

Arbeitnehmer tun, so setzen sie in der betreffenden Urkunde fest, wieviel von nun an der Lohn ausmachen soll, wieviel Stunden täglich gearbeitet werden müssen, bezw. dürfen, wie die Kündigungsbedingungen zu handhaben seien und ähnliches mehr.

Auf einen solchen Ursprung kann und will der Normal-Arbeitsvertrag für die Uhrmacher seine Entstehung nicht zurückleiten; hier ist erfreulicherweise kein Kampf vorausgegangen und es braucht daher auch ein Friedensschluss nicht stattzufinden, sondern es hat sich hier vielmehr die Erkenntnis durchgerungen, dass es zweckmässig, wenn nicht unumgänglich nötig sei, wichtige Punkte, über die der einzelne Laie, zumal im Drange der Geschäfte hinwegsieht, in dem Formular festzulegen, damit jeder, der das letztere benutzt, sofort auf das aufmerksam gemacht werde, worüber er sich mit seinen neuen Gehilfen verständigen muss.

Um sofort das, worauf es hierbei ankommt, an einem Beispiele zu veranschaulichen, so denke man nur einmal an die Kündigungsbedingungen und vergegenwärtige sich überhaupt, wie denn ein solches Engagement zustande zu kommen pflegt. Beim Uhrmacher A. ist der Posten eines Gehilfen zu besetzen. B. meldet sich und wird naturgemäss zunächst um seine Papiere gefragt. Er legt sie vor, alles das, was A. aus ihnen ersieht, befriedigt ihn, und nunmehr teilt er dem B. mit, wieviel Lohn er bezahle. Passt dies dem andern oder einigt man sich schliesslich auf irgend einen sonstigen Satz, so ist die Sache damit abgetan; davon, für welchen Termin die Kündigung zulässig sein soll und welche Frist man dabei einhalten müsse und über ähnliche Dinge ist auch nicht mit einem einzigen Sterbenswörtchen die Rede. A. hält es für ganz selbstverständlich, dass er es mit dem neuen Gehilfen ganz ebenso wie mit allen früheren in dieser Hinsicht handhabe, und er kann es sich auch gar nicht denken, dass irgend ein Uhrmacher in der ganzen Gotteswelt sich darin anders verhalte als er selbst. Dass in der Gewerbe-Ordnung etwas von der Kündigungsfrist und dem Kündigungstermin geschrieben steht, weiss er nicht oder beachtet es wenigstens gerade nicht in dem Zeitpunkte, in welchem er doch hierauf das allergrösste Gewicht legen sollte, nämlich in dem Momente, in welchem er einen Dienstvertrag abschliesst. Mit dem Gehilfen B. mag es in dieser Hinsicht manchmal, wenigstens was die Gesetzeskenntnis anlangt, besser stehen, wie ja erfahrungsgemäss überall die Gehilfen, oder sagen wir ganz allgemein, die Arbeitnehmer von den Vorteilen, welche ihre Organisationen ihnen bieten (und dazu gehört nicht in letzter Reihe die Rechtsbelehrung), einen viel ergiebigeren und nutzbringenderen Gebrauch machen, als ihre Prinzipale. So ist das Engagement zustande gekommen.

Nach einiger Zeit, früher oder später, stellen sich Differenzen ein, der Gehilfe will, um seine Erfahrungen und sein Wissen zu vermehren, auch einmal wo anders arbeiten, oder der Prinzipal hat aus irgend einem Anlasse den Wunsch nach einer Veränderung — kurz, es kommt zur Kündigung. Und da entsteht denn auch der Streit. Der Prinzipal A. meint, es dürfe nur am 1. für den 15., und wiederum am 15. für den 1. eines Kalendermonats gekündigt werden; B. entgegnet aber, daran sei durchaus nicht zu denken, in der Gewerbe-Ordnung stehe bloss, dass die Kündigungsfrist 14 Tage ausmachen müsse, die Beendigung des Dienstverhältnisses selbst aber könne für jeden beliebigen Tag herbeigeführt werden. A. macht geltend, dass er es niemals anders als in der von ihm vertretenen Weise gehalten habe; am ganzen Orte auch bestehe unter den Uhrmachern dieselbe Gepflogenheit, und da müsse sich denn B. selbstverständlich auch fügen. Dieser aber will weder eine solche am Orte herrschende Uebung im allgemeinen, noch ihre verbindliche Kraft für sich selbst anerkennen und stellt sich auf den Satz, dass überall da, wo abweichende Vereinbarungen nicht getroffen worden sind, das Gesetz in Anwendung komme. Wenn nicht besondere Nebenumstände obwalten, wird man einen derartigen Streitfall zu Gunsten des Gehilfen entscheiden müssen. Aber wie auch immer das richterliche Urteil ausfallen möge, immerhin kann es nur erlangt werden auf Grund zeitraubender, aufregender, unangenehmer Verdriesslichkeiten, und schon wenn man die Gänge auf das Gericht mit allem Aerger, der damit zusammenhängt und der ihnen voraufgeht, ersparen kann, so muss man dem Formular, das hierzu verhelfen will, grossen Dank wissen. Die Zeit mag noch so kurz bemessen

sein, die Arbeit noch so sehr drängen, die eine Minute kann man immer noch absparen, um ein Formular aus dem Kasten zu nehmen und es dem Gehilfen zur Unterschrift vorzulegen. Hat sich der Entwurf erst eingebürgert, so wird auch der Gehilfenschaft sein Inhalt sehr wohl vertraut sein, und es bedarf dann bei den Auseinandersetzungen eines langwierigen und manchmal ebenso langweiligen Parlamentierens und Paktierens nicht, der eine weiss, was der andere ihm bietet, der andere wiederum, was von ihm erwartet wird, und so kommt man leicht und ohne besondere Umstände zum Ziele.

Es tritt aber noch ein anderes, sehr wichtiges Moment hinzu: Die neue Reichsgesetzgebung hat, wie an dieser Stelle kaum gesagt werden braucht, den Arbeitgeber mit einer grossen Zahl schwerwiegender Pflichten gegenüber dem Angestellten belastet, und zwar aus sozialpolitischer Rücksicht, um den Abstand zwischen der besitzenden und der besitzlosen Klasse tunlichst auszugleichen und diese letztere nach Kräften vor Not und Mangel zu schützen. Wer würde ein solches Bestreben nicht loben, und was kann sehnlicher gewünscht werden, als dass das hohe Ideal, das hier der Gesetzgeber sich gestellt hat, auch, soweit es überhaupt der menschlichen Kraft möglich ist, verwirklicht werde. Aber nicht gelehnet darf werden, dass man in mancher Beziehung hierin des Guten zu viel getan und im Uebereifer nicht selten die Steine, die im Wege lagen, völlig übersehen hat.

Auch ein anderer Fehler ist mit untergelaufen, man hat nämlich schablonisiert und schematisiert und hat der Einfachheit wegen in jedem Arbeitgeber einen reichen, in jedem Arbeitnehmer einen armen Mann erblickt. Es gibt aber doch auch selbständige Uhrmacher, denen nicht ein von Goldstücken strotzender Geldsack und ein grosser, wohlgefüllter Arnhem zur Verfügung steht, die vielmehr eifrig rechnen und sparen müssen, nur um ihren laufenden Verbindlichkeiten nachzukommen, und für die jede Mark mehr oder weniger eine grosse Rolle spielt, und es gibt demgegenüber Gehilfen, die nicht nur relativ, sondern positiv besser dastehen als der Prinzipal, für den sie arbeiten. Das Rechenexempel, in welchem Arbeitgeber gleich reich, und Arbeitnehmer gleich arm gesetzt wird, stimmt also schon absolut nicht immer, relativ ist es eigentlich ebenso häufig falsch wie richtig.

Das ist der Punkt, wo der Normal-Arbeitsvertrag einsetzen soll. Er will nicht antisozial zu Werke gehen, um den Angestellten, der dessen würdig und bedürftig ist, der Stütze zu berauben, die er im Prinzipal finden soll, sondern er will das Uebermass ausgleichen und dadurch verhindern, dass der Prinzipal unter der ihm aufgebürdeten Last zusammenbreche. Die Wohltat des einen soll nicht die Plage des anderen werden; denn dann würde, um weiter auf jenes Goethesche Wort hinzuweisen, aus dem erstrebten Rechte das schwerste Unrecht werden.

Es sei der Kürze wegen hier nur etwa auf folgendes hingedeutet: Das Gesetz schreibt vor, dass der Gehilfe, der für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit durch eine unverschuldete Krankheit an der Erfüllung seiner Vertragspflichten verhindert wird, dennoch seinen vollen Lohn weiter zu beziehen habe, und dass ihm allerdings das, was ihm an Krankengeldern gezahlt wird, abgezogen werden könne. Nun ist der Gehilfe B., um auf das obige Beispiel zurückzukommen, der bei A. arbeitet, von einer solchen Krankheit befallen worden, die ihn 14 Tage lang vom Geschäfte fernhält. Die Differenz zwischen seinem Lohne und den Bezügen aus der Krankenkasse macht, so wollen wir weiter annehmen, für den Tag 2 Mk. aus, die muss ihm A. zahlen, also während der ganzen Krankheit 28 Mk., ausserdem muss er einen Stellvertreter annehmen und natürlich auch besolden, und zwar in voller Höhe, obwohl ihm naturgemäss ein solcher Reservemann, schon weil er mit den Einzelheiten des Geschäftsbetriebes nicht vertraut ist, sehr viel weniger leisten kann, als es B. getan hat. Die meiste und die wichtigste Arbeit muss A. selbst verrichten, trotzdem aber hat er doppelte Lasten auf sich, und es ist ihm selbst vielleicht schon nicht immer ganz leicht gefallen, auch nur die einfachen zu tragen. Gewiss, wenn B. durch jahrelanges fleissiges und treues Arbeiten, durch gute Führung und dergleichen mehr sich den Dank des A. erworben hat, so wird es dieser als seine selbstverständliche Pflicht betrachten, diesen wohlbewährten Gehilfen nicht im Stiche zu lassen, aber wenn