11. 1921 (HAHN-LILIENFELD, S. 43ff.). Ihren Abschluß erhielt diese Entwicklung durch das Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuches am 15. 11. 1922.

II. Das Recht des neuen Gesetzbuches gibt dem Vertragsprinzip breitesten Raum. Die Arbeitsdienstpflicht, 1918 Grundlage des ganzen Systems, bleibt nur noch für zwei Ausnahmefälle bestehen (§ 11 AGB: „Kampf mit Elementar-Ereignissen, Mangel an Arbeitskräften zur Erfüllung der wichtigsten Staatsaufgaben“, FREUND, S. 40). Es gilt nicht mehr das Prinzip der „starrten staatlichen Normierung“, sondern das der „staatlichen Regelung“ (SCHWARZ, Arbeitslohn, S. 55), d. h. der Staat ordnet nicht mehr das Arbeitsverhältnis erschöpfend unter öffentlich-recht-

liche Normen, sondern er gibt nur (mit geringen Ausnahmen — § 70, 71 AGB. — zwingende) Normen, deren Schema von der privaten „Rechtslage“ (um einen Ausdruck GOLDSCHMIDTS zu gebrauchen) ausgefüllt wird. Damit ist aber der privatrechtliche Charakter der Vergütung für Arbeit wiederhergestellt — es gibt keine soziale Naturalversorgung durch den Staat mehr, sondern es besteht wieder die vertragsmäßige Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers (wobei es unerheblich ist, ob des privaten Unternehmers oder des Staats als Unternehmer der nationalisierten Betriebe, denn hier tritt dieser auf der Arbeitgeberseite durchaus als Vertragspartei auf). Der Lohn, der hier geschuldet wird, ist nicht mehr Sozial-, sondern Leistungslohn, und mit dem Leistungslohn überhaupt ist auch seine reinste Form, der Akkordlohn, wieder eingeführt. — Im folgenden wird die Akkordlohnabrede behandelt: hinsichtlich ihrer Rechtsnatur (1), ihrer Abgrenzung zur Zeitlohnabrede (2), zum Werkvertrage (3), im Hinblick auf die Pflichten der Parteien (4), auf den Arbeiterschutz (5) und schließlich in der besonderen Form des Gruppenakkords (6).

1. Es gibt nach geltendem russischen Recht keinen Akkord„vertrag“ als selbständige Grundform des Arbeitsvertrages (LOTMAR I, S. 328ff.) oder als Vertrag sui generis (WÖLBLING, S. 86ff.), sondern, wie bereits vorausgeschickt, „ein Übereinkommen zweier oder mehrerer Personen, auf Grund dessen die eine Partei (der Arbeitnehmer) der anderen Partei (dem Arbeitgeber) seine Arbeitskraft gegen Entschädigung zur Verfügung stellt“ (§ 27, Absatz 1, AGB.; FREUND, S. 57). Daß das AGB. keinen besonderen Typus des Akkordvertrages schaffen will, geht aus seiner Systematik deutlich hervor: Im § 27 wird der Arbeitsvertrag wie oben bemerkt definiert, und zwar als die einzige Form des vom Gesetze anerkannten Arbeitsvertrages, der in seiner allgemeinen Fassung Akkord- und Zeitlohn umfaßt. Von einer anderen Art des Arbeitsvertrages ist im ganzen Gesetzbuche nirgends die Rede; § 28 spricht lediglich von den „Bedingungen des Arbeitsvertrages“, die der Übereinkunft der Parteien überlassen sind. Zu diesen Bedingungen, die der Parteiabrede unterliegen, gehört auch die Lohnbemessungsform, die demnach also eine Abrede darstellt, die an dem Charakter des Arbeitsvertrages, wie § 27 ihn definiert, niemals etwas ändern kann, ganz gleich, ob nun Akkord- oder Zeitlohn verabredet wird. So wird die Akkordlohnabrede vom Gesetzgeber auch nicht im Abschnitt V, der vom Arbeitsvertrage handelt, erwähnt, sondern erst im Abschnitt VIII, der von der Vergütung der Arbeit handelt, mit der Zeitlohnabrede zusammen geregelt. (§§ 60, 70, 71 bis 76; FREUND, S. 57, 59ff.)

Es ist somit, was die Rechtsnatur des Akkordlohnes anlangt, festzustellen, daß das AGB. einen Akkordlohn als durch besondere Abrede geschaffene Lohnbemessungsform beim Arbeitsvertrage kennt.

2. Die Abgrenzung des Akkordlohnes vom Zeitlohn gestaltet sich dadurch besonders schwierig, daß der Gesetzgeber eine eigenartige Verquickung beider Lohnbemessungsformen miteinander vorgenommen hat. Diese Verquickung von Akkord- und Zeitlohn beruht auf dem Institut der „Produktionsnormen“ oder Leistungsmindestsätze (§§ 56, 57; FREUND, S. 56), durch die die vereinbarte Form der Lohnbemessung in bestimmter Weise geändert zu werden vermag. Die Abgrenzung von Akkord- und Zeitlohn muß sich teilen in eine Feststellung der Rechtsnatur der Produktionsnormen (a), ihrer Einwirkung auf den Zeitlohn (b) und ihrer Einwirkung auf den Akkordlohn (c).

a) Die Normen des Arbeitsergebnisses (Produktionsnormen) — § 56 — stellen gewisse Mindestsätze für die Leistungen des Arbeitnehmers dar, die unter normalen Arbeitsbedingungen (§ 57, Anm. 1) zu erreichen sind. Sie werden gemäß § 56 von der Verwaltung des Unternehmens und der Gewerkschaft oder dem entsprechenden Gewerkschaftsorgan vereinbart, und zwar obliegt in der Regel die Festsetzung der Produktionsnormen einem paritätischen Ausschuß aus Vertretern des Betriebsrats und der Betriebsleitung, dessen Beschlüsse einstimmig gefaßt werden müssen (vgl.

Internationale Rundschau der Arbeit, 4. Jahrg., 9. Heft: Die Produktivität der Arbeit in Rußland II, S. 811ff.). — Zu bemerken ist dazu, daß der Betriebsrat nach § 156 AGB. „als erstes Organ der Gewerkschaft“ gilt und somit nach § 56 parteifähig zur Vereinbarung der Produktionsnormen ist.

Auf Grund dieser Produktionsnormen ist der Arbeitnehmer auf ein bestimmtes Leistungsmindestmaß verpflichtet. Er verspricht nicht die Leistung unselbständiger Arbeit schlechthin, sondern er verspricht ein Mehr: das Erreichen eines bestimmten Erfolges. Dieses Versprechen macht den Arbeitsvertrag weder zum Werkvertrage, noch stellt es eine Akkordlohnabrede dar. Der Werkvertrag (definiert im § 220 des Ziv.-Ges.-Buches; vgl. die französische Übersetzung bei PATUILLET, I. Bd., S. 186) ist ein Vertragstypus des bürgerlichen Rechts, er paßt ebensowenig wie der des deutschen BGB. auf den Arbeitsvertrag, zumal die zwingenden Normen des AGB., die das Arbeitsrecht nicht als Sonderrecht eines Berufsstandes, sondern einer Klasse regeln, mit dem Arbeitsvertrag des § 27 einen festen unabänderlichen Vertragstypus für das ganze Sonderrecht der Arbeiterklasse schaffen, der auch nicht durch einen Vertragstypus des Zivilgesetzbuches, das für alle Bürger der Räte-Union gilt, ersetzt werden kann. Ebensowenig bedingt die Produktionsnorm eine Akkordabrede. Die Abrede, es solle im Akkord gearbeitet werden, bezieht sich auf die Form der Lohnbemessung. Die Produktionsnorm hat ihrem Inhalte nach unmittelbar mit der Lohnbemessung nichts zu tun, ihre Nichteinhaltung zieht lediglich eine Änderung der Lohnbemessungsform nach sich. Ihre „systematische“ Nichteinhaltung kann ferner gemäß § 57 Entlassung zur Folge haben.

Die Produktionsnorm bedeutet also rechtlich nichts anderes als ein Abstellen des Vertragsinhaltes auf den Erfolg der versprochenen Arbeitsleistung, jedoch nicht auf den Erfolg überhaupt, sondern nur bis zu einem gewissen Grade. Die Produktionsnorm begründet eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, einen bestimmten Erfolg zu erzielen, was aus den oben dargestellten Rechtsfolgen ihrer Nichteinhaltung hervorgeht. Es wird also durch das Institut der Produktionsnorm der Arbeitsvertrag bis zu einem gewissen Grade zum „erfolgbestimmten“ Arbeitsvertrage, um mit NIKISCH zu reden, freilich nicht zu jener reinen Form des erfolgbestimmten Arbeitsvertrages, die oben beim früheren Recht besprochen wurde.

b) Durch das schuldhafte Nichteinhalten der Produktionsnorm tritt nun ein Wechsel der vereinbarten Lohnbemessungsform ein. Ist Zeitlohn vereinbart, so bestimmt sich nach § 57, wenn der Arbeiter bei normalen Arbeitsbedingungen die vorgeschriebenen Normen des Arbeitsergebnisses schuldhafterweise nicht erzielt hat, die Bemessung des Lohnes nach der Menge der geleisteten Arbeit, d. h. nach dem Erfolge. Es tritt also an die Stelle des durch Parteiabrede bestimmten Zeitlohnes kraft zwingender gesetzlicher Vorschrift der Akkordlohn.

Somit bestehen nach dem AGB. zwei Möglichkeiten einer Akkordentlohnung: einmal die durch Parteiabrede von vornherein geschaffene Akkordlohnung und zweitens die subsidiär vom Gesetz für jeden Arbeitsvertrag mit Zeitlohnabrede vorgesehene Akkordlohnung wegen schuldhafter Nichteinhaltung der Produktionsnorm. In jedem Arbeitsvertrag auf Zeitlohn ist eine Verpflichtung des Arbeitnehmers enthalten, im Falle schuldhafter Nichteinhaltung der Produktionsnorm Entlohnung nach Akkord zu dulden. Hier ist ersichtlich, daß diese subsidiäre Akkordentlohnung, formal-rechtlich der vereinbarten gleichgebildet, ihrem Wesen nach von dieser grundverschieden ist: die Akkordlohnabrede gibt einen Ansporn zur Höchstleistung für den fleißigen, tüchtigen Arbeiter — die subsidiäre „Akkord“-entlohnung ist eine Strafe für den unfleißigen, untüchtigen. Der Unterschied liegt nicht auf rechtlichem, sondern auf psychologischem Gebiete.

Eine Vorschrift zum wirtschaftlichen Schutze des Arbeitnehmers gibt § 57, indem er für den Fall, daß wegen Nichteinhaltung der Produktionsnorm Lohn nach der

Menge der geleisteten Arbeit gezahlt wird, bestimmt, er müsse mindestens zwei Drittel des Tarifergebnisses, selbst wenn er noch weniger geleistet hat, erhalten.

c) Ist so der Zeitlohn der Möglichkeit einer Umwandlung in den Akkordlohn unterworfen, so gibt andererseits das AGB. eine Annäherung des Akkordlohns an Zeitlohn (vgl. SAWADSKI, S. 317). Die Bestimmung des § 57, daß der Arbeitnehmer mindestens einen Lohn von zwei Dritteln des Tarifsatzes erhalten muß, gilt nicht nur für den Fall der subsidiären Entlohnung im Akkord, sondern wird auf jede Akkordlohnung, auch auf die vereinbarte, angewandt. Der Arbeiter muß in jedem Fall mindestens zwei Drittel des Tarifergebnisses erhalten. Damit ist dem Charakter des Akkordlohns als einem reinen Leistungslohn entgegengewirkt: nicht auf jeden Fall bestimmt sich die Vergütung nach der Leistung, sondern wenn der Arbeitnehmer (und sei es auch schuldhafterweise!) unter dem Leistungsmindestsatz, der auch für Akkordarbeiter gilt, bleibt, erhält er zumindest zwei Drittel des Tarifergebnisses, selbst wenn seine Akkordleistung nicht einmal die entsprechende Menge erreicht hat.

3. Die Abgrenzung des Arbeitsvertrages mit Akkordlohnabrede gegen den Werkvertrag ist nach dem vorstehend Ausgeführten leicht zu vollziehen.

Der Werkvertrag ist geregelt im Zivilgesetzbuch (§§ 220 ff.), er kann schon darum, wie oben ausgeführt, niemals im Gebiete des Arbeitsrechts auftreten. Während der Arbeitnehmer des Arbeitsvertrages (also auch bei Akkordlohn) die Verpflichtung zur Leistung von unselbständigen Diensten übernimmt, verpflichtet sich der Unternehmer des Werkvertrages, auf seine Gefahr eine bestimmte Arbeit auf die Bestellung eines andern hin auszuführen; der Besteller seinerseits verpflichtet sich zur Zahlung einer Vergütung für das bestellte Werk (freie Übersetzung nach der französischen bei PATOUILLET I, S. 186; vgl. die dortige Fußnote!). Diese Definition des Werkvertrages ist der der meisten europäischen Rechtskreise analog (vgl. SAWADSKY, S. 320). In obligatione ist also auch hier principaliter der Erfolg, das herzustellende Werk, nicht die Verpflichtung zur Leistung von Arbeit. Und die Arbeit, die zur Herstellung des Werkes geleistet wird, ist selbständige Unternehmerarbeit, während die Arbeit, die beim Arbeitsvertrage Gegenstand der Verpflichtung ist, in der Leistung unselbständiger Dienste besteht (die Unselbständigkeit wird vom § 27 so ausgedrückt, daß von einem Zur-Verfügung-Stellen der Arbeitskraft gesprochen wird). Der Unterschied zwischen Werkvertrag und Arbeitsvertrag ist also im russischen Recht der gleiche, wie ihn KASKEL (S. 47 ff.) für das deutsche Recht entwickelt hat. Werkvertrag und Arbeitsvertrag (als Dienstvertrag) sind scharf voneinander zu scheiden; der Arbeitsvertrag mit Akkordlohnabrede bleibt aber nach AGB., wie oben ausgeführt, Arbeitsvertrag, es kann also von einer Vermengung beider Vertragstypen nicht die Rede sein.

4. Die Pflichten der Parteien eines Arbeitsvertrages mit Akkordlohnabrede sind zunächst danach zu scheiden, ob die Erfüllung des Vertrages den vorausgesehenen normalen Verlauf nimmt (a) oder ob die Erfüllung des Vertrages irgendwie gehemmt wird (b).

a) die Pflichten der Parteien bei normalem Verlauf der Erfüllung teilen sich in solche, die allgemein aus jedem Arbeitsvertrage, auch aus dem mit Zeitlohnabrede, entstehen (aa), und in solche, die der Akkordlohnabrede eigentümlich sind (bb).

aa) Hauptinhalt des Arbeitsvertrages ist gemäß § 27, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt und daß der Arbeitgeber dafür die vereinbarte Vergütung zahlt. Beide Verpflichtungen sind gleicherweise bei Zeit- wie bei Akkordlohnabrede vorhanden; es sind die Verpflichtungen, die den Vertrag zum Arbeitsvertrag machen, sie berühren in keiner Weise die Frage der Lohnbemessung.

Weitere Verpflichtungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die jedem Arbeitsvertrage als solchem eigentümlich sind, ergeben sich aus den Produktionsnormen und ihrem Korrelat, den Betriebsnormen (§ 57, Anm. 1). Der Verpflichtung des Arbeit-

nehmers, den Leistungsmindestsatz zu erreichen, entspricht die Verpflichtung des Arbeitgebers, seinen Betrieb in einem Zustande normaler Ordnung zu halten. Nach der Aufzählung des § 57, Anm. 1, entsprechen diese normalen Arbeitsbedingungen dem, was KASKEL (S. 115/116) unter dem Begriff des „ordnungsmäßigen Betriebes“ für das deutsche Recht zu einer Verpflichtung des Arbeitgebers machen will. Dieser für das deutsche Recht von der herrschenden Meinung abgelehnte Begriff ist im russischen Recht gesetzlich festgelegt: Die Præstatio des ordnungsmäßigen Betriebes, d. h. die Einhaltung der Betriebsnormen, ist eine ordentliche Verpflichtung des Arbeitgebers. Verletzt er diese Verpflichtung und bleibt die Leistung des Arbeitnehmers deshalb unter Leistungsmindestsatz, so behält der Arbeitnehmer gleichwohl den vollen Anspruch, was aus § 57 per argumentum e contrario zu entnehmen ist.

Ob der Arbeitgeber die Leistungspflicht schuldhafterweise verletzt haben muß, damit der Arbeitnehmer den vollen Lohnanspruch erhalte (KASKEL, S. 90), läßt sich für das Recht des AGB. kaum entscheiden. Aus § 57 dürfte zu entnehmen sein, daß das Verschulden des Arbeitgebers unerheblich ist. Die vom Verzug handelnden §§ 117 — 123 des Zivilgesetzbuches (PATUILLET, I, S. 155ff.) geben keine Anhaltspunkte.

bb) Eine Besonderheit für die Pflichten der Parteien aus der Akkordlohnabrede entsteht bei ordnungsmäßiger Erfüllung des Vertragsinhaltes nur im Falle des § 69, der für den ordnungsmäßigen Urlaub eine Pflicht zur Vorauszahlung des „Durchschnittsarbeitsverdienstes“ begründet. Was bei Akkordarbeit als Durchschnittsarbeitsverdienst anzusehen ist, läßt sich aus dem Gesetzestext heraus nicht feststellen. Nach der Anmerkung (die Anmerkungen zu den Paragraphen des AGB. haben Gesetzeskraft!) zum § 68 bestimmt das Volkskommissariat der Arbeit das zur Feststellung des Durchschnittsverdienstes führende Verfahren. Tatsächliche Anhaltspunkte hierüber waren nirgends zu finden.

b) Das AGB. sieht hier nur zwei Fälle vor: den der Nichtausführung einer Arbeit (aa) und den der Nichtvollendung einer begonnenen (Einheitsakkord-) Arbeit (bb).

aa) Für den Fall der Nichtausführung einer Arbeit aus Gründen, die nicht von dem Arbeitnehmer „abhängen“, erhält dieser die Vergütung „nach seinem durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienst“ ausgezahlt (§ 68). Derselbe Durchschnittsverdienst ist zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer sein Wahlrecht ausübt (§ 77), als Zeuge, Sachverständiger oder Beisitzer (§ 78) vor Gericht geladen ist, als Vertreter an Tagungen staatlicher Organe, Gewerkschaften usw. teilnimmt (§ 79); eine Zahlung des Durchschnittslohnes für 2 Wochen im voraus erhält der Arbeitnehmer, der in die Rote Armee einberufen ist (§ 80).

Führt der Arbeitnehmer die Arbeit schuldhafterweise nicht aus, so gilt die oben besprochene Vorschrift des § 57: der Lohnanspruch richtet sich nach der Leistung und wird unter Umständen gleich Null.

bb) Bricht ein Arbeitnehmer eine begonnene, unvollendete Akkordarbeit ab, „aus Gründen, die von ihm nicht abhängen“, so erhält er Lohn nach Maßgabe des bereits Geleisteten nach einer Abschätzung, die von der örtlichen Schätzungs- und Schlichtungskommission vorgenommen wird (§ 74). Es ist daraus der Umkehrschluß zu ziehen, daß der Arbeitnehmer, der schuldhafterweise eine begonnene Akkordarbeit unvollendet läßt, keinen Lohnanspruch hat.

5. Was den Arbeiterschutz bei Akkord anlangt, so fehlt es im AGB. an jeder Regelung. Einzig § 75 ist eine positive Vorschrift zum Schutze der jugendlichen Arbeitnehmer, die bei Akkord zwar nach den für Erwachsene geltenden Akkordsätzen entlohnt werden, jedoch als Zuzahlung den tarifmäßigen Zeitlohn für zwei Stunden erhalten.

Eine Möglichkeit für das Eingreifen des Arbeiterschutzes bei Akkord könnte durch § 149 AGB. gegeben sein, der den „Organen der Arbeitsinspektion“ (die der Ge-

werbeaufsicht in Deutschland entspricht) das Recht gibt, unbeschränkt, ohne gesetzliche Vorschrift oder Anweisung „besondere Maßnahmen zur Beseitigung von Bedingungen zu treffen, die das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer unmittelbar bedrohen“. Ob diese Vorschrift zugunsten eines Einschreitens der Arbeitsinspektion gegen Akkordlohn benutzt werden kann und benutzt wird, erscheint zweifelhaft; immerhin scheint eine derartige Auslegung dieser Gesetzesstelle nicht ausgeschlossen, angesichts der Tatsache, daß die Gewerkschaften die immer zahlreicher werdenden Betriebsunfälle auf die Übermüdung der Arbeitnehmer durch Akkordarbeit zurückführen. — (Auf dem 7. Metallarbeiterkongreß, November 1925, wird in einem Werk in Nikolajew eine Zunahme von 652 Unfällen im Januar auf 962 im Mai 1925 festgestellt; in Leningrad zählt man im Jahre 1925: Januar: 982 Unfälle; Mai: 1550; Oktober: 1986; vgl. Intern. Rundschau d. Arb., Sept. 1926, S. 811ff.)

6. Der Gruppenakkord tritt in zweifacher Form auf: einmal als Vertrag mit dem „Artel“, jener dem russischen Recht eigentümlichen Rechtsfigur (WOHL, S. 211), die, wie schon bemerkt, im räte-russischen Recht die gleiche wie im vorrevolutionären geblieben ist (a) und zweitens als Vertrag mit einer unorganisierten, von einem Ältermann („Starosta“) angeworbenen Gruppe („Otrjad“ — unter b).

a) Das „Artel“ als eine Vereinigung von Arbeitnehmern zum Zwecke der Ausführung von Arbeiten, Dienstleistungen usw. gehört zu den Gesellschaften und hat sowohl nach altem (Swod Sakonow, X, Teil I, § 2198; KLIBANSKI, III. Bd., S. 380) wie nach geltendem Recht (Dekret des A.Z.E.K und des R.d.V.K. über die Gewerbe-genossenschaft vom 7. 7. 1921, Nr. 4; Die neue Sowjetgesetzgebung, S. 21) juristische Persönlichkeit. Es ist also im russischen Recht die gelegentlich für das deutsche Recht in der Literatur (vgl. HEDEMANN, N.Z.f.A. 1924, Sp. 857ff.) geforderte Rechtspersönlichkeit derartiger Gruppenbildungen des Arbeitsrechts vorhanden. Das Eigentümliche und der deutschen Auffassung von der juristischen Person Widersprechende des Artels ist, daß, obwohl ein Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber mit den verfassungsmäßigen Organen abgeschlossen wird (§ 30 AGB.), die Rechte und Pflichten aus dem Verträge dennoch unmittelbar zwischen dem Arbeitgeber und jedem Mitgliede des Artels entstehen (§ 33 AGB.). Die Besonderheit, die durch das das Artel beim Arbeitsverträge, also auch bei Akkordarbeit, entsteht, ist die, daß die Verteilung der Arbeit, die Zuweisung der einzelnen Arbeiten, regelmäßig vom Artel vorgenommen wird (§ 33 AGB.). Da im übrigen die Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer die gleichen sind wie im Einzelarbeitsverträge, so treten auch beim Artel keine Besonderheiten akkordrechtlicher Natur auf.

b) Bei Verträgen, die mit dem Ältermann einer Gruppe abgeschlossen wurden, haftete schon nach dem vorrevolutionären Recht der Arbeitgeber häufig für die Lohnzahlung an die einzelnen Arbeiter innerhalb der vereinbarten Pauschalsumme. Ferner mußte jeder Arbeiter ein Arbeitsbuch haben und befand sich daher rechtlich in derselben Lage, als ob er in einem direkten Arbeitsverhältnis zum Unternehmer stände, obschon die Anstellung und Entlassung der Arbeitnehmer Sache des Ältermannes war. Der Entwurf der provisorischen Regierung enthielt die allgemeine Bestimmung: „Ist der Arbeitsvertrag mit einem ‚Artel‘ oder ‚Otrjad‘ abgeschlossen, so entstehen für den Arbeitgeber dieselben Rechte und Pflichten gegenüber jedem einzelnen Mitgliede des Artels oder Otrjads, als ob der Vertrag unmittelbar mit jedem einzelnen abgeschlossen wäre.“

Dasselbe ist fast wörtlich in Art. 35 des Arbeitsgesetzbuches von 1922 wiederholt. Das Artel bewahrt, wenn der Vertrag nicht anders bestimmt, seine Selbständigkeit in bezug auf die Aufnahme neuer Mitglieder und die Verteilung der Arbeit unter die Mitglieder (Art. 35).

Außer diesen Rechtsfiguren kennt die Gesetzgebung Sowjetrußlands noch zwei besondere Formen des Kolonnenakkords, die ich hier nur kurz erwähne, ohne näher darauf einzugehen. Das Gesetz sieht nämlich erstens die Bildung von sogenannten „Kollektiven Arbeitsloser“ vor, denen in Form eines Einheitsakkords die Ausführung öffentlicher Arbeiten oder bestimmter wirtschaftlicher Aufgaben übertragen werden kann, und kennt weiterhin den sogenannten Kollektivakkord. Bei diesem wird die Entlohnung der Arbeiter in der Weise festgesetzt, daß lediglich der Höhe der Produktion entsprechende Pauschalbetrag bestimmt wird, der dann unter die am Produktionsprozeß Beteiligten verteilt wird. Die Verteilung geschieht durch einen von den Interessenten gewählten Ausschuß auf der Grundlage der bestehenden Lohntarife. Beide Entlohnungsmethoden haben nur geringe Verbreitung gefunden, woraus wohl geschlossen werden kann, daß sie sich in der Praxis nicht bewährt haben.

III. Soweit eine kritische Beurteilung des dargestellten Rechtszustandes ohne Kenntnis seiner tatsächlichen Auswirkungen (Tarifverträge, Entscheidungen usw.) überhaupt möglich ist, kann festgestellt werden, daß der Hauptvorteil des russischen Arbeitsrechts gegenüber dem deutschen zweifellos die Kodifizierung ist. Gebiete, die im deutschen Recht von Streitfragen umkämpft werden, sind hier vom Gesetze eindeutig geregelt. Der Gewinn, der daraus bei normalem Funktionieren des Staatsapparates für die Rechtssicherheit entsteht, ist enorm.

Im einzelnen weist das geltende Recht eine Anzahl von Regelungen auf, die zweifellos als glücklich zu bezeichnen sind. So hat das Institut der Produktionsnormen, durch deren Erhöhung (ohne entsprechende Lohnerhöhung) auf einfachstem Wege eine Verbilligung des Produktionsprozesses erzielt wird, zu ganz bedeutenden Steigerungen der Produktivität der Arbeit geführt (vgl. Intern. Rundschau d. Arb., 4. Jahrg., 9. Heft, S. 811 ff.). Ebenso scheint die Regelung der Lohnzahlung bei Urlaub und bei unvollendeter Akkordarbeit billig und zweckmäßig.

Auf der anderen Seite vermißt man gerade im Akkordrecht Bestimmungen, die man im Arbeitsrecht eines proletarischen Staatswesens erwarten würde: es gibt so gut wie keinen Arbeiterschutz bei Akkordlohn; das Akkordrecht ist überhaupt recht einseitig im Interesse der Steigerung der Produktivität, um derentwillen es ja auch eingeführt wurde, ausgebildet, mit wenig Rücksicht auf die Erhaltung der der Arbeitskraft des einzelnen Arbeitnehmers.

Rechtsvergleichende Ausblicke¹.

Von Dr. LOUIS THAL-Berlin, früher Universitätsprofessor in Moskau.

Die Regelung des Akkordvertrages im Auslandsrecht ist in dieser Sammlung in zwei Aufsätzen behandelt, welche den französischen Rechtskreis und das russische Recht zum Gegenstand haben (siehe oben S. 268, 282). Wir erfahren aus diesen, daß im Geltungsgebiete des Code civil (mit Ausnahme von Belgien und Holland) die Gesetzgebung sich mit der Akkordabrede überhaupt nicht beschäftigt. In Rußland besteht

¹ Zitierte Schriften: MONGOMERY: British and continental Labour Policy. 1922. — I. MACDONELL: The Law of master and servant, 2 ed. — SLESSER and HENDERSON: Industrial Law. 1924. — SHIRMEISTER-PRACHOWNIK: Das bürgerliche Recht Englands. — „Schweizerisches Arbeitsrecht“ in „Volkswirtschaft, Arbeitsrecht und Sozialwirtschaft der Schweiz“, herausg. vom Eidgen. Volkswirtschaftsdepartement. 1925. — TRACHSEL: Begriff und Abgrenzung des Werkvertrages in GMÜRS Abhandlungen, H. 98. — BLES: De Wet op de Arbeidsovereenkomst, 4 Bde. — E. M. MELJERS: De Arbeidsovereenkomst. 1924. — HAURIUO: „L'institution et le droit statutaire“ in der Revue de législation de Toulouse. 1906. — HAURIUO: Précis de droit administratif et de droit public, 10 ed. 1921. — HAURIUO: „La Théorie de l'institution

dagegen eine originelle, recht komplizierte Regelung. Der Akkordlohn ist dort nach zwei Seiten gesetzlich begrenzt: durch Mindestlöhne und Mindestleistung („Arbeitsleistungsnormen“). Gemäß Art. 70 des Kodex der Arbeit wird der Akkord- oder Stücklohn in der Weise bestimmt, daß der tarifmäßige Tageslohn durch die „Arbeitsleistungsnorm“ dividiert wird. Unter dieser ist ein, durch Vereinbarung zwischen der Leitung des Unternehmens und der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat festgesetztes, Produktionsquantum zu verstehen, welches innerhalb einer bestimmten Zeit erreicht sein muß. Wird es durch Verschulden des Arbeitnehmers unter „normalen Arbeitsbedingungen“ nicht erreicht, so verringert sich auch der Arbeitslohn entsprechend, aber nur bis zu einer Mindesthöhe von zwei Dritteln des „tarifmäßigen“ Zeitlohnes. — Die Schwierigkeiten und Unzulässigkeiten, welche sich bei diesem System herausgestellt haben, sind nicht geringer als bei der „freien“, Akkordabrede und die bisher in der U. S. S. R. erreichten praktischen Resultate sind nicht ermutigend. Die große Verschiedenheit der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer, die Ungleichheit der technischen u. a. Arbeitsbedingungen in den einzelnen Unternehmungen, die Abhängigkeit der Arbeitnehmer, deren Arbeitsleistung normiert werden soll, von Leistungen anderer Arbeitnehmer, die ihrer Natur nach nicht quantitativ normiert werden können, die Schwierigkeiten, welche aus einer zu hoch oder zu niedrig bemessenen Leistungsnorm für das Unternehmen und den Arbeitnehmer erwachsen, haben zur Folge gehabt, daß trotz aller aufgewandten Mühe dauernde, alle Teile befriedigende Arbeitsleistungsnormen nur selten praktisch geworden sind und daß das System der „freien unbegrenzten Akkordentlohnung“ — wie es in einer diesbezüglichen Instruktion der Gewerkschaftszentrale vom 4. 11. 1925 genannt wird — tatsächlich vorherrschend geblieben ist. Mit „frei und unbegrenzt“ ist praktisch die ungehemmte Festsetzung durch Kollektivverträge gemeint, aber auch diese haben in der U. S. S. R. insofern nicht die gleiche Bedeutung wie in andern Staaten, als die Gewerkschaften ihren Willen als eine soziale, die Sonderinteressen der Arbeitnehmer vertretende Macht zwar Privatunternehmern diktieren, aber gegenüber dem Staat, als Unternehmer, nicht durchsetzen können und wollen.

Trotz der verschiedenen Stellungnahme des französischen und russischen Rechts zum Akkordproblem stimmen doch beide in einem Punkte überein: Die Akkordabrede ist kein besonderer Vertragstypus, ihre rechtliche Bedeutung hängt vielmehr von der Natur des Vertrages ab und ist deshalb beim Arbeitsvertrag und Verträgen über Unternehmerarbeit verschieden. Für das Wesen des Arbeitsvertrages aber ist in beiden Rechtskreisen maßgebend, daß der Arbeitnehmer seine Arbeit einem fremden wirtschaftlichen Plan einzuordnen, also dieselbe in einer, meist durch objektive Normen und durch den Willen des Arbeitgebers und nicht durch individuelle Abrede bestimmten Weise zu leisten hat. Der Arbeitsvertrag hat auf manchen Wirtschaftsgebieten gar nicht oder nur ergänzend die Arbeits- und Lohnbedingungen zum Gegenstand. Diesen Charakter bewahrt er auch dann, wenn der Lohn nicht nach der Zeit, sondern nach dem Erfolg bemessen wird.

Nicht nur in Frankreich und Belgien ist die Unterordnung „sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef“ für die rechtliche Stellung des Akkordarbeiters maßgebend, sondern überall, wo die Gesetzgebung oder Praxis Arbeitsverträge und Unternehmerverträge unterscheidet. Dem englisch-amerikanischen Recht ist schon seit Jahrhunderten die Unterscheidung von „Verträgen zwischen Master und Servant“ und dem „Contract for work and labour“ geläufig. In einem im Jahre

et de Fondation“ in „La Cité moderne“. 1925. — CUCHE: La législation de Travail, daselbst. — H. GAZIN: Le nature juridique des réglements de travail. Contribution à l'étude des Contrats d'adhésion. 1913. — A. ARNOU: La participation des travailleurs à la gestion des entreprises. — M. RONDEAU: L'actionariat ouvrier. 1925. — R. PICARD: Le contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises. 1922. — P. LUCIEN-BRUN: Co-gestion et contrôle des ouvriers. — VAN DEN BERGH: De Medezeggenschap der arbeiders in de partikuliere onderneming. 1924.

1767 erschienenen Werke über dieses Thema (zit. bei MACDONELL, S. 7) finden wir die Definition des „Servant“ als „einer Person, welche einem andern Dienst und Gehorsam schuldet“, und auch in den neuesten Arbeiten wird „the right of control“ des Arbeitgebers (MACDONELL) oder seine „control and direction“ (SLESSER, S. 14) oder „ein ständiges Unterordnungsverhältnis“ (SCHIRRMESTER, II, 2, S. 447) als das Unterscheidungsmerkmal des Arbeitsverhältnisses bezeichnet. Ebenso bestimmt der New York Code in § 1034 den „Servant“ als „eine Person, welche nicht in Ausübung eines selbständigen Berufes, sondern unter der Kontrolle und Leitung des „Master“ Dienste leistet“. („Employees“ und „workmen“ sind rechtlich nur Unterarten von „Servants“). Den Gegensatz dazu bildet die Übernahme von Arbeit durch den selbständigen Unternehmer, den „independent contractor“. Sie fällt nicht mit dem Werkvertrag zusammen, weil auch solche Verträge hierher gehören, wo kein bestimmter Erfolg versprochen wird (ärztliche Hilfe, Unterricht u. dgl.), es muß aber jedenfalls die Verpflichtung zu einer bestimmten Arbeitsleistung vorliegen. Der Contract for work and labour (and materials) umfaßt Werkverträge, Werklieferungsverträge, soweit sie nicht den Charakter von Kaufverträgen haben, und die Leistung selbständiger Dienste. Dagegen bilden Verträge über Vertretung gegenüber Dritten durch Personen, die weder servants noch independent contractors sind, eine besondere Vertragskategorie — den „Contract of agency“. „Agent“ ist im englischen Recht jede Person, durch deren Handlungen ein anderer gegenüber dritten Personen verpflichtet werden kann. Auch der servant und independent contractor können in diesem Sinne Agents sein und ebenso Personen, die in gar keinem Vertragsverhältnis zu dem Prinzipal stehen, wie die Ehefrau, der agent by necessity (der negotiorum gestor des englischen Rechts), sowie der — ebenfalls dem kontinentalen Recht unbekannt — agent by estoppel (SCHIRRMESTER zu § 124). Der Contract of agency ist ein Vertrag, durch welchen jemand die Verpflichtung zur Besorgung von Rechtsgeschäften gegenüber dritten Personen übernimmt. Er füllt eine Lücke im System der Verträge über Arbeit aus, welche sich ja auch im kontinentalen Recht fühlbar macht und welche das Schweiz. Obligationenrecht vom Jahre 1911 in ganz ähnlicher Weise ergänzt, indem es Arbeitsverträge, die keiner besonderen Vertragsart des Obligationenrechts unterstellt sind, als „Auftrag“ bezeichnet (Art. 394).

Ebenso wie das englische, sieht auch das schweizerische Recht in der „Leistung abhängiger Arbeit“, also darin, daß die Arbeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber zu leisten ist, das wesentliche Merkmal des Arbeitsvertrages (Schweiz. Arbeitsrecht Bd. I, S. 505; TRACHSEL, S. 131ff.). Wenn das auch in der gesetzlichen Definition des SOR. nicht zum Ausdruck kommt, so besteht darüber in Praxis und Schrifttum doch kein Zweifel. Die Lohnform ändert daran nichts (Art. 319, Abs. 2). Dem Akkordarbeiter steht beim Fehlen von Akkordarbeit ein Recht auf Arbeit gegen Zeitlohn und beim Fehlen jeglicher Arbeit ein Recht auf Schadenersatz zu, „sofern der Dienstherr nicht beweist, daß ihm keinerlei Verschulden zur Last fällt“. Für den Fall, daß keine Partei eine Schuld an der Nichtleistung der Arbeit trifft, bestehen ähnliche Bestimmungen wie im deutschen Recht.

Das holländische Recht hat durch ein Gesetz vom 13. 7. 1907 die frühere Unterscheidung des Code civil (louage de services und louage d'ouvrage) durch „de arbeids-overeenkomst“ und „aanneming van werk“ ersetzt. Für den erstern ist maßgebend, daß „de Arbeider zich verbindet, in dienst van de andere party . . . arbeid te verrichten“ (BURG. Wetboek, Art. 1637a). In den Kommentaren zu diesem Kapitel des BGB. wird ausdrücklich hervorgehoben, daß das Rechtsverhältnis, welches durch das „in dienst treden“, „in functie treden“ geschaffen wird, auch dann den Bestimmungen über den Arbeitsvertrag unterliegt, wenn der Lohn von dem Erfolg der Arbeit abhängt. (Vgl. insbesondere Wetboek, Art. 1638a; BLES I, S. 317; MEYERS, S. 34ff.)

In der französischen Rechtswissenschaft geht man vielfach so weit, zu behaupten, daß trotz der ausdrücklichen entgegengesetzten Bestimmung des Code du travail (Art. 19) das Arbeitsverhältnis in Wirklichkeit überhaupt nicht mehr in die Kategorie der Vertragsverhältnisse (*cadre contractuel*) gehört, sondern „anstaltlichen“ Charakter hat in dem Sinne, daß sein Inhalt grundsätzlich durch die innere Ordnung der „Anstalt“ geregelt wird. Schon 1906 hat HAURIU den Begriff der „institution“ bestimmt als „eine soziale Organisation, deren dauernder individueller Bestand durch ein infolge Machtverteilung vorhandenes inneres Gleichgewicht gesichert wird und innerhalb welcher Rechtslagen (*situations juridiques*) bestehen“. Diese „Rechtslagen“ können durch von den Institutionen selbst geschaffene Normen (*droit statutaire*) geregelt sein. Auf diesen etwas nebelhaften Begriff ist HAURIU in seinen späteren Arbeiten immer wieder zurückgekommen und hat neuerdings (*Précis*, S. 15; *Théorie*, S. 11) darauf hingewiesen, daß er sich aus drei Elementen zusammensetzt: 1. der „Idee“ eines von einer sozialen Gruppe auszuführenden Werkes, 2. einer Gruppe von Menschen, welche seine Ausführung anstrebt, 3. einer für diesen Zweck geschaffenen sozialen Machtorganisation (*l'organisation représentative et constitutionnelle du groupe*). In seiner neuesten Arbeit verlangt HAURIU außerdem das Vorhandensein eines „Gemeinschaftsbewußtseins“ (*manifestation de communion*) innerhalb der sozialen Gruppe in bezug auf die Idee und ihre Verwirklichung. Seinem Wesen nach bedeutet die HAURIU sche „institution“ wohl nichts anderes als ein soziales Gebilde, welches Träger einer eigenen, seinen Aufgaben angepaßten Rechtsordnung ist, die hauptsächlich durch Selbstbestimmung der beteiligten Interessengruppen geschaffen wird.

Gleichzeitig fand in Frankreich eine andere, zuerst von SALEILLES begründete Lehre zahlreichen Anhang. „Es gibt — lehrt SALEILLES — Verträge, die es nur dem Namen nach sind.“ In Wirklichkeit ist ihr Inhalt schon vorher bestimmt, und wer solche Verträge abschließt, unterwirft sich dadurch diesen Bestimmungen. SALEILLES nennt sie „*Contrats d'adhésion*“ (oder *par adhésion*). Zu diesen gehören in erster Reihe „die Verträge der gewerblichen Arbeiter“. Die Lehre wurde in zahlreichen Schriften weiter entwickelt und schließlich zusammen mit der Lehre von der „institution“ zur Bestimmung der Natur des Arbeitsvertrages verwendet (GAZIN u. a.). CUCHE (S. 174) bezeichnet als das Resultat der Entwicklung in bezug auf das Arbeitsverhältnis, „*que nous sommes en présence de ce qu'on appelle un contrat d'adhésion, c'est à dire d'une situation juridique qui n'est guère contractuelle que de nom.*“

Diese Feststellung und der ihr zugrunde liegende Gedanke sind keineswegs neu; wir begegnen ihnen vielmehr im Schrifttum verschiedener Länder (STEINBACH, MESZLÉNY, WEBB, POTTHOFF u. a.). Die französische Lehre geht vielleicht zu weit und greift den Tatsachen vor, aber es scheint doch, daß gerade in bezug auf die Festsetzung des Akkordlohnes nicht nur die individuelle Abrede immer mehr an Bedeutung verliert, sondern auch die TVE ihren Zweck nicht ganz erfüllen, denn auch diese können erfahrungsgemäß zwei Mißstände nicht beseitigen: 1. die Gefahr, daß dem Arbeitnehmer ein Risiko auferlegt wird, welches seine wirtschaftliche Tragfähigkeit übersteigt, und 2. das Mißtrauen der Arbeitnehmer, daß die Akkordlöhne auch wirklich die bei rationeller Führung des Unternehmers mögliche Höhe erreichen.

Das Bedürfnis nach Entlohnungsformen, welche den Arbeitnehmer dazu anspornen, das Höchstmaß an produktiver Arbeit zu leisten, welche er, ohne Schaden zu nehmen, leisten kann, hat aber keineswegs abgenommen und ist in der Nachkriegswirtschaft besonders stark hervorgetreten. Es besteht daher überall das Bestreben, rechtliche Mittel und Wege zu finden, um die oben bezeichneten Mängel der vertraglichen Lohnabrede abzuschwächen. Die damit zusammenhängenden Entwicklungstendenzen haben eine Reihe von Ideen und Versuchen gezeitigt, welche wir hier nur in ganz allgemeinen Umrissen darstellen können. Wir wollen gleich voraus-

schicken, daß es sich bei denselben nicht um einen Ersatz der in der privaten Wirtschaft bestehenden Lohnsysteme handelt, sondern nur um Korrektive zu denselben.

Das mit den Mitteln des bürgerlichen Rechts — nach welchen Grundsätzen die Gefahrtragung auch geregelt sein mag — nicht zu beseitigende Risiko, daß bei Erfolglosigkeit der Arbeit der Lohn unter das Existenzminimum herabsinkt, hat vielfach das Verlangen nach einer gesetzlichen Feststellung der Lohnhöhe wachgerufen. Absolute Lohnsätze haben allerdings — besonders seit den Erfahrungen (bis 1922) in Sowjet-Rußland — kaum noch Anhänger. Sie haben eine katastrophale Verminderung der Produktivität der Arbeit zur Folge, welche für die Staats- und Gemeinwirtschaft ebenso verhängnisvoll ist, wie für die privatkapitalistische. Dagegen hat die Aufstellung gesetzlicher Mindestlöhne gerade in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen, auch wenn man die ihr sachlich nahe kommende Allgemeinverbindlichkeit von TVn nicht als gesetzliche Regelung ansieht. Vor dem Kriege waren Australien und Neu-Seeland die einzigen Länder, in denen dieses System weitgehende Anwendung fand. Für Europa sind die dort gemachten Erfahrungen (siehe die Abhandlung von MC. DAN. SELLS in der Revue Internat. du Trav. 1924) von untergeordneter Bedeutung wegen der großen Verschiedenheit der wirtschaftlichen Lage. Auf die Einzelheiten der Mindestlohngesetze in den europäischen Staaten kann hier nicht eingegangen werden. Im Jahre 1921 wurde von der englischen Regierung eine Kommission unter Vorsitz des Viscount CAVE gebildet, um die Erfahrungen Englands in der Frage der gesetzlichen Lohnregelung zu untersuchen und Reformen vorzuschlagen, soweit solche nötig sind. In dem sehr beachtenswerten Bericht des „Cave-Committee“ vom April 1922 wird darauf hingewiesen, daß die von den Lohnkommissionen („trade boards“) festgesetzten Löhne sich manchmal als zu hoch oder zu niedrig erwiesen haben und in diesen Fällen entweder für den Unternehmer oder den Arbeitnehmer unerwünschte Folgen katten, daß aber im allgemeinen das System einen wohlthätigen Einfluß ausgeübt hat, indem es Stetigkeit der Lohnbedingungen und Schutz gegen Hungerlöhne schuf. Der Bericht empfiehlt, die Löhne nicht (wie bisher) nur da zu regeln, wo die Arbeiterschaft nicht ausreichend organisiert ist, sondern überall, wo sich die Tendenz zu unnormal niedriger Entlohnung zeigt, andererseits aber auch nur dann zu dem Mittel der Mindestlöhne zu greifen, wenn wirklich zwingende Gründe vorliegen. Dagegen werden gesetzliche Mindestlöhne in drei Fällen unbedingt angeraten: als „guaranteed time-rate for piece-workers“, für Haus- und Heimarbeiter und für Überstunden (MONGOMERY, S. 364ff).

Die sehr interessanten Erwägungen, welche diesen „Empfehlungen“ zugrunde liegen, lassen deutlich durchblicken, daß nach der Meinung der Kommission gesetzliche Mindestlöhne wohl als Schutzmaßregel, aber nicht als Lohnsystem von Nutzen sein können. Außer dem Schaden, der gerade den leistungsfähigeren Arbeitern daraus erwächst, daß Mindestlöhne die Tendenz zeigen, Normallöhne zu werden, entsprechen sie auch insofern nicht den Bedürfnissen des modernen Wirtschaftslebens, als sie ganz ungeeignet sind, im Arbeitnehmer das Interesse und Verantwortlichkeitsgefühl für die Produktivität der Wirtschaft zu wecken. Diese bilden aber das notwendige Korrolat jeder auf die Anspornung des Arbeitnehmers gerichteten Lohnform.

Die Überzeugung, daß ein solches Interesse und Verantwortlichkeitsgefühl nur dann vorhanden sein kann, wenn der Arbeitnehmer organisch mit dem Unternehmen, welches seine Arbeitskraft verwendet und seinen Lohn zahlt, verknüpft ist, hat in allen Industrieländern das Bestreben hervorgerufen, Rechtsformen zu finden, um der Arbeitnehmerschaft einen gewissen Einfluß auf den Wirtschaftsprozess zu verschaffen und damit indirekt auf die Arbeits- und Lohnbedingungen. Die in dieser Richtung gemachten Versuche sind Gegenstand eines umfangreichen Schrifttums und können hier nur ganz schematisch gekennzeichnet werden. Vom juristischen

Standpunkt muß man sich darüber im klaren sein, daß diese Bestrebungen die Vorstellung von einem schuldrechtlichen Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber — einem vinculum juris zwischen zwei verschiedenen Rechts- und Interessensphären — durch die Idee der Gliedschaft und des funktionellen Zusammenwirkens innerhalb einer (den Interessen sowohl des Arbeitgebers als der Arbeitnehmer dienenden) Gemeinschaft ersetzen wollen.

Die bisher gemachten Versuche einer funktionellen Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmen zerfallen in drei Gruppen: Kapitalbeteiligung auf allgemeiner Grundlage, Teilnahme an der Leitung (unabhängig vom Kapitalbesitz) und Mitbestimmungsrecht.

1. Kapitalbeteiligung (Actionariat, Labour Co-partnership) wird von manchen als ein praktisches Mittel angesehen, um die Arbeitnehmer einerseits an der Prosperität des Unternehmens zu interessieren, andererseits aber ihnen zu ermöglichen — in der Eigenschaft von Aktionären —, an der Kontrolle des Unternehmens teilzunehmen. Aktionär kann sowohl jeder einzelne, im Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer werden durch Erwerb von Aktien auf seinen Namen („actionariat ouvrier“) als auch eine besonders für diesen Zweck geschaffene Kollektiv-Organisation der Arbeitnehmer, wobei entweder die irgendwie abgeschätzte Arbeitskraft der im Unternehmen beschäftigten Arbeiter und Angestellten als Kapitaleinlage behandelt wird (Arbeitsaktien) oder das Aktienkapital durch Emission von besonderen, allmählich durch Gewinnbeteiligung zu verrechnenden Arbeiteraktien vergrößert wird. In beiden Fällen ist die Zirkulationsfähigkeit der Aktien gewöhnlich sehr beschränkt; sie gewähren aber andererseits häufig besondere Privilegien, wie garantierte Dividende, das Präsentationsrecht für manche Kontrollorgane u. a. Die erstere Form hat in Amerika und England große Verbreitung gefunden, die zweite liegt dem französischen Gesetz von 1917 zugrunde, hat aber weder dort noch in anderen Ländern praktische Bedeutung erlangt (RONDEAU, ch. V). Der 32. Deutsche Juristentag hat sich strikt gegen „eine besonders geregelte Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer durch Aktien“ ausgesprochen, weil „Vereinbarungen über die Gewinnbeteiligung und die Bestimmungen über vinkulierte Namensaktien genügen“ (Verhandl. II, S. 325).

Die Kapitalbeteiligung stößt auf starken Widerstand sowohl in Arbeiter- als auch Unternehmerkreisen, aber selbst wenn das nicht der Fall wäre, würde sie schwerlich ihren Zweck erreichen, weil zu erheblichen Investitionen das Einkommen der Arbeitnehmer nur in ganz seltenen Ausnahmefällen (selbst in Amerika) ausreicht und die Rechte, welche sie auf allgemeiner Grundlage als kleine Aktionäre ausüben, für sie kaum von Belang sein können. Die bisherige Erfahrung aller Länder lehrt, daß der Arbeitnehmer dadurch, daß er einige Aktien besitzt, nicht aufhört, sich als Lohnarbeiter und Fremdkörper zu fühlen, besonders bei der kollektiven Form des Aktienbesitzes.

2. Einer paritätischen oder anders proportionierten Teilnahme der Arbeitnehmer an der Leitung, zusammen mit Vertretern des investierten Kapitals und anderen Interessenten, begegnet man neuerdings vielfach in ganz oder teilweise vergesellschafteten Unternehmungen, wie z. B. in Deutschland auf dem Gebiete der sog. wirtschaftlichen Selbstverwaltung, also der Kohlen-, Kali-, Elektrizitäts-, Teerwirtschaft u. a., in Frankreich in einigen konzessionierten öffentlichen Unternehmungen (Rhone-Wasserkräfte, Kohlenindustrie, Eisenbahnen u. a.), in den österreichischen gemeinwirtschaftlichen und insbesondere den sowjetrussischen nationalisierten Unternehmungen.

Der Gedanke der Loslösung der obersten Leitung vom Kapitalbesitz ist der Gemeinwirtschaft entlehnt. Bei seiner Anwendung auf die Privatwirtschaft kann es sich nur um die Ausübung einer gemeinschaftlichen Kontrolle durch ein für diesen Zweck geschaffenes Organ handeln, nicht um die geschäftliche Leitung des einzelnen

Unternehmens. Eine Loslösung dieser vom Eigentum am Unternehmen käme einer Vernichtung des privaten Eigentums sehr nahe und wäre daher mit dem privatkapitalistischen Wirtschaftssystem schlechthin unvereinbar. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an einem Aufsichtsorgan könnte also hier nur die Bedeutung haben, daß ihren Vertretern die Möglichkeit geboten wird, die Umstände, von denen die Arbeits- und Lohnbedingungen abhängen, zu erforschen und im gewissen Maße zu beeinflussen. In gemeinwirtschaftlichen und staatlichen Unternehmungen kann die Beteiligung viel weiter gehen. Daß aber dadurch die Interessiertheit und das Verantwortlichkeitsgefühl der Arbeitnehmer größer werden als in der privatwirtschaftlichen, wird zwar von Anhängern der Sozialisierung und Nationalisierung vielfach behauptet, ist aber durch die bisherigen Erfahrungen keineswegs bewiesen. Ebenso wenig kann man aus diesen schließen, daß die Lohn- und Arbeitsbedingungen in gemeinwirtschaftlichen oder staatlich kontrollierten Unternehmungen besser sind als in privatwirtschaftlichen. Es scheint vielmehr erfahrungsgemäß festzustehen, daß die bloße Mitwirkung von Arbeitervertretern in einer bürokratischen Wirtschaftsleitung keinen wirksamen Schutz der Arbeitnehmerinteressen zur Folge hat. Die Eisenbahnarbeiter in England haben bei der Beratung eines Gesetzes, betr. Staatskontrolle über Eisenbahnen, direkt abgelehnt, Vertreter in die Kontrollorgane zu entsenden. Sie verlangten und erzielten die Einrichtung von Lohnämtern mit weitgehenden Kontroll- und Schlichtungsbefugnissen in bezug auf Lohnbedingungen und Lohnstreitigkeiten. Ein so guter Kenner des englischen Wirtschaftslebens wie MONGOMERY (l. c. S. 519) stellt fest, daß „die Arbeiter unendlich mehr Macht und Einfluß auf die Geschäftsführung (management) der Eisenbahnen haben, als sie unter dem System des Staatseigentums und einer bürokratischen Leitung haben würden, wie etwa dem schwedischen“ (und auch dem französischen, welches laut Gesetz vom 29. 10. 1921 Entsendung von Vertretern der Arbeitnehmer in den Conseil supérieur des chemins de fer und die Wahl von Delegierten für jedes einzelne Unternehmen vorschreibt; vgl. LUCIEN-BRUN, S. 97).

3. Die dritte Methode ist die Anerkennung eines Rechts der Arbeitnehmer, zusammen mit den Unternehmern an der Ausgestaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen, sowie überhaupt der Regelung des Wirtschaftslebens mitzuwirken. Man bezeichnet das in Deutschland mit „Mitbestimmungsrecht“, in England und Amerika mit „Labour Control“, in Frankreich mit „co-gestion et contrôle ouvrier“, in Holland mit „medezeggenschap“, in der Schweiz mit „Mitsprache und Mitbestimmung“ usw. Keine dieser Bezeichnungen läßt Schlüsse zu in bezug auf den Inhalt und die Formen des Rechts. Sie umfassen vielmehr alle sowohl beratende als beschließende Tätigkeit, sowohl normensetzende als kontrollierende Funktionen, kurz, jede Art der Beteiligung von Arbeitnehmern an den oben erwähnten Aufgaben. Man spricht auch ganz allgemein von einer „Wirtschaftsdemokratie“, aber die Bedeutung dieser politischen Parole darf nicht überschätzt werden, da die Grundsätze der politischen Demokratie sich nicht ohne weiteres auf das Wirtschaftsleben übertragen lassen.

Das Recht der „Mitbestimmung“ im angegebenen Sinne richtet sich einerseits gegen den Absolutismus des wirtschaftlichen Unternehmers — besonders gegen die Auffassung, daß im privatkapitalistischen Wirtschaftssystem nur eine Kontrolle seitens der Arbeitgeber, nicht aber seitens der Arbeitnehmer ausgeübt werden könne —, andererseits gegen den radikalen Syndikalismus und seine Diktaturbestrebungen. Es beruht nicht auf einer Verneinung des kapitalistischen Wirtschafts- und Lohnsystems und ist nicht als eine Vorstufe zur Sozialisierung gedacht (wie man mitunter irrtümlich annimmt), sondern als eine Geltendmachung und Durchsetzung des genossenschaftlichen Prinzips gegenüber dem herrschaftlichen im Wirtschaftsleben. In bezug auf die Arbeits- und Lohnbedingungen umfaßt die „Mitbestimmung“ bewußtes Zusammenwirken von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu dem Zweck einer möglichststen Förderung der Rentabilität des Unternehmens, da diese Bedin-

gungen letzten Endes durch die Tragfähigkeit des Unternehmens begrenzt sind. Da aber diese nicht nur von der Produktivität der Arbeit, sondern auch von der technischen und kommerziellen Führung des Unternehmens abhängt und die Arbeitnehmer nur dann ein Interesse an der Erzielung besserer Resultate haben, wenn diese auch ihnen zugute kommen, so muß das Mitbestimmungsrecht ihren Vertretern soweit Einblick in den Gang des Unternehmens und Einfluß auf denselben gewährleisten, als diese erforderlich sind, um die objektiven Voraussetzungen für die Lohnbemessung festzustellen und eine diesen entsprechende Entlohnung durchzusetzen. Soweit diese Voraussetzungen außerhalb des Unternehmens, d. i. in den allgemeinen Wirtschaftsverhältnissen, liegen und die Unternehmer zur Mitwirkung an deren Ausgestaltung berufen sind, muß auch hier den Vertretern der Arbeiterschaft ein gleiches Recht gewährt werden.

Dem Problem der Mitbestimmung wird gegenwärtig überall große Aufmerksamkeit zugewendet. Deutschland steht zwar vorläufig mit der Verankerung der „gleichberechtigten Mitwirkung“ in der Reichsverfassung allein da, aber Versuchen, den oben gekennzeichneten Gedanken zu verwirklichen, begeben wir in der Gesetzgebung und Praxis vieler Länder. (Näheres — außer dem deutschen Schrifttum — bei VAN DEN BERGH, PICARD, ARNOU, LUCIEN-BRUN, MONGOMERY l. c. und über Amerika CESTRE, *Production industrielle aux Etats Unis*; PLUMB-PRYLANCE, *Industrial Democracy*.)

Die Grenze, bis zu welcher die Gesetzgebung eines Landes in dieser Hinsicht gehen kann, ohne die Lebens- und Konkurrenzfähigkeit ihrer Industrie zu gefährden, wird begrifflicherweise von Unternehmern und Arbeitern verschieden beurteilt, aber es deutet doch manches darauf hin, daß eine allmähliche Erweiterung und Vertiefung des Mitbestimmungsrechts sich ohne Schaden für das Wirtschaftsleben vollziehen kann und daß sich damit auch neue Wege der Lohnbestimmung anbahnen.

Das Lohnproblem ist vom volkswirtschaftlichen Standpunkt ein Problem der Verteilung des Volkseinkommens. Es scheint, daß auch im Rechtsleben der wirtschaftlich führenden Länder die Entwicklung darauf hinzielt, das Lohnproblem in ein Problem der (vornehmlich autonomen) Regelung der Einkommensverteilung umzugestalten. Die dem Akkordlohn zugrunde liegende individuelle Anspornung des Arbeitnehmers durch Beteiligung am speziellen Arbeitsergebnis soll durch kollektive Interessiertheit am Ertrage des gesamten Wirtschaftsprozesses ergänzt und vielleicht ersetzt werden. Die Mitwirkung ihrer Vertreter an der Ausgestaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen, sowie der damit zusammenhängenden wirtschaftlichen Verhältnisse soll — zusammen mit den hierzu erforderlichen Kontrollbefugnissen — den Arbeitern die Gewißheit geben, daß 1. auch seitens der Unternehmer und der das Wirtschaftsleben regelnden Mächte alles Notwendige zur Förderung der Produktivität der Wirtschaft geschieht und 2. die hierdurch erzielten Mehrerträge in gerechter Weise zwischen Kapital und Arbeit verteilt werden. Ob dieses Mittel ausreichen wird, um den Arbeitnehmer aus einem Lohnarbeiter in einen organisch mitinteressierten und mitverantwortlichen Förderer von Zwecken umzuwandeln, die privatwirtschaftlich nicht seine Zwecke sind, darüber kann man sich auf Grund der bisherigen Erfahrungen noch kein Urteil bilden. Für die Wissenschaft des Arbeits- und Wirtschaftsrechts, insbesondere die Regelung der Lohnfrage, eröffnen sich hier weite Ausblicke, aber auch neue schwierige Aufgaben.