

Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag

Eine Darstellung zweier Vertragsarten
aus dem modernen Wirtschaftsleben.

Von

Paul Wölbling,

Magistratsrat in Berlin.



Berlin 1908.

J. Guttentag, Verlagsbuchhandlung,

G. m. b. H.

Vorwort.

Das vorliegende Buch verdankt seine Anregung dem Deutschen Juristentage und meiner Praxis am Gewerbegericht Berlin. Nachdem ich durch meine amtliche Tätigkeit erfahren hatte, daß die beiden Vertragsarten des Akkordvertrages und des Tarifvertrages weder theoretisch noch auf dem Boden der Gesetzgebung eine für die Rechtsprechung und das gewerbliche Leben ausreichende Durchbildung erfahren haben, beschloß der Deutsche Juristentag in Übereinstimmung mit einem von mir erstatteten Gutachten, die gesetzliche Regelung des Akkordvertrages anzuregen, jenes Vertrages, der in Deutschland wie in der übrigen Welt ganz überwiegend die gewerbliche Arbeit und den Lebensunterhalt vieler Millionen von Arbeitern in Landwirtschaft, Industrie, Bergbau und anderen Betrieben regelt.

In dem erwähnten Gutachten hatte ich in Übereinstimmung mit den anderen Gutachtern zugleich auf die Bedeutung der Tarifverträge hingewiesen, und so hat der Juristentag in seinem Beschlusse über die Regelung des Akkordvertrages zugleich die Erörterung des Tarifvertrages auf die Tagesordnung seiner nächsten Versammlung gesetzt. Auch der Tarifvertrag ist eine aus dem modernen Wirtschaftsleben erwachsene Vertragsform, die neben dem Akkordvertrag eine bedeutende Rolle spielt.

Es erschien also zweckmäßig, die beiden Verträge in einer Schrift zu erörtern.

Dabei habe ich nicht nur versucht, einen Beitrag zur theoretischen Erfassung der beiden Rechtsgebilde zu liefern, sondern auch der Praxis durch Hinweise auf die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen und die gerichtlichen Entscheidungen zu dienen. Ich habe mich bemüht, die Theorie der beiden Verträge den Bedürfnissen des praktischen Lebens und dem System

unserer bestehenden Rechtsordnung entsprechend zu gestalten, unter Vermeidung von Theorien, die keine Aussicht auf Anerkennung durch die Rechtsprechung haben.

Da die gesetzliche Regelung der beiden Vertragsarten bereits in Fluß ist, indem sowohl die gewerblichen Kreise, neuerdings z. B. die Ältesten der Berliner Kaufmannschaft, die Juristen, hinsichtlich der Tarifverträge auch die Reichsregierung und die politische in die Erörterung eingetreten sind, erschien es zweckmäßig, auch die gesetzliche Regelung der beiden Rechtsgeschäfte zu behandeln.

Durch eine Krankheit des Verfassers ist der Druck des Buches, der schon am Ende des Sommers 1907 begonnen, um 6 Monate verzögert worden. Daraus hat sich die Notwendigkeit ergeben, die inzwischen erschienene Literatur nachzutragen, was nur in Anmerkungen geschehen konnte.

Insbesondere habe ich auch noch das von dem Vorsitzenden des Berliner Gewerbegerichts v. Schulz für den Juristentag über die Tarifverträge erforderte Gutachten berücksichtigt, welches mir der Verfasser gütigst im Manuskript zur Verfügung gestellt hat, wofür ich ihm an dieser Stelle verbindlichst danke.

Berlin, im April 1908.

P. Wölbling.

Inhaltsübersicht.

Teil I. Der Akkordvertrag.

Seite

Erstes Kapitel. Vorbemerkung und wirtschaftliche Betrachtung über den Akkordvertrag 1

1. Im allgemeinen S. 3. Bedeutung der Dienstleistung S. 3. Zeitlohn und Akkordlohn S. 4. Zukunft der Akkordarbeit S. 4. Akkordvertrag der gewerblichen Arbeiter S. 5. Begrenzung der Aufgabe S. 5. Name (Akkord, Gedinge, Stücklohn, Leistungslohn, Werklohn) S. 5. Gegenstand der Akkordarbeit S. 6. Heimarbeit S. 7. Muster S. 7. Gefahr der Akkordarbeit S. 8. Akkordarbeit Jugendlicher S. 8. Nebenarbeiten S. 8. Unterschied von Stücklohn und Akkord S. 8. Kolonne S. 10. Selbständige Stellung S. 10. Tarifverträge S. 10. Partiarische Dienstverträge S. 11. Gewinnbeteiligung S. 11. Trinkgeld S. 12.

2. Akkordberechnung S. 12. 1. Bedeutung S. 13. 2. Arten S. 13. a) Die Stückberechnung S. 13. b) Die Einheitsberechnung S. 13. c) Die Elementarberechnung S. 14. d) Die indirekte Akkordberechnung S. 14. e) Die Berechnung nach einer Probearbeit S. 14. f) Automatische Anzeiger S. 15. g) Akkordtarife S. 15. h) Gleitende Lohnskalen S. 16.

3. Akkordverteilung S. 17.

4. Stellung der Arbeitgeber und Arbeiter zum Akkordvertrag S. 19. Falsche Akkordpolitik S. 19.

Zweites Kapitel. Überblick über die Gesetzgebung und Literatur 25

1. Die Gesetzgebung und Rechtsprechung S. 25. a) Das römische und gemeine Recht S. 25. b) Das Preuß. Allgem. Landrecht S. 25. c) Der Codecivil S. 25. d) Das Bergrecht S. 26. e) Gewerbeordnung S. 28. f) Bürgerliches Gesetzbuch S. 30. g) Ausländische Gesetzgebung S. 30. h) Rechtsprechung S. 31.

2. Die Literatur des Akkordvertrags S. 32. a) Im allgemeinen S. 32. *Neumann, Kühlenbeck, Dernburg, Endemann, Goldmann und Lilienthal* S. 32. b) *Lotmar* S. 34. c) *Rümelin* S. 38. d) *Crome* S. 43. e) *Bernhard* S. 44. f) *Wölbling* S. 45. g) *E. Francke* S. 46. h) *Koehne* S. 47. i) *Schalhorn* S. 49. k) *Meschelsohn* S. 50. l) *Körsten* S. 52. m) *Bail* S. 53. n) *Stadthagen* S. 54. *Sinzheimer* S. 55.

Drittes Kapitel. Begriff des Akkordvertrags 56

1. Vorbemerkung S. 56. Gesetzliche Grundlagen des Akkordvertrags in Deutschland S. 56. Aufgabe der Wissenschaft S. 58.

2. Werk- und Dienstvertrag S. 60. Abstrakte Begriffe und Tatbestände finden sich in der Regel meist nicht in abstrakter Reinheit, sondern vermischt mit Elementen anderer Verträge S. 62. Der Akkordvertrag enthält Elemente des Dienst- und des Werkvertrags. Dienst- und Werkvertrag sind im BGB. klar genug unterschieden S. 62. Unterscheidungsmerkmal: Erfolg als Gegenstand des Vertrags S. 62. Zeitdauer S. 62. Persönliche Leistung. Persönliches Verhältnis der Parteien S. 63. Fürsorgepflicht S. 64. Treupflicht S. 66. Pflicht zur Befolgung von Anweisungen S. 66. Zeit als Maßstab für die Bemessung der Vergütung S. 66. Soziale Stellung S. 68. Kann jedermann Werkverträge schließen? S. 70. Gefahrtragung S. 70. Kündigungsfrist S. 71. Pfandrecht S. 71. Sicherungshypothek S. 71. Beseitigung von Mängeln S. 72. Gesetzlich fixierter Schadenersatz des § 124^b GO. S. 72. Zwangsvollstreckung auf Leistung von Diensten S. 72.

3. Ist der gewerbliche Arbeitsvertrag Dienstvertrag oder Werkvertrag? S. 72.

4. Der Akkordvertrag im Vergleich mit dem Dienst- und Werkvertrag S. 76. Bestandteile des Dienstvertrags: Persönliches Verhältnis S. 76. Arbeitgeber ist der eigentliche Sachverständige S. 77. Direktionsrecht des Arbeitgebers S. 79. Bestandteile des Werkvertrags: Bedeutung des Erfolges S. 80. Beseitigung von Fehlern und Mängeln S. 83. Dagegen kein Pfandrecht des Akkordarbeiters. Stellung *Rümelins* und der Gewerbeberichte S. 83. Abweichungen vom Dienstvertrag S. 84. Wechselbeziehung zwischen Erfolg und Vergütung S. 85. Der Dienstvertrag des BGB. ist auf Zeitlohn zugeschnitten S. 85. Der Akkordvertrag ist nicht identisch mit dem im BGB. behandelten Dienstvertrag S. 86.

5. Die rechtliche Natur des Akkordvertrags als selbständiger Vertragsart S. 86. Stellung des Zeitlohnarbeiters S. 87. Minderung der Vergütung bei diesem unzulässig, dagegen beim Akkord zulässig S. 88. Generelle und spezielle Akkordabrede. (Verpflichtung zu fortlaufender Dienstleistung gegen Akkordlohn. — Übernahme einer bestimmten Akkordarbeit.) S. 92. Anwendung beim eigentlichen Stücklohnvertrag S. 93. Folgen, wenn eine Einigung über Preis und Akkordarbeit nicht stattfindet S. 94. §§ 124^a, 123³ GO. S. 95. Offerte einer Akkordarbeit S. 96. Vergütung und Erfolg S. 96. Keine Haftung für den Erfolg, sondern nur Verpflichtung zur Dienstleistung S. 96. Bedeutung des Erfolges als Maßstab für den Dienst und die Vergütung, als Mittel der Kontrollersparung, als Wegweiser für die Richtung der Dienstleistung S. 97. Der Akkord ist eine selbständige Vertragsart, kein bloßes Gemisch von Dienst- und Werkvertrag S. 100. *Koehnes* Konstruktion S. 100. Arten des Akkordvertrags S. 101. Verbindung von Akkordlohn und Zeitlohn §§ 615, 616, 643 BGB. S. 102.

Viertes Kapitel. Begründung der Akkordverträge 112

A. Abschluß des Akkordvertrags S. 112. Abschlußformen S. 112. Arbeitsordnung S. 113. Akkordzettel S. 115. Vereinbarte Form §§ 125, 127 BGB. S. 115. Lohnbücher und Lohnzettel nach GO. § 114 a S. 116. Abschluß des Gedinges im Bergrecht S. 119. Historisches, Pr. Allg. Berggesetz § 80 ff. S. 118. Üblicher Inhalt der Akkordzettel S. 119.

B. Vorbereitung des Vertragsschlusses S. 121. Akkordberechnung — Berechnung als Beweggrund des Vertragsschlusses S. 121. Erhöhte Bedeutung, weil der Arbeiter in der Ablehnung der Offerte nicht frei ist S. 121. Pflicht des Arbeitgebers zur richtigen Akkordberechnung S. 122. Abschluß des Akkords S. 122. Nichtige, sittenwidrige Akkorde S. 123. Arbeitgeber als Sachkundiger beim Irrtum in der Berechnung S. 123. Minderjährige S. 123.

C. Verbotene Akkordverträge S. 127.

Fünftes Kapitel. Inhalt des Akkordvertrages 128

1. Verpflichtung, fortgesetzt Dienste zu leisten und die vertragsmäßige angetragenen Akkorde anzunehmen S. 128.

2. Persönliches Verhalten beider Parteien gegeneinander S. 128. Verpflichtung des Arbeiters, den Anordnungen in bezug auf das persönliche Verhalten Folge zu leisten S. 129.

3. Direktionsrecht S. 130. Einschränkungen desselben bei Akkordarbeit S. 130. Ungenügende Berücksichtigung dieses Umstandes bei Akkordarbeit S. 131. Kein Recht des Arbeitgebers zu willkürlicher Unterbrechung der Akkordarbeit S. 131. Fortgesetzte Beschäftigung S. 132.

4. Lieferung von Material, Maschinen, Hilfskräften. Kein klagbarer Anspruch des Akkordarbeiters hierauf; vielmehr nur Annahmeverzug des Arbeitgebers bei Vernachlässigung dieser Pflicht S. 132. Fristsetzung zur Vornahme dieser Handlungen gemäß § 643 S. 134.

5. Fürsorgepflicht S. 136.

6. Umfang der Akkordarbeit S. 136. Notwendigkeit genauer Abmachungen hierüber S. 136. Umfang unbestimmt bei eigentlicher Stücklohnarbeit S. 135. Stücklohn bei bestimmter Zahl S. 137. Verpflichtung des Arbeitgebers, für die Regel Material, Werkzeug usw. bei Beginn der Akkordarbeit zu liefern S. 138; nicht vereinbarte Mehrarbeiten S. 139. Vorübergehende Unterbrechungen S. 140. § 124 a GO. S. 140. Nachträgliche Änderung des Auftrages keine Pflicht zur Beseitigung von Mängeln, sondern nur Schadenersatz S. 141. Weg zur Arbeitsstelle S. 141. Unverschuldete Mängel S. 142. Abschluß von Rechtsgeschäften, Geschäftsbesorgung S. 143.

7. Vergütung S. 143. Kein Recht des Arbeitgebers, statt des Akkordlohnes Zeitlohn zu bezahlen S. 144. Voraussetzung der Akkordlohnforderung Abschluß eines Akkordes im einzelnen Falle S. 143. Vergütung und Erfolg S. 143. Minderung des Akkordlohnes bei Nach-

VIII

Inhaltsübersicht.

	Seite
berechnung des Erfolges S. 143. Berechnung der Minderung S. 144. Bestimmungen des Pr. Bergrechtes S. 145. Das sog. Nullen S. 146. Nichtvereinbarung einer Vergütung S. 147. Nebenleistungen nach Zeitlohn zu bezahlen S. 147. Reise- und Montagezulage u. dgl. S. 147. Kostgeld, Überstunden S. 148. Abschlagszahlungen S. 148. Minimallohn S. 149. Verschiedene Bedeutung S. 149. Garantie trotz entgegenstehender Akkordabrede S. 152. Naturallohn S. 152. Trinkgeld S. 152. Abrechnung S. 153.	
Sechstes Kapitel. Erfüllung	154
Erfüllung im allgemeinen S. 154. Vorleistung des Arbeiters S. 154.	
1. Pflicht zur Annahme vertragsmäßiger Akkordangebote S. 154.	
2. Zur Ausführung der übernommenen Akkordarbeit S. 154.	
Zu 1: Nichtangebot von Akkordarbeit begründet einen Annahmeverzug des Gläubigers S. 154. § 615 BGB. S. 154. Vergütung S. 156. Schadenersatz bei Verzug S. 156. Zu 2: Erfolg S. 157. Beweislast des Arbeiters S. 157. Einschränkung derselben S. 157. Unmöglichkeit der Gefahrtragung S. 157. Gefahr der Unternehmung, der Person, des Materials, des hergestellten Werkes (Eigentum desselben) S. 158. Verschulden S. 161.	
3. Abnahme und Abrechnung S. 161. a) Abnahme S. 161. Klage des Arbeiters auf Abnahme? S. 162. b) Abrechnung S. 163. Klage des Arbeiters darauf? S. 163.	
4. Teilweise Leistung der Akkordarbeit S. 164. Interesse des Arbeitgebers daran S. 164. Arbeitsniederlegung und Entlassung S. 165. Unmöglichkeit S. 166. Teilweise Vergütung S. 166. Beispiele aus Arbeitsordnungen S. 167. Vergleich mit partiarischen Geschäften S. 168.	
Siebentes Kapitel. Zeit	170
1. Vertragsdauer S. 170. Bestimmt oder unbestimmt S. 170. Vorzeitige Lösung S. 170. Kündigungsfrist S. 172. Ausschuß derselben S. 173. Rücktritt S. 174.	
2. Zeit der Erfüllung a) durch den Arbeiter, b) durch den Arbeitgeber (Angebot von Akkordarbeit, Lohnzahlung) im Falle der Lösung des Dienstverhältnisses S. 176.	
Achtes Kapitel. Lohnsicherung.	181
Bedeutung der Lohnsicherung S. 182. Arten S. 183. Truckverbot S. 183. Lohnseinbehaltungen S. 184. Verwirkung S. 184. Beschlagnahmeverbot S. 184. Pfändungsverbot S. 185. Aufrechnungsverbot S. 186. Umwandlung von Zeitlohn in Akkordlohn zulässig? S. 187. Verwirkung und Lohnsicherung S. 188.	
Neuntes Kapitel. Gruppenakkord. Kolonnenvertrag.	191
Kolonne und Akkordlohn S. 192. Gesellschaft des BGB. S. 193. Kritik S. 193. Akkorddant S. 196. Unternehmer und Schein-	

vertrag S. 197. Kein Werkvertrag S. 198. Wahrer Wille der Parteien S. 198. Zweimännergruppe S. 200. Hauptarbeiter S. 200. Helfer S. 201. Helfer des Heimarbeiters S. 201. Hausindustrie S. 202. Verschiedene Arten der Akkordmeister S. 202. Verschiedene Arten der Kolonne S. 202. Vertretung der Kolonne S. 203. Geschäftsführer, Kolonnenführer S. 205. Gemeinsame Klage S. 206. Verteilung des Akkordlohnes S. 206. Kolonnenführer im besonderen S. 207. Bestellung und Absetzung S. 208. Rechte gegenüber der Kolonne und dem Arbeitgeber S. 208. Stellung des Kolonnenmitgliedes als Arbeiter und Gesellschafter S. 211. Beendigung der Gesellschaft S. 213. Zahlung an den Kolonnenführer S. 213. Kolonnenführer als Beauftragter des Arbeitgebers S. 216. Helfer und Hilfsarbeiter S. 216. Annahme derselben S. 217. Zuständigkeit des Gewerbegerichts S. 225.

Zehntes Kapitel. Die Heimarbeit 226

1. Begriff der Heimarbeit S. 226.
2. Besonderheiten des Akkordvertrages der Heimarbeiter S. 229.
3. Helfer des Heimarbeiters S. 235

Elftes Kapitel. Gesetzliche Regelung der Akkordarbeit 236

1. Notwendigkeit S. 236. Die in den Gesetzen nicht besonders geregelten Verträge S. 236. Kein Ersatz durch die Rechtsprechung S. 236. Brennende Zeitfrage S. 238. Privatrechtliche Regelung S. 238. 28. Deutscher Juristentag S. 240. Regelung auf dem Gebiete der Gewerbeordnung, obwohl Frage des allgemeinen bürgerlichen Rechts S. 240. Verlangen der Regelung des gesamten Arbeitsvertrages S. 241. 2. Vorschläge zu gesetzlicher Regelung S. 244. *Lotmar* S. 244. Französische Vorschläge S. 245. *Jul. West* S. 246. Mein Gutachten für den Juristentag S. 246. *E. Franckes* Vorschläge S. 248. *Bernhard, Meschelsohn*, Beschlüsse des Juristentages S. 250. Gewerbegericht Berlin S. 256. 3. Kritik der Vorschläge S. 259.

Teil II. Der Tarifvertrag.

Erstes Kapitel. Wesen und wirtschaftliche Bedeutung des Tarifvertrags 271

Vorbemerkung S. 271. Auftreten und Bedeutung des Tarifvertrags S. 272. Was versteht man unter Tarifvertrag? S. 274. Wer schließt einen Tarifvertrag S. 274. Inhalt des Tarifvertrags S. 276. Sein Name S. 276. Inhalt im einzelnen S. 277. Mannigfaltigkeit der juristischen Fragen S. 278. Notwendigkeit einer zusammenhängenden Erörterung S. 278. Mangelhafte Fassung der bestehenden Tarifverträge S. 279. Daraus resultieren viele Differenzen in der theoretischen Erfassung des Tarifvertrags S. 281. Tarifgemeinschaften S. 281. Wo finden wir das tatsächliche Material S. 281.

	Seite
Zweites Kapitel. Literatur	285
<i>Lotmar</i> S. 286. <i>Rundstein</i> S. 287. <i>Bail</i> S. 290. <i>Sinzheimer</i> S. 289. Kais. Statistisches Amt S. 290. <i>Sigel, Baum</i> S. 291. <i>Oertmann</i> S. 291. <i>Brogstetter</i> S. 293. <i>Schalhorn</i> S. 293. <i>Burchardt</i> S. 294. <i>Schmelzer</i> S. 294. <i>Koehne</i> S. 295. <i>Hüglin</i> S. 295. Ausländische Literatur und Gesetzgebung S. 296. England S. 297. Australien (Neuseeland) S. 297. Neuseeland S. 298. Neu Süd- Wales S. 299. Südastralien S. 299. West-Australien S. 299. Victoria S. 299. Common wealth of Australia S. 300. Schweiz S. 302. Niederlande S. 303. Italien S. 303. Spanien S. 303. Öster- reich S. 303. Frankreich S. 303.	
Drittes Kapitel. Begriff und Inhalt des Tarifvertrags.	306
Allgemeines über den Begriff S. 306. <i>Lotmars</i> Auffassung S. 306. Wesentlicher Inhalt S. 306. Unterlassung von Kampfmitteln S. 308. Personenzahl S. 309. Tarifvertrag kein Arbeitsvertrag S. 310. Kein Vorvertrag zu einem Arbeitsvertrag S. 311. Kein Vergleich S. 311. Keine Koalition S. 311. Nicht notwendig eine Gesellschaft S. 312. Keine Arbeitsordnung S. 313. Tarifvertrag und Usance S. 313. Tarifvertrag ist erlaubt und nicht unmoralisch, sondern ein rechtswirksamer, privatrechtlicher Vertrag S. 314. Begründung von Rechten zugunsten Dritter S. 315. Inhalt des Tarifvertrags S. 315. Fünf Gruppen, Rechte ver- schiedenartig nach den Gruppen S. 315. 1. Unterlassung von Kampf- mitteln als Hauptinhalt S. 316. 2. Regelung der allgemeinen Ver- hältnisse des Gewerbes S. 318. 3. Inhalt künftiger Dienstverträge S. 320. 4. Den Tarifvertrag selbst betreffende Bestimmungen S. 323. 5. Transitorische und dienstvertragliche Vorschriften S. 324. Ga- rantieübernahme S. 326. Parteien. 1. Beteiligung von Massen, bestimmte und un- bestimmte Gesamtheiten S. 327. 2. Berufszugehörigkeit unabhängig vom Bestehen eines Dienstverhältnisses S. 330. Arbeitgeber und Arbeiter S. 330. Mehr als zwei Parteien S. 331. Ein Arbeitgeber wird Arbeiter S. 331. Stellung der Hausgewerbetreibenden und Heimarbeiter S. 331. 3. Firmentarife können richtige Tarifverträge sein, wenn die Firma das Gewerbe beherrscht S. 332. Beiderseitige Verbandstarife S. 332. Unternehmerverbände S. 332. Ständige Organisationen, ad hoc geschlossene Vereine S. 333. Vergleich mit Auslobung nicht zutreffend S. 334. Beteiligung von Innungen S. 334. Koalitionen S. 335. Ihre Stellung mit Rücksicht auf §§ 152, 153 GO. S. 335. Sind Arbeiterkolonnen Koalitionen? S. 336. Keine Mehrheit von Tarifverträgen bei sukzessiver Vertragschließung S. 337. 4. Personengesamtheiten als Vertreter ihrer Mitglieder und anderer Personen S. 337. 5. Änderung des Personenbestandes S. 340. Bei- tritt als Vertragspartei oder als Interessent S. 341. Vermehrung des Personenstandes im allgemeinen nicht erheblich S. 341. Bei-	

tritt kann nicht gegen den Willen der Vertragsparteien erfolgen S. 342. 6. Unbestimmtheit der Personen S. 342.

Abschluß des Tarifvertrags S. 343. 1. Antrag und Annahme S. 343. Annahme durch einzelne Arbeitgeber im Zweifel nicht ausreichend. Mehrheit einzelner Tarifverträge? S. 345. 2. Schiedsspruch des Einigungsamtes S. 345. 3. Nachträglicher Beitritt S. 346. Abschluß eines Dienstvertrags an sich kein Beitritt und keine Annahme des Beitritts S. 347. 4. Bei Abschluß durch vollmachtlose Vertreter S. 347. Beitritt durch Abschluß eines arbeitsordnungswidrigen Tarifvertrags S. 348. Form des Beschlusses S. 348. Schriftform S. 348. Abschluß vor dem Einigungsamt S. 348. 5. Aufnahme in die Arbeitsordnung S. 349. 6. Lehrlingswesen S. 350. 7. Sukzessiver Vertragsschluß S. 350. 8. Fortbildung durch Tarifämter S. 350.

Viertes Kapitel. Rechtswirkung des Tarifvertrags 357

I. Rechtswirkung im allgemeinen und nach ihren einzelnen Richtungen S. 357. 1. Allgemeines S. 357. Drei Ansichten: A. *Lotmar* S. 359. B. *Oertmann* S. 359. C. *Schmelzer, Hüglin* S. 360. 2. a) Rechtswirkung auf die Gesamtheit und auf einzelne S. 361. Wichtigster Teil der Rechtswirkung: Verhinderung von Aussperrungen und Streiks S. 361. b) Die Verpflichtung, Lohnkämpfe zu unterlassen, durch einzelne oder die Gesamtheit übernommen S. 362. c) Erzwingbarkeit durch Klage S. 363. d) Schwierigkeiten dagegen vom Standpunkt des Koalitionsrechts S. 363. Auflösung der Koalition S. 364. Umfang der Verpflichtungen der Gesamtheiten (*Schall*) S. 365. Einzelne Gruppen S. 365. Kündigungsrecht S. 368. Gruppe 3 und 4 S. 369. e) Rechte des einzelnen S. 369. Inhalt des Dienstvertrags S. 370. Transitorischer Teil S. 371. Dienstvertrag S. 371. Unmittelbarer Abschluß S. 372. Vorvertrag S. 373. 3. Rechte zugunsten Dritter S. 374. *Oertmanns* Ansicht S. 374. 4. Tarifvertrag schafft nicht einseitige Rechte zugunsten der Arbeiter S. 378. 5. Wirkung hinsichtlich Gruppe 3 nach fünf Richtungen S. 379. 6. Anspruch auf Aufhebung tarifwidriger Dienstverträge S. 381. 7. Tarifvertrag und Arbeitsordnung S. 382. a) Tarifvertrag schafft keine Arbeitsordnung S. 384. b) Arbeitsordnung den Tarifvertrag nicht derogierend S. 384. c) Doch ist Arbeitsordnung in Übereinstimmung mit Tarifvertrag zu bringen S. 385. 8. Wirkung auf Außenseiter S. 385. Wirkung als Usance S. 386. Beitritt S. 387. Gruppenakkord mit Innen- und Außenseitern S. 387. 9. Verschiedene Klagen eines Vereins gegen seine Mitglieder aus dem Tarifvertrag 10. S. 387. Schadenersatz S. 389.

II. Unabdingbarkeit S. 388. 1. Begriff S. 389. 2. Begründung der Unabdingbarkeit S. 389. Objektive Norm S. 389. 3. Rechte zur gesamten Hand S. 389. Aufgabe der Verfügungsfähigkeit S. 389. Analogie der Arbeitsordnung S. 389. Einwände: a) Tarifvertrag

begründet im allgemeinen keinen Arbeitsvertrag S. 390. Der einzelne verfügt nicht über das Recht der Gesamtheit S. 390. b) α) Verzicht auf die Verfügungsfähigkeit S. 392. β) Niemand kann kraft der Verfügungsfähigkeit auf die Verfügungsfähigkeit verzichten S. 392. Verfügungsfähigkeit und Zwangsvollstreckung S. 392. Dinglicher Charakter der Verfügung S. 393. § 137 BGB. S. 393. Dienstleistung persönlicher Natur S. 393. § 399 BGB. S. 394. Widerruf einer Vollmacht S. 395. § 168 BGB. S. 395. Folge der Unabdingbarkeit weitgehende Beschränkung der persönlichen Freiheit S. 396. c) Zwingende Analogie der A.-O. S. 297. 4. Rechtsgeschäft gegen die guten Sitten (*Koehne*) S. 398. Nichtigkeit desselben (nicht Unabdingbarkeit) S. 399. 5. Zwingende Analogie der Arbeitsordnung S. 397. 5. Weiterer Versuch der Begründung der Unabdingbarkeit S. 399. a) Tarifwidrige Dienstverträge perplex? S. 399. b) §§ 61, 113 HGB. S. 399. 6. Praktische Bedeutung und Nachteile der Unabdingbarkeit S. 400. Einschränkung auf wenige Fälle S. 401. Beispiele S. 402. Wo kein Kläger kein Richter S. 404. Nichtbemerkung durch die Praxis S. 404. Rechtsgefühl der Arbeiter S. 405. Nachteile für die Arbeiter S. 407. Unabdingbarkeit und Rechtskraft S. 407.

III. Einschränkung der Lohnkämpfe S. 407. 1. Ausschluß von Lohnkämpfen als Inhalt des Tarifvertrags S. 408. Interesse beider Parteien daran S. 408. Kein absoluter Ausschluß der Selbsthilfe S. 408. Unrichtige Ansicht hierüber S. 408. 2. Begriff der verschiedenen Kampfmittel S. 409. 3. Wann sind die Kampfmittel erlaubt S. 409. Machtmittel in Ausübung von Rechten S. 410. § 320 BGB. S. 412. 4. Schadeneratzanspruch S. 414. 5. Verrufserklärungen S. 417.

Fünftes Kapitel. Organisation der Tarifgemeinschaften 419

1. Tarifgemeinschaft Gesellschaft, welche auf einen wirtschaftlichen Zweck gerichtet ist S. 419. 2. Mitglieder: Korporationen und einzelne S. 420. Wahlen der Organe S. 420. Vollmacht der Mitglieder derselben S. 420. Kosten S. 421. 3. Passives Wahlrecht S. 421. Wahl des Vorsitzenden S. 422. 4. Erwerb der Mitgliedschaft S. 423. 5. a) Tarifvertrag als Gesellschaftsvertrag S. 423. Statut S. 423. Geschäftsordnungen S. 424. 6. Gliederung der Tarifgemeinschaft S. 424. a) Tarifamt S. 425. b) Schlichtungskommission und Schiedsgerichte S. 428. GGG. § 6 S. 429. ZPO. § 1906 S. 429. Ablehnung der Schiedsrichter S. 430. Einigungsamt als Schiedsgericht S. 430. c) Fortbildung des Tarifvertrags durch das Tarifamt S. 431. d) Arbeitsnachweise S. 432.

Sechstes Kapitel. Beendigung des Tarifvertrags 433

1. Allgemeines S. 433. 2. Zeitablauf S. 433. 3. Aufhebungsvertrag S. 434. 5. Veränderungen in der Person der Vertragsparteien S. 434. Tod S. 434. Ausscheiden aus dem Gewerbe S. 435. Wesent-

liche Änderung der Personenzahl S. 435. Veränderung der Umstände S. 436.

Räumlicher Geltungsbereich S. 438.

Siebentes Kapitel. Tarifvertrag und Strafrecht 439

Allgemein S. 439. §§ 152, 153 S. 440. § 253 Str.G.B. § 360^{II} Str.G.B. S. 444.

Achtes Kapitel. Fortbildung des Tarifvertrags 445

A. Ausgestaltung durch die Praxis S. 445. 1. Kompliziertheit des Tarifvertrags S. 445. Notwendigkeit einer Fortbildung durch die Praxis, abgesehen vom gesetzlichen Eingreifen S. 445. 2. Gerichtsbehörden S. 445. Eintragung und Verleihung der Rechtsfähigkeit bei Berufsvereinen S. 446. Normalstatuten S. 447. 3. Verwaltungs-, insbesondere Polizeibehörden und Gewerbeinspektoren S. 447. 4. Das Reich, der Staat und die Kommunen sollen als Arbeitgeber Tarifverträge schließen S. 447. 5. Berücksichtigung der Tarifverträge bei Vergabe öffentlicher Arbeiten S. 447. 6. Verfahren vor dem Einigungsamt S. 449. Im allgemeinen S. 449. a) Prüfung der Legitimation S. 450. b) Abfassung des Textes S. 452. c) Mitwirkung der Anwälte.

B. Gesetzliche Regelung S. 457. 1. Gesetzgebung des Auslandes S. 458. 2. Regelung auf dem Boden des Privatrechts S. 459. 3. Beseitigung der Koalitionsschranken S. 459. 4. Rechtsfähigkeit der Berufsvereine S. 460. Gesetzentwurf S. 461. Vollmacht für die Mitglieder S. 462. Haftung für Schaden S. 462. Beschränkung desselben S. 464. 5. Gesetzliche Regelung der Tarifverträge an sich S. 465. Zwei Arten von Tarifverträgen, zwingende und nicht-zwingende S. 465. Schriftliche Abfassung und Niederlegung beim Gewerbegericht S. 465. Sukzessiver Abschluß S. 467. Dauer S. 467. Inhalt künftiger Dienstverträge S. 468. Unabdingbarkeit S. 468. Organisation der Tarifgemeinschaft S. 469. Außenseiter S. 469. Zwangsmittel (Streik, Sperre) S. 469. Arbeitsordnung S. 471. Verweigerung der Leistung u. Zurückbehaltung S. 471. Vereinfachung des Inhalts S. 472. Freier Tarifvertrag S. 473. Persönlicher Geltungsbereich S. 473. Innung S. 474. Übung S. 475. Zwangsvollstreckung S. 475. Strafen S. 475. Internationale Tarifverträge S. 476.

Verzeichnis der Literatur, Druckfehler und Zusätze S. 477—482.

Abkürzungen.

A.-G. = Arbeitgeber.

A. L. R. = Preußisches Allgemeines Landrecht.

A.-O. = Arbeitsordnung.

B. = Band.

BGB. = Bürgerliches Gesetzbuch.

GG. = Gewerbegericht.

GGG. = Gewerbegerichtsgesetz.

GO. = Gewerbeordnung.

HGB. = Handelsgesetzbuch.

LG. = Landgericht.

L. B. G. = Lohnbeschlagnahmengesetz.

K. = Kammer.

KG. = Kaufmannsgericht.

RG. = Reichsgericht.

RG. Ziv. S. = Reichsgerichts-Entscheidungen in Zivilsachen.

R.G. Strafs. = Reichsgerichts-Entscheidungen in Strafsachen

StrGB. = Reichsstrafgesetzbuch.

T.-V. = Tarifvertrag.

ZPO. = Zivilprozeßordnung.

Teil I.

Der Akkordvertrag.

Erstes Kapitel.

Wirtschaftliche Betrachtung über den Akkordvertrag.

1. Im Allgemeinen.

„Insofern nach der heute herrschenden Rechts- und Moraltheorie dem Menschen der Mensch näher und höher 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 als die vornehmste obligatorische Leistung und der Arbeitsvertrag, der diese gegen Entgelt verspricht, der subtilste Gegenstand der Regelung im Vertragsrecht sein.“¹⁾

Während aber tatsächlich das Zivilrecht bisher hauptsächlich auf die Sachleistung zugeschnitten war, beginnt jetzt eine Bewegung, die der Arbeitsleistung ihre gebührende Behandlung im Privatrecht zu erkämpfen bestrebt ist, und damit ein Erwachen des Rechtsbewußtseins und des Interesses am Ausbau der Rechtsordnung bei denjenigen großen Klassen, deren Hauptanteilmahme am Rechtsleben in Verwertung ihrer Arbeitskraft besteht.

Für seine Arbeit tauscht der Arbeiter eine Sachleistung, meist in Geld bestehend, ein, und diese Gegenleistung wird entweder nach der Zeit, während deren Arbeit geleistet wurde, oder nach dem Ergebnis dieser Arbeit bemessen.

Dem entspricht die Einteilung der Arbeitsverträge in die beiden großen Gruppen der Zeitlohnverträge und der Akkordverträge. Alle anderen Formen der Arbeitsverträge sind Zwischenglieder und Variationen dieser beiden Grundformen. Im Vordergrund des heutigen öffentlichen Interesses steht

¹⁾ Worte *Lotmars* I, S. 8.

nun heut die Regelung derjenigen Arbeit, die von den gewerblichen Arbeitern geleistet wird, wobei wir nicht nur an diejenigen Arbeiter denken, auf die der VII. Titel der Gewerbeordnung Anwendung findet, sondern auch an die großen Gruppen der wirtschaftlich gleichstehenden und sich in gleicher Weise betätigenden Arbeiter, z. B. in den Bergwerken, bei den Eisenbahnen und ähnlichen Betrieben. Für die Mehrzahl dieser Arbeiter bildet der Akkordvertrag das tägliche Brot, sie arbeiten entweder ausschließlich oder doch wenigstens abwechselnd mit Zeitlohn gegen Akkordlohn.

Wichtig ist daher die Frage nach der Zukunft der Akkordarbeit. Diese Arbeitsmethode gehört der Gegenwart an und beherrscht sie zum großen Teil.¹⁾ Wir müssen uns daher mit ihrer rechtlichen Gestaltung ernstlich befassen, wollen wir als Juristen nicht die wichtigsten Rechtsbeziehungen der größten Bevölkerungsklasse außer Betracht lassen.

Dabei beschränkt sich der Akkordvertrag nicht auf das gewerbliche Leben im engeren Sinne: Er ist weit verbreitet in der Landwirtschaft und den mit ihr verwandten Betrieben, der Forstwirtschaft, der Fischerei, wohl auch der Jagd. Wie der Schriftsteller, der Künstler, der Baumeister nach Maßgabe seiner Leistung bezahlt wird, so kommt es vor, daß der Gänsejunge seinen Lohn nach der Stückzahl der von ihm treulich gehüteten hochberühmten Vögel bemessen erhält. Auch beim Gesinde kommt eine solche Entlohnung vor und selbst bei Beamten, indem z. B. die Kanzlisten zum Teil nach Maßgabe der von ihnen geschriebenen Seiten bezahlt werden.

¹⁾ *Bernhard*, Verhandlungen des Juristentages, Bd. III, S. 515. *Bernhard* behauptet, daß der Akkordarbeiter ein Viertel bis ein Drittel weniger Zeit für dieselbe Arbeit brauche, als der Zeitlohnarbeiter, ebenda S. 513; siehe auch *Abbe*, Gesammelte Schriften, Bd. III, S. 145. Dabei muß man bedenken, daß auch in Deutschland die Arbeiter bestrebt sind, eine übermäßige Leistung zu vermeiden, um die Preise nicht zu drücken, s. *West*, verfehlte Akkordpolitik. Die Publikation des K. Statistischen Amtes über die Tarifverträge glaubt auf Grund der ihm vorliegenden Tarifverträge einen Rückgang der Akkordarbeit wahrzunehmen. Diese Wahrnehmung ist aber wohl lediglich darauf zurückzuführen, daß von den Tarifverträgen in Deutschland noch die bedeutendsten Industriezweige ausgeschlossen sind.

Alle diese Kategorien fassen wir daher ins Auge, wenn wir die rechtliche Ordnung des Akkordvertrags untersuchen wollen.

Jedoch mit einer Einschränkung:

Während *Lotmar* dem Begriff des Arbeitsvertrags nicht nur den Dienstvertrag, sondern jeden auf die Leistung von Arbeit gegen Entgelt gerichteten Vertrag unterordnet, so z. B. auch den Werk-, Heuer-, Mäkler-, Fracht-, Speditions-, Kommissions-, Lager- und Verwaltungsvertrag, auch den Vertrag der Rechtsanwälte, so beschränken wir uns auf diejenigen Fälle, in denen ein Dienstvertrag vorliegt, sei es der allgemeine Dienstvertrag oder die spezialgesetzlich geregelten Dienstverträge, wie der gewerbliche Dienstvertrag, der der Bergleute, des Gesindes und auch das Dienstverhältnis der Beamten. Auch die Fälle, in denen das gewöhnliche Leben von Verdingen im Akkord spricht, z. B. wenn einem Werkmeister ein Werk „in Akkord“ gegeben wird, scheiden aus.

Im Vordergrund unserer Betrachtung steht der Akkordvertrag der gewerblichen Arbeiter.

Im gewerblichen Leben spricht man gewöhnlich kurz von Lohnarbeit¹⁾, wenn man Zeitlohnarbeit, also die Leistung von Arbeit gegen eine nach der Arbeitszeit bemessene Vergütung meint, dagegen spricht man von Akkord oder Akkordarbeit, wenn Akkordlohn gezahlt wird, das heißt, wenn das Maß der Leistung, das Ergebnis der Arbeit der Vergütung zugrunde gelegt wird.

Beim Bergbau ist der Ausdruck Gedinge für Akkordarbeit seit alter Zeit üblich und gesetzlich im Gebrauch²⁾.

Das Bürgerliche Gesetzbuch enthält gar keinen Ausdruck für Akkordlohn. Es spricht beim Dienstvertrage nur einmal (§ 623) von dem Falle, daß die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist. Hierbei hat der Gesetzgeber, wie sich aus der Vorgeschichte des Gesetzes ergibt, an den Stücklohn gedacht, und Stücklohn ist der Ausdruck, mit

¹⁾ GG. Berlin, 18. Mai 1905, Nr. 411, Kap. 5, Grundsätze Nr. 1.

²⁾ Im alten deutschen Bergrecht unterschied man zwischen *kost uf tage* u. *kost zu wurffen*, was ungefähr dem Unterschied zwischen Zeit- und Akkordlohn entspricht.

welchem die Gewerbeordnung im Allgemeinen den Akkordlohn bezeichnet.

Neuerdings hat man unterschieden zwischen dem eigentlichen Akkordvertrag und dem Stücklohnvertrag und hat unter Stücklohnvertrag den Vertrag bezeichnet, nach welchem der Arbeiter fortlaufend Stücke gleicher Art zu fertigen hat.

Lotmar hatte für Akkordlohn den Ausdruck Werklohn vorgeschlagen, ist aber später davon abgegangen. *Koehne* braucht für den Akkord im allgemeinen den Ausdruck Leistungslohnvertrag und teilt diesen in zwei Unterarten: den Stücklohnvertrag, bei dem der Arbeiter fortlaufend gleiche Stücke herstellt und den gewerblichen Arbeitsverdingungsvertrag, bei welchem dem Arbeiter eine bestimmte Arbeit für einen vereinbarten Preis übertragen wird, also den Fall, der oben als eigentlicher Akkordvertrag bezeichnet ist. — Der Ausdruck *Gedinge* ist neuerdings auch auf den nicht bergmännischen Akkordvertrag übertragen worden und wohlgeeignet, die jetzt noch übliche Bezeichnung Akkord zu ersetzen¹⁾.

In Frankreich spricht man von *travail à la tâche*, *travail en pièce* (Akkordvertrag), *marchandage* (Akkordvertrag der Zwischenmeister)²⁾.

Gegenstand des Akkordvertrages können sein alle Arbeiten, die Gegenstand eines Dienstvertrages sein können: die Entstehung, Verarbeitung, Veränderung von Sachen, das Transportieren, Messen, Zählen, Registrieren, Auffinden, Untersuchen, Schätzen, die Hervorrufung physikalischer Erscheinungen in Sachen (Wärme, Licht, Elektrizität), das Beschützen,

¹⁾ Der Vorstand des deutschen Juristentages hatte sich für den Ausdruck „Arbeitsvertrag auf *Gedinge*“ entschieden. Verhandl. d. XXVIII. D. Juristentages, Bd. I S. 201.

Der Ausdruck Leistungslohn kann leicht mit dem Ausbedingen von Lohn „nach Leistung“, einer sehr häufigen Redewendung, verwechselt werden, die bedeutet, daß die Höhe des Zeitlohnes von der Qualität der Leistung abhängen soll, d. h. davon, ob der Arbeiter tüchtig ist oder nicht, was sich erst nach längerer Arbeitszeit herausstellt.

²⁾ Österreich: Stücklohn und Akkordlohn vgl. Österr. GO. § 77. *Heiling*, Österreichisches Gewerberecht, Wien 1898, Bd. 1, S. 96, Anm. 15. *Heiling* spricht beim Akkord von der Übernahme einer Arbeitsverdingung in Bausch und Bogen.

Bewachen, Beaufsichtigen, Einwirkungen auf den menschlichen Körper. Zu unterscheiden sind auch Tätigkeiten mit und ohne Umwandlung eines Gedankeninhalts¹⁾.

Praktisch wird die Akkordarbeit da mit Vorliebe angewendet werden, wo einerseits eine Schätzung des Wertes der Arbeit für einzelne Stücke, Teile, Quanten einer Arbeit nicht ohne allzu große Schwierigkeiten möglich, andererseits die Kontrolle und Überwachung des Arbeiters schwierig oder untunlich ist. Daher ist Akkordabrede üblich bei Arbeiten, die gleichmäßig und fortlaufend schon längere Zeit verrichtet worden sind, bei Arbeiten außerhalb eines geschlossenen Betriebes, bei Montagen, Bauten, sofern nicht andere Bedenken entgegenstehen, insbesondere bei der Heimarbeit, in der ein Ersatz der Akkordarbeit durch Zeitlohnarbeit gar nicht denkbar ist. Die Akkordarbeit ist auch angebracht, wenn es darauf ankommt, den Arbeiter zur Anwendung besonderer technischer Fähigkeiten, insbesondere seiner Erfindungsgabe zu veranlassen und hier auch dann, wenn es sich nur um eine einmalige Arbeit handelt, die Konstruktion eines neuen Apparates, einer neuen Maschine, während sonst im allgemeinen die Akkordarbeit nicht angebracht ist bei Arbeiten, die zum ersten Male hergestellt werden, die nur einmal angefertigt werden sollen, Modellen, Mustern, Probestücken, es sei denn, daß die Bezahlung oder Berechnung nach einzelnen Manipulationen, Operationen stattfinden kann, deren Preis schon allgemein feststeht. Eine gewisse Einschränkung der Akkordarbeiten empfiehlt sich auch in gefährlichen Betrieben, so ist denn z. B. in Pikrinsäurefabriken die Akkordarbeit verboten. Übelstände haben sich auch herausgestellt bei Arbeiten, bei denen der Arbeiter einer gewissen Ruhe bedarf, und bei solchen, deren Nachprüfung oder nachträgliche Abänderung, insbesondere wegen der damit verbundenen Kosten, mit großen Schwierigkeiten verbunden ist, z. B. Maurerarbeiten, wenigstens soweit es sich um den Rohbau handelt²⁾. Die Akkordarbeit ist an sich auch geeignet, Arbeiter zu übermäßigen

¹⁾ Vgl. *Rümelin* S. 65—66.

²⁾ Doch scheint neuerdings die Akkordmaurerei wieder beliebter zu werden, z. B. in Berlin.

Leistungen anzuspornen, und sie wird daher für jugendliche Arbeiter mitunter verderblich, und zwar auch deshalb, weil diese noch nicht die nötige Erfahrung besitzen, um die Angemessenheit des ihnen angebotenen Preises prüfen zu können.

Ein Bedürfnis für die Akkordarbeit ist auch da gegeben, wo die Kontrolle der Arbeiter aus persönlichen Gründen erschwert ist, sei es, weil der Arbeiter, der besondere Geschicklichkeit oder Fähigkeit besitzt, sich keiner Kontrolle unterwerfen will, sei es, weil die Unmöglichkeit der Kontrolle in der Person des Arbeitgebers liegt. Das wird oft dann der Fall sein, wenn es sich um Nebenarbeit handelt, z. B. Tischlerarbeit in der Metallfabrikation, Tapeziererarbeit in Verbindung mit der Möbelfabrikation, Kunstschlosserarbeit im Baugewerbe. Das Verfahren ist leicht erklärlich, wenn sich in dem Hauptbetrieb keine geeignete Person findet, die derartige Arbeiten kontrollieren kann, während die Anstellung eines besonderen fachkundigen Beamten wegen des geringen Umfangs der Nebenarbeiten sich nicht lohnt.

Die Akkordarbeit kommt schließlich bei solchen Arbeiten vor, die lediglich in einer ganz mechanischen Bedienung einer im wesentlichen automatisch arbeitenden Maschine bestehen, z. B. in der Schraubendreherei, der Knopffabrikation bei Arbeitern z. B., die lediglich die Körbe mit den fertigen Knöpfen wegzunehmen und zu leeren haben. Hier erfolgt die Bezahlung nach der Stückzahl, obwohl diese lediglich von der Tätigkeit der Maschine abhängt. Dabei werden sogar unbrauchbare Stücke bisweilen von der Bezahlung ausgeschlossen¹⁾, wenngleich die Unbrauchbarkeit garnicht auf die Tätigkeit des Arbeiters zurückzuführen ist.

Im Falle des eigentlichen Akkordvertrages wird dem Arbeiter eine bestimmte individualisierte Leistung übertragen:

¹⁾ *Rümelin* bemerkt, daß die heutige Technik ihres Erfolges so sicher sei, daß ein Fehler in der Regel auf ein Verschulden des Arbeiters zurückzuführen sein dürfte. Demgegenüber möchte ich aus der Praxis bemerken, daß die genauesten Maschinen in ihren Leistungen verschieden sind und daß das beste Material in der Qualität Unterschiede aufweist, die die zu verfertigende Ware beeinflussen. Bei der Prüfung einzelner Fälle bin ich in dieser Beziehung zu überraschenden Resultaten gekommen, die ich vorher selbst nicht für möglich gehalten hätte.

die Herstellung eines Arbeitsstückes oder Arbeitsteiles, z. B. der Bau einer Lokomotive, eines Büfets, das Nähen eines Kleides. Nicht wesentlich davon verschieden liegt der Fall, wenn dem Arbeiter eine bestimmte Anzahl einzelner Stücke, Teile oder Operationen übertragen wird. Dagegen nähert sich der Stücklohnvertrag, bei dem ohne Beschränkung auf eine bestimmte Zahl fortlaufend Stücke, Teile oder Operationen geliefert werden, wie beim Schraubendreher, beim Putzer, der nach der Zahl der von ihm geputzten Quadratmeter bezahlt wird, dem Zeitlohnvertrage. Vom Akkord des Einzelarbeiters ist wieder zu unterscheiden der Gruppen- oder Kolonnenakkord, bei dem mehrere Arbeiter, die entweder einander gleichgeordnet oder untergeordnet sind, gemeinschaftlich eine Arbeit verrichten, z. B. die Putzkolonne meist unter einem Kolonnenführer, der Rohrleger und seine Helfer, die Kommune der Ziegeleiarbeiter, die Heimarbeiter mit ihren Hilfskräften. Mitunter nähert sich die Stellung des ersten Arbeiters der eines selbständigen Unternehmers, namentlich bei Arbeiten außerhalb geschlossener Betriebe z. B. im Baugewerbe, bei Montagen, in der Heimarbeit, die in die selbständige Hausindustrie übergeht, deren Leiter man nicht mehr als gewerbliche Arbeiter, als dienstpflichtige Personen ansieht.¹⁾

Abgesehen von der Über- und Unterordnung ist die Stellung der Mitglieder einer Gruppe oder Kolonne insofern eine verschiedene, als die Arbeiter entweder nebeneinander mit derselben oder mit gleichartiger oder mit verschiedener Arbeit beschäftigt

¹⁾ Die Fälle, in denen wirtschaftlich schwache Personen als selbständige Unternehmer und Arbeitgeber auftreten, lassen sich weder durch die Rechtsprechung, die bei den Gewerbegerichten in dieser Beziehung oft über das Ziel hinausschossen ist, noch durch die Gesetzgebung beseitigen. Es ist unmöglich, im Widerspruch mit ernstgemeinten Parteiabreden statt des Gegenkontrahenten ohne weiteres den Geldgeber in Anspruch zu nehmen oder den, der den größten Vorteil hat. Solche Feststellungen sind überaus schwierig. Auch der Geldgeber ist oft vorgeschoben und mittellos. Die Hauptsache ist, daß die Arbeiter selbst aufpassen und sich nicht, was sie es leider oft tun, zu schwindelhaften Spekulanten drängen, sondern die Arbeit bei soliden Firmen vorziehen. Wenn man ihnen den Lohn auf alle Fälle zu sichern sucht, so wird der Übelstand noch größer werden.

sind: der eine Arbeiter besorgt das Drehen, der andere das Bestoßen, der dritte das Polieren, der vierte das Putzen und der fünfte das Lackieren des Arbeitsstückes, oder wie bei den Maurern, ein jeder die gleiche Arbeit verrichtet. Wieder in anderen Fällen müssen die Arbeiter sich in die Hand arbeiten, z. B. beim Nieten, wo ein Arbeiter das Niet hält, während der andere zuschlägt.

Neben den am Akkordlohn beteiligten Arbeitern können andere in Zeitlohn dabei tätig sein, sei es in untergeordneter oder übergeordneter Stellung, sei es, indem dieser Zeitlohn vom Akkordlohn in Abzug kommt, sei es, daß er besonders bezahlt wird.

Der Kolonnenvertrag gibt wie die Heimarbeit den Arbeitern eine größere Selbständigkeit. Die Kolonne bildet eine selbständige Einheit, die dem Arbeitgeber kraftvoller gegenübersteht, als der einzelne. Daher kommen bis in alle Einzelheiten durchgebildete Verträge mit den Kolonnen vor, während der Vertragsinhalt mit dem einzelnen Arbeiter sich gewöhnlich nur auf das Notwendigste beschränkt, indem der Arbeiter im übrigen den Anweisungen des Arbeitgebers unterworfen ist. Demgegenüber regiert sich die Kolonne selbst. Die Aufsicht führt oft lediglich ein selbstgewählter Kolonnenführer, der sich — abgesehen von seiner Rechtsstellung — faktisch nach dem Willen der Mehrheit richten muß.

Eine besondere Regelung hat die Akkordarbeit vielfach in den sogenannten Tarifverträgen, auch Kollektiv-Arbeitsverträge¹⁾ genannt, gefunden, von denen in Deutschland schon vor mehreren Jahren über 3000 festgestellt worden sind. An diesen Verträgen sind meist große Gruppen von Verbänden beteiligt. Hierdurch werden sie noch mehr, wie die Kolonnenverträge²⁾ der Willkür der Arbeitgeber entrückt. Sie bringen daher eine nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch vertragsfähige, ihren Parteiwillen wirksam zur Geltung zu bringen vermögende Partei in das System der Akkordverträge hinein und werden deshalb ein für die Ausbildung des freien Akkord-

¹⁾ Ein Ausdruck, den *Lotmar* wegen der von den anderen Arbeitsverträgen vollständig verschiedenen Natur verwirft.

²⁾ Die übrigens auch mit dem Namen Kollektivarbeitsverträge belegt werden.

I. Kap. Wirtschaftliche Betrachtung über den Akkordvertrag. 11

vertrags äußerst förderliches Mittel sein, wenngleich sie die Abreden der Einzelparteien in wichtigen Punkten durch die allgemeinen Abmachungen ersetzen. Sie betonen aber wirksam die Vertragsnatur der Akkordabrede und werden die Parteien auf dem von ihnen freigelassenen Gebiete veranlassen, die Akkordverträge weiter auszubauen.

Verwandt mit den Akkordverträgen sind die partiarischen Rechtsgeschäfte, denen *Crome*¹⁾ für die Zukunft eine erhebliche Ausbreitung verspricht, weil sie eine gerechtere Verteilung des durch Arbeit erzielten Gewinnes ermöglichen. Beim partiarischen Geschäft erhält der Arbeiter einen Teil am Gewinn. Diese Vertragsform ist nicht nur auf Dienstverträge beschränkt, sie kommt auch bei Werk-, Gesellschaft-, Pacht- und anderen Verträgen vor. Hier können uns nur die partiarischen Dienstverträge interessieren. Die Vergütung besteht dabei ausschließlich oder zum Teil in einer Quote des wirklichen erzielten Gewinnes, so daß sie niemals von vornherein feststeht, sondern von der Erlangung eines Gewinnes überhaupt abhängt. Dahingegen wird der Akkordlohn zwar auch unter Berücksichtigung des zu erwartenden Gewinnes berechnet. Er wird aber im voraus auf einen bestimmten Betrag normiert und ist mit dem normierten Satze nach geleisteter Arbeit zu bezahlen, auch wenn der erhoffte Gewinn ausbleibt.

Etwas Verwandtes mit der Akkordarbeit haben alle Systeme, bei denen der Lohn nicht oder nicht ausschließlich nach der Zeit der Arbeitsleistung bemessen wird.²⁾

Es werden dem Dienstverpflichteten auch häufig Provisionen nach verschiedener Berechnung, nach der Zahl, dem Geldbetrag usw. des durch seine Arbeit bewirkten Erfolges gewährt.

Einzelne Unternehmer haben besondere Systeme der Gewinnbeteiligung ausgebildet³⁾.

¹⁾ Die partiarischen Rechtsgeschäfte. Berlin 1897.

²⁾ S. *Lotmar* S. 339 u. Anm. 3. Einen kurzen und klaren Überblick über die Bedeutung der Akkordarbeit gibt *Ludwig Bernhard* als national-ökonomischer Referent in vollendeter Form auf dem 28. Deutschen Juristentage in Kiel. Verhandl. desselben Bd. III S. 509—521 u. 598—602.

³⁾ *Heinrich Freese*, Die Gewinnbeteiligung der Angestellten. II. Aufl. 1905. Vgl. hinsichtlich des Akkordvertrags S. 22 ff. — *Ernst Abbe*, Gesammelte Abhandlungen Bd. III S. 102 ff., 120 ff.

Andere zahlen Prämien für besonders gute Leistungen. Auch sie setzen daher die Höhe des Lohnes in Beziehung zu dem erreichten Erfolg¹⁾. Daher gelten vielfach die Grundsätze des Akkordvertrages auch für diese Formen des Dienstvertrags.

Endlich sind die Trinkgelder²⁾ zu erwähnen. Sie werden für einzelne Leistungen und auch meist nach der Qualität der Leistung bezahlt. Ein Rechtsanspruch gegen den Zahlenden wird beim Trinkgeld niemals gegeben sein. Wohl aber werden vom Arbeitgeber dem Arbeiter oft Trinkgelder garantiert, die mitunter die einzige Vergütung bilden, z. B. bei Kellnern, Portiers, Hausdienern. Auch hier liegt eine nicht nach Zeit bemessene Vergütung vor, doch würde es zu weit führen, die daraus sich ergebenden Rechtskonsequenzen, die in den Gewerbegerichtserkenntnissen oft eine Rolle spielen, im Rahmen dieser Untersuchung weiter zu verfolgen.

Die Akkordarbeiten, um die es sich hier handelt, werden stets im Rahmen eines Dienstvertrags geleistet. Es liegt also ein Rechtsverhältnis vor, bei dem wie eine gewisse Dauer wesentlich ist, während bei einem Werkvertrage die Zeitdauer, welche für die Herstellung des Werkes erforderlich wird, ganz unerheblich bleibt.

Der Umfang der übernommenen Arbeit ist für die Frage, ob Dienst- oder Werkvertrag vorliegt, ganz gleichgültig. Es werden Akkordarbeiten dienstpflichtigen Personen übergeben, bei denen die Vergütung Tausende von Mark beträgt, während die Vergütung bei einem Werkvertrag ganz winzig sein kann.³⁾

2. Akkordberechnung.

1. Von großer Wichtigkeit ist bei der Akkordarbeit die Berechnung des Akkordlohnes vor der Vereinbarung über

¹⁾ *Harms*, Die Lohnsysteme der Marineverwaltung. Berlin 1905.

²⁾ *S. Lotmar* S. 169, 700, 717; *Ihering*, Das Trinkgeld. Braunschweig 1902.

³⁾ Größere Montagen pflegen besonders im Großbetriebe an einzelne Arbeiter auf Grund sorgfältig ausgearbeiteter schriftlicher Verträge — oft nach gedruckten Formularen — übertragen zu werden. Hierbei waltet das Bestreben ob, die Vorteile des Dienst- und Werkvertrages miteinander zu verbinden. In der Regel werden diese Verträge als wirkliche Akkordverträge, nicht als Werkverträge zu beurteilen sein.

denselben. Sie ist hier nicht nur wegen ihrer wirtschaftlichen Bedeutung zu erwähnen (das würde im Rahmen einer rechtlichen Untersuchung nicht zulässig sein) sondern weil die richtige Berechnung des Akkordlohnes als eine Rechtspflicht des Arbeitgebers bezeichnet werden muß.

Äußerst klar und wohl durchgehends den tatsächlichen Verhältnissen entsprechend ist hier das von *Ludwig Bernhard*¹⁾ aufgestellte System der Berechnungsarten, das wir im Nachstehenden mit geringen Abweichungen kurz wiedergeben:

2. Es sind zu unterscheiden:

- a) die Stückberechnung,
- b) die Einheitsberechnung,
- c) die Elementenberechnung,
- d) die indirekte Akkordberechnung,
- e) die Berechnung nach einer Probearbeit,
- f) die Feststellung des Preises durch automatische Anzeiger,
- g) Akkordtarife,
- h) gleitende Akkordlohnskalen.

a) Bei der Stückberechnung wird ein bestimmter Preis für das ganze Arbeitsstück zugrunde gelegt, z. B. für das Gießen einer Gipsfigur 50 Pf., für die Montage einer Maschine 1000 M.

b) Bei der Einheitsberechnung wird nicht das ganze Arbeitsstück, sondern eine Maßeinheit zugrunde gelegt, z. B. das Tausend vermauerter Steine, das Quadratmeter geputzter Fläche, ein Kubikmeter ausgehobener Erde. Oft werden hier unsachliche Maße gewählt, so wird z. B. bei einer Arbeit, die in der Herstellung einer bestimmten Oberfläche oder Form besteht, ein Gewichtsmaß gewählt; z. B. beim Metallguß, der nach dem Gewicht des gelieferten Gußstückes bezahlt wird, oder beim Düngen eines Ackers, wenn dasselbe nur nach der zu düngenden Oberfläche und nicht nach dem Quantum des zu verarbeitenden Düngers bezahlt wird, beim Verlegen eines Rohres in die Erde, wenn nur die Länge des Rohres und nicht die Tiefe des Grabens berücksichtigt wird.

¹⁾ Die Akkordarbeit S. 140—174.

c) Die Elementenberechnung ¹⁾. Diese besteht darin, daß eine Gesamtarbeit in ihre Elemente, in einzelne Operationen zerlegt wird. Es soll z. B. ein Fernrohr gebaut werden. Diese Arbeit zerfällt u. a. in das Gießen von Metallteilen, das Drehen solcher, das Polieren, Lackieren, das Überziehen mit Leder, das Schleifen der Gläser, das Einsetzen derselben, das Montieren, Feilen, Bohren. Jede einzelne Operation, z. B. das Bohren eines Loches, dauert eine bestimmte Zeit und erfordert eine bestimmte Fähigkeit. Es kommt auch auf die Beschaffenheit des Materials an.

Für jedes der in Frage kommenden Arbeitselemente läßt sich auf Grund der Erfahrung in anderen Fällen ein bestimmter Preis berechnen. Die Gesamtheit der Elementenpreise ergibt den Akkordpreis.

d) Bei der indirekten Akkordberechnung ergibt sich der Lohn des einen Arbeiters nach dem Lohn eines anderen Arbeiters. Wenn z. B. der Monteur für eine bestimmte Verrichtung 50 M. erhält, so erhält der Helfer 20 M. oder eine bestimmte Quote, ein Viertel, ein Drittel des Akkordpreises. Da mehrere Arbeiter nicht immer die gleiche Zeit an einer Arbeit arbeiten und mitunter die Arbeit eines geringeren Arbeiters umfangreicher als die des Vorarbeiters ist, so wird ein Ausgleich dadurch geschaffen, daß zunächst jeder Arbeiter einen bestimmten Stundenlohn entsprechend seiner Fähigkeit erhält. Der Betrag dieser Stundenlöhne kommt dann vom Akkordlohn in Abzug. Was schließlich noch übrig bleibt, wird unter die Arbeiter verteilt, entweder nur nach einem bestimmten im voraus zu vereinbarenden Bruchteil oder unter nochmaliger Berücksichtigung der geleisteten Stunden.

e) Bei der Berechnung nach Probe wird zunächst ein normaler Arbeiter, oft einer der Besten mit der Arbeit betraut unter Vereinbarung eines Zeitlohnes. Nach den sich dann ergebenden Arbeitskosten wird der Akkordpreis für die Zukunft festgesetzt.

¹⁾ Auch Lis'enberechnung, Akkordkalkulation benannt, letzteres, weil der Meister auf Grund der von der Betriebsleitung festgestellten und in Listen zusammengestellten Preise den Akkordlohn kalkuliert, s. *Bernhard* S. 149 ff.

I. Kap. Wirtschaftliche Betrachtung über den Akkordvertrag. 15

f) In der englischen Industrie sind zum Teil, wie z. B. in der Textilindustrie automatische mechanische Vorrichtungen in Verbindung mit den von den Arbeitern benutzten Maschinen gebracht worden, die von selbst das Quantum der geleisteten Arbeit in mehr oder minder differenzierter Weise angeben¹⁾.

In Deutschland soll dieses System noch nicht Eingang gefunden haben.

g) Oft werden die Akkordpreise in Akkordtarifen festgelegt, die bald einseitig vom Arbeitgeber aufgestellt werden, bald in einem sog. Tarifvertrage vereinbart sind, einer Vertragsart, die von diesen Tarifen ihren Namen herleitet, deren Inhalt sich aber keineswegs auf die Aufstellung eines Tarifes beschränkt. Häufig enthalten die sog. Tarifverträge überhaupt keine Tarife. Den Akkordtarifen liegen nun die zu a bis f angeführten Berechnungsarten zugrunde. Den einzelnen Akkordverträgen werden dann wieder die Tarife zugrunde gelegt, sei es, daß im Einzelfall auf ihre Positionen verwiesen wird, sei es, daß ohne weiteres die entsprechende Tarifposition als Teil des Akkordvertrags gilt.

Bei diesen Tarifen werden mitunter komplizierte Schemata aufgestellt, von denen ein solches nach dem *Bernhardschen* Buche S. 161, betreffend das Bohren von Schmiedeeisen mitgeteilt wird:

Eisen- dicke in mm	25 mm Loch				22 mm Loch											
	Winkel		Flach		Winkel		Flach		Winkel		Flach					
	leicht	schwer	leicht	schwer	leicht	schwer	leicht	schwer	leicht	schwer	leicht	schwer	leicht	schwer		
25.6	2.0	2.2	1.9	2.1	1.8	2.0	1.7	1.9	1.6	1.9	1.6	1.8				
23.5	1.9	2.1	1.8	2.0	1.7	1.9	1.6	1.8	1.5	1.8	1.5	1.7				
22.0	1.8	2.0	1.7	1.9	1.6	1.8	1.5	1.7	1.4	1.7	1.4	1.6				
20.5	1.7	1.9	1.6	1.8	1.5	1.7	1.4	1.6	1.3	1.6	1.3	1.5				
19.0	1.6	1.8	1.5	1.7	1.4	1.6	1.3	1.5	1.2	1.5	1.2	1.4				
17.5	1.5	1.7	1.4	1.6	1.3	1.5	1.2	1.4	1.1	1.4	1.1	1.3				
16.6	1.4	1.6	1.3	1.5	1.2	1.4	1.1	1.3	1.0	1.3	1.0	1.2				
14.5	1.3	1.5	1.2	1.4	1.1	1.3	1.0	1.2	0.1	1.2	0.9	1.1				

usw.

¹⁾ Engl. Fabrikgesetz vom 6. Juli 1895. Auf Grund desselben sind die automatischen Anzeiger nach und nach eingeführt worden in der

Aus diesem Schema ergibt sich, daß die Preise variieren je nach der Dicke des Eisens, der Größe des Loches, der Härte des Materials usw. Es handelt sich bei der mitgeteilten Tabelle um einen sehr einfachen Fall, das Bohren von Löchern. Bei komplizierten Arbeiten werden die Tabellen entsprechend umfangreicher und komplizierter.

h) Die gleitenden Akkordskalen dienen dazu, die Arbeitslöhne den fallenden und steigenden Preisen der Waren anzupassen. Auch sie können einseitig oder durch Vertrag mit den Arbeitern festgelegt sein. Dabei steigen und fallen die Löhne mit dem Steigen und Fallen der Preise der zu fertigenden Produkte. Es wird der Ausgangslohn, sowie von Zeit zu Zeit der als maßgebend zu betrachtende Preis der hergestellten Produkte festgestellt.

Das System ist anscheinend mit Erfolg im englischen Bergbau eingeführt worden, in Deutschland aber noch nicht zur Anwendung gelangt.¹⁾

Bei allen Berechnungsmethoden muß die wechselnde Qualität des zu bearbeitenden Materials, der Werkzeuge, Maschinen, der Vorarbeiten, der Arbeiter insbesondere, wenn sie gemeinschaftlich an einer Akkordarbeit arbeiten, die ganze Einrichtung des Betriebes, die Regelung der Arbeitszeit, auch das Quantum der Arbeit berücksichtigt werden, d. h. ob es sich nur um eine Arbeit von geringem Umfange und die Bearbeitung weniger Stücke oder um eine große Quantität der zu fertigenden Stücke handelt, wobei der Arbeiter eine zweckmäßige Einteilung der Arbeit treffen und dadurch mehr leisten kann. Wichtig ist meist, daß der Arbeiter sofort mit der Arbeit beginnen und sie ohne Unterbrechung vollenden kann. Wichtig ist auch eine genaue Feststellung des Umfangs der Akkordarbeit und insbesondere, welche Nebenarbeiten dazu gehören

Textilindustrie, der Lederindustrie, einzelnen Gebieten der Eisenfabrikation und der Hutfabrikation. Die automatischen Anzeiger sind auch in Belgien eingeführt.

¹⁾ In England sind derartige Systeme besonders in Tarifverträgen festgelegt. Die Durchführung der gleitenden Skala wird einem Tarifamt übertragen, das dann in Zweifelsfällen zu einer den Lohn festsetzenden Behörde wird.

und welche besonders bezahlt werden sollen. Sehr häufig kommt der Akkordlohn vermischt mit Zeitlohn vor, entweder in der Weise, daß die Parteien vereinbaren, daß ein verabredeter Zeitlohn gezahlt werden soll, wenn eine bestimmte Arbeit nicht im Akkordlohn übernommen wird, oder in der Weise, daß der Akkordarbeiter trotz Vereinbarung eines Akkordpreises stets einen Anspruch auf einen Zeitlohn als Minimum haben soll, sei es nun in allen Fällen oder bei normaler Arbeitsleistung. Der Minimalzeitlohn hat mitunter auch nur die Bedeutung, daß er bei der Berechnung der Akkordlöhne zugrunde gelegt werden soll, so daß der Arbeiter solche Akkorde ablehnen kann, bei denen dieser Minimallohn nicht zugrunde gelegt wurde, wohingegen er aber nach erfolgter Übernahme keine Änderung der Preise verlangen kann, auch wenn er den Minimalzeitlohn nicht erreicht.

Man kann sagen, daß der Fall, in dem ein Arbeiter ausschließlich gegen Akkordlohn arbeitet, im gewerblichen Leben selten ist.

Laut und berechtigt sind die Klagen über ungenaue Akkordberechnungen, die, wie ich bestätigen kann, in treffender und sachkundiger Weise ohne Übertreibung von *Bernhard* hervorgehoben werden¹⁾. Und wo die Grundlagen der Akkordberechnung gewissenhaft festgestellt werden, wie in vielen Großbetrieben, da wird ihre Anwendung von untergeordneten Organen oft völlig vereitelt. Daher ist für eine richtige Anwendung des Akkordsystems ein Stamm gebildeter und zuverlässiger Meister, Vorarbeiter und Revisoren eine notwendige Vorbedingung. Diesen kann nicht der einzelne Industrielle, sondern nur die Gesamtheit heranziehen.

3. Die Akkordverteilung.

Nächst der Akkordberechnung ist die Akkordverteilung das wichtigste und zu vielen Streitfragen, auch juristischer Natur, Veranlassung gebende wirtschaftliche Problem des Akkordvertrags.

Allerdings tritt diese Frage zunächst zurück, wenn eine Arbeit einem einzelnen Arbeiter übertragen wird. Sie tritt

¹⁾ S. 171 ff.

aber nur zurück. Sie kommt auch hier nicht in Wegfall. Sehr oft kommt der Fall vor, daß ein Arbeiter die von einem früheren Arbeiter begonnene Akkordarbeit fortsetzen muß, daß aber auch er die Arbeit nicht vollendet und daß nach ihm noch ein dritter, vierter, fünfter Arbeiter daran arbeitet. Gleichwohl soll für die vollendete Arbeit nur der von vornherein vereinbarte Akkordlohn gezahlt werden. Die Frage wird in der Praxis oft dadurch zu lösen versucht, daß der erste Arbeiter außer den während der Arbeit gezahlten Abschlägen überhaupt nichts mehr erhält, so daß dann der ganze Rest des Akkordpreises dem folgenden Arbeiter verbleibt. In vielen Fällen wird zwischen den Gründen unterschieden, aus denen der erste Akkordarbeiter die Arbeit nicht vollendet hatte. Je nachdem der Grund in seinem eigenen Verschulden oder in dem des Unternehmers liegt oder überhaupt ein Verschulden nicht vorliegt, erhält er einen höheren oder geringeren Stundenlohn für die geleisteten Arbeitsstunden. Dadurch kommt es, daß er sich, wenn ihn kein Verschulden trifft, geschädigt fühlt, während andererseits, wenn er einen höheren Stundenlohn erhält, der Rest für die folgende Arbeit zu gering wird. Meist findet keine genaue Feststellung statt, welche Arbeitsleistung noch zu verrichten ist, und dann entstehen Differenzen, wenn der Rest zu gering ist, zumal mit Rücksicht darauf, daß gewöhnlich durch die Unterbrechung der Arbeit eine Erschwerung derselben eintritt.

Noch wichtiger ist die Akkordverteilung, wenn mehrere Arbeiter, mitunter große Kolonnen von über hundert Arbeitern an einer Akkordarbeit arbeiten. Die einzelnen sind dann oft sehr verschieden beteiligt, besonders wenn die Arbeit lange Zeit, mitunter Jahr und Tag in Anspruch nimmt. Die Leistung der einzelnen Arbeiter ist von verschiedener Qualität, der eine fungiert als Leiter, Kolonnenführer, andere als Gesellen, wieder andere als Helfer; ferner arbeiten Lehrlinge mit. Während der Dauer der Arbeit treten bei einzelnen Arbeitern Verhinderungen ein. Einzelne scheiden aus der Kolonne aus, bald freiwillig, bald gezwungen. Gewöhnlich wird in allen solchen Fällen den einzelnen ein Minimalzeitlohn garantiert, der ihm häufig von vornherein als Abschlag gezahlt wird. Bei freiwilligem Aus-

tritt wird dieser Lohn oft auf den ortsüblichen Tagelohn reduziert, so daß der Arbeiter für die letzte Woche nichts erhält oder gar noch etwas zurückzahlen muß¹⁾. Bei einem Austritt auf Veranlassung des Arbeitgebers wird der Akkordlohn oft erschöpft. Selten wissen alle Arbeiter, was in einem solchen Falle vereinbart ist, was der andere Arbeiter erhalten hat. Meist werden sie nicht gefragt, wenn Arbeiter entlassen und andere eingestellt werden. In allen diesen Fällen entstehen große Differenzen. Mitunter ist das System ein derartiges, daß der Anteil der einzelnen am Akkordlohn überhaupt nicht unter Berücksichtigung seiner Leistung berechnet werden kann. Solche Systeme sind zu verwerfen, wenngleich den Arbeitgebern in einzelnen Fällen zuzugeben ist, daß sich eine Berechnung und Verteilung des Lohnes nach Maßgabe der Leistung des einzelnen gar nicht ermöglichen läßt. Dann kann eben in solchen Betrieben, was z. B. in Walzwerken vorkommen kann, nur gegen Zeitlohn gearbeitet werden.

4. Stellung der Arbeitgeber und Arbeiter zum Akkordvertrag.

Die ursprüngliche Form der unfreien Arbeit wurde abgelöst durch selbständige Kleinbetriebe. Soweit diese Gehilfen beschäftigten, geschah dies hauptsächlich gegen Naturallohnung durch Kost und Wohnung. Im Bergbau hat sich der Akkord- oder Gedingelohn in der Weise herausgebildet, daß ein Teil der ursprünglich ohne Ausnahme mitarbeitenden Gewerken, d. h. der Inhaber eines Bergwerkes, sich aus verschiedenen Gründen von der praktischen Mitarbeit zurückzogen und daß sie dafür den arbeitenden Gewerken einesteils nach Zeit, dann aber auch nach dem Quantum der gewonnenen Produkte berechnete Entschädigung gewährten („Kost auf Tage“ und „Kost zu Wurffen“). Aber auch auf anderen gewerblichen Gebieten wurde der Akkordvertrag schon in früheren Zeiten geübt. Eine größere Ausdehnung gewann er in England gegen Ende des 18. und zu Anfang des 19. Jahrhunderts. Neue Methoden gaben denjenigen Arbeitern, die

¹⁾ Was allerdings praktisch meist nicht erzwingbar ist.

sich auf sie verstanden, eine bevorzugte Stellung sowohl dem Arbeitgeber wie den Mitarbeitern gegenüber. Von ihrem Eifer hing die ganze Produktion ab. Sie mußten und wollten daher an dem Ergebnis ihrer Tätigkeit unmittelbar beteiligt sein.

Das geschah, indem man mit dem Vorarbeiter Preise „verakkordierte“, für welche er ein bestimmtes Quantum Ware lieferte. Von diesem Preise bezahlte er seine Mitarbeiter, die auf den sachkundigen Vorarbeiter angewiesen waren. Dabei erhielt er nicht die Stellung eines selbständigen Unternehmers, denn er arbeitete im Betriebe seines Arbeitgebers unter dessen Kontrolle, mit dessen Maschinen und Material. Er wurde sogenannter Zwischenmeister.

Weder die Arbeitgeber noch die Arbeiter wünschten, daß seine Stellung sich zur vollständigen Selbständigkeit auswachse: die Unternehmer, weil sie sich nicht selbständige Konkurrenten schaffen wollten; die Arbeiter, weil sie den aus ihren Reihen hervorgegangenen Personen keine bevorzugte Stellung gönnen wollten.

So entbehrte diese Stellung des moralischen Haltes. Der Zwischenmeister hatte nicht die Verantwortlichkeit des Unternehmers, er nutzte die günstige Gelegenheit aus, die ihm aus der Übergangszeit der Industrie erwuchs. Er dachte nicht an die Zukunft der Arbeitsverhältnisse, sondern suchte durch billige Löhne möglichst viel herauszuschlagen. Ihm fehlte andererseits das moralische Übergewicht des Unternehmers. So wurde diese Art Zwischenmeister zum Verderber der Arbeiterverhältnisse.

Die Arbeiter verlangten die Abschaffung dieses verhaßten Systems. Inzwischen war die Akkordarbeit und zwar zum Teil in der Form des Akkordmeister- oder Zwischenmeistersystems in den 30er Jahren des 19. Jahrhunderts auch auf die sich entwickelnde deutsche Industrie übertragen worden.

Während in der deutschen Theorie (*Rau, Roscher*) der Fortschritt anerkannt wurde, der in dem Akkordsystem lag, bezeichnet es *Marx* als die der kapitalistischen Produktion entsprechendste Lohnform, und damit hatte er von

seinem Standpunkte aus das Urteil über diese Lohnform gesprochen.

Die Arbeiterschaft, die insbesondere die Nachteile des Zwischenmeistersystems am eigenen Leibe fühlte, schloß sich ihrem theoretischen Führer an und brandmarkte diese Lohnform mit dem Verdikt: „Akkordarbeit — Mordarbeit“.

Die sozialdemokratische Partei verwirft demgemäß die Akkordarbeit, wobei als Motiv der Umstand maßgebend ist, daß sie eine Ungleichheit unter den Arbeitern schafft und damit die Einheitlichkeit der Arbeiterschaft gefährdet.

Gleichwohl ist es nicht zur Abschaffung der Akkordarbeit gekommen. Vielmehr ist sie in der Industrie, insbesondere in der deutschen, die herrschende Lohnform. Ja, praktisch ist sie nicht einmal von der Arbeiterschaft konsequent bekämpft worden.

Die meisten Arbeiter sehen es als einen Vorzug an, wenn sie in Akkord arbeiten können, und auch die Gewerkschaften sind sich nie in der Abschaffung der Akkordarbeit einig gewesen¹⁾. Im Gegenteil, sie haben erheblich an der Ausbildung des Akkordsystems durch Aufstellung von Akkordtarifen mitgewirkt. Zwar kann man aus ihrem Munde selten eine offene Anerkennung der Akkordarbeit hören. Sie suchen auch in die Tarifverträge Erklärungen dahingehend, daß die Akkordarbeit nach Möglichkeit einzuschränken oder abzuschaffen ist, hineinzubringen. Aber diese Erklärungen haben keine praktische Bedeutung. Eine Einschränkung hat die Akkordarbeit dadurch noch nicht erfahren.

Ein größerer Feind erwächst der Akkordarbeit in der modernen Großindustrie, die die notwendigen Konsequenzen der Akkordarbeit nicht ziehen will und damit dieses für Arbeitgeber und Arbeiter nützliche System untergräbt.

Ein Zweck, den die Arbeitgeber unter anderem mit dem Akkordvertrag verfolgen, ist der, daß sie dem Arbeiter die Möglichkeit geben wollen, durch höhere Anspannung seiner Intelligenz und seiner Kräfte zu einem höheren Gewinn zu kommen. Diese Aussicht soll ihn zur höchsten Leistung ver-

1) Ebenso *Ludwig Bernhard*, Handbuch der Lohnungsmethoden.

anlassen, ohne daß es derjenigen Kontrolle bedürfte, die bei dem Zeitlohnarbeiter nötig ist, damit er nicht, gestützt auf den sicheren Zeitlohnanspruch die Arbeitszeit vertrödelt, ohne genügend zu arbeiten.

Es ist nur logisch, wenn man dem Arbeiter nun einen sicheren Anspruch auf den Akkordlohn gibt. Das gehört in das Gebiet der Lohnsicherung, die eines der wichtigsten Mittel ist, um dem Arbeitgeber die Arbeitskraft des Arbeiters zu sichern.

Nun wollen aber die Arbeitgeber auf der andern Seite keine dauernden Verbindlichkeiten dem Arbeiter gegenüber eingehen, weil sie fürchten, dadurch in der freien Verfügung über ihren Betrieb behindert zu werden und weil sie ihrerseits meist praktisch nicht in der Lage sind, den Arbeiter zivilprozessual zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit anzuhalten.

Sie geben daher oft dem Akkordvertrag eine Gestalt, die es ihnen ermöglicht, die Akkordarbeit jederzeit zu unterbrechen, ohne dem Arbeiter vollen Schadenersatz oder den vollen Akkordlohnanspruch zu geben.

Sie nehmen damit dem Akkord selber die treibende Kraft¹⁾, und dies bestätigt, wie *H. West* durchaus zutreffend ausgeführt hat, die praktische Erfahrung. Dabei kommt dem falschen System noch der Umstand zugute, daß die Akkordarbeiter meist die Tragweite der bestehenden Bestimmungen der Arbeitsordnung noch nicht verstehen und glauben, auf alle Fälle ihren Anspruch auf den vollen Akkordlohn zu haben.

Daß das gerügte Verfahren auf einer Notwendigkeit beruht, wird dadurch widerlegt, daß durchaus nicht alle Betriebe und nicht alle Großbetriebe es mitmachen, sondern sogar sehr bedeutende Großbetriebe nicht, daß wohlwollende Beurteiler der Arbeitsverhältnisse aus industriellen Kreisen dieses System verwerfen und daß die einzige gesetzliche Regelung, die die Akkordarbeit in Deutschland gefunden hat,

¹⁾ *H. West*, Verfehlte Akkordpolitik. Diese Erfahrung habe auch ich in der gewerbegerichtlichen Praxis gemacht. Wegen der Wirkung der verschiedenen Lohnmethoden vergl. *Ludw. Bernhard*, Löhnungsmethoden.

nämlich die im Bergrecht, soweit das preußische Bergrecht in Frage kommt, dieses Verfahren verwirft.

Ein zweiter Fehler ist die stete Zurückführung des Akkordlohnes auf die geleistete Arbeitszeit. Diese Zurückführung mag man zur Kontrolle machen. Es ist aber in den meisten Betrieben Grundsatz, den Wochenlohn der Arbeiter eine bestimmte Grenze nicht übersteigen zu lassen. Deshalb reduziert man den Akkordlohn, wenn ein oder mehrere Arbeiter einen ungewöhnlich hohen Akkordlohn verdienen¹⁾. Man geht dabei von der Annahme aus, daß die Leistungsfähigkeit der einzelnen Arbeiter eine im wesentlichen gleiche ist, und erkennt damit das sozialdemokratische eiserne Lohngesetz an.

Radikale Arbeiterführer haben daher gegen dieses System wenig einzuwenden, weil sie hoffen, daß es zur Abschaffung der Akkordarbeit führen muß.

Es ist nun nicht Aufgabe dieser Monographie, die Notwendigkeit der Akkordarbeit zu erweisen. Das aber muß gesagt werden, daß durch diese Akkordpolitik der Akkordvertrag der Rechtsordnung entrückt wird²⁾ und daß diese Form des Akkordvertrags sich dem Zeitlohnvertrage nähert und daß mit seiner allgemeinen Anwendung ein wesentlicher Schritt zur Abschaffung der Akkordarbeit getan sein würde. Die Arbeitgeber entziehen sich dann zwar der Unannehmlichkeit einer rechtlichen Bindung. Sie lockern aber damit auch ihre Rechtsbeziehungen zur Arbeiterschaft überhaupt und machen dadurch den Zustand des rechtlosen Nebeneinanderexistierens neben der Arbeiterschaft, von welchem der Schritt zu Arbeiterkonflikten nur ein ganz geringer ist, zu einem dauernden.

Aber diese Politik wird sich überleben, besonders wenn die Arbeiterschaft wieder Freude an der Rechtsordnung gewinnen und damit den Vorwurf, daß der Arbeiter sich niemals rechtlich gebunden fühle, widerlegen wird. Für diese

¹⁾ In der Regel nur für künftige Akkorde, mitunter nimmt man die Reduzierung aber unberechtigtterweise auch bei einem bereits vereinbarten Akkord vor.

²⁾ Fischer in der Soz. Prax. Nr. 45 1907 Sp. 1190 f.

Entwicklung sind schon deutliche Anzeichen vorhanden, die wir insbesondere bei der Tarifvertragsbewegung beobachten können¹⁾.

¹⁾ Über die Zukunft der Akkordarbeit vergl. *Ludw. Bernhard*, Löhnungsmethoden S. 216 folg. Derselbe vertritt energisch den Standpunkt, daß an eine Abschaffung der Akkordarbeit nicht zu denken ist; daß sie vielmehr eine immer größere Verbreitung findet. Er hat auch mit Recht erkannt — was ich schon in meinem Gutachten hervorgehoben habe — daß die sogenannten höhere Löhnungsmethoden und auch die Gewinnverteilung das Akkordsystem zur Grundlage haben. *Bernhard* hat die Unentbehrlichkeit der Akkordarbeit klar erwiesen.

Zweites Kapitel.

Gesetzgebung und Literatur.

1. Gesetzgebung.

a) Das römische und gemeine Recht unterscheiden nur zwischen der *Locatio conductio operis*, wobei einem Unternehmer die Herstellung eines Werkes für einen bestimmten Preis übertragen wird, und der *Locatio conductio operarum*, das Dingen von Arbeitern, die ihre Arbeitskraft einem Herrn für eine Zeit zur Verfügung stellen. Hier ist die Bezahlung nach Zeit üblich gewesen. Es finden sich aber auch spärliche Andeutungen in den Quellen, wonach eine Beteiligung am Gewinn, eine *partiarische* Entlohnung vorkam.

b) Das preußische Allgemeine Landrecht ordnet beide Arten von Verträgen den Verträgen über Handlungen unter, wonach Handlungen gegen Sachen, oder Handlungen gegen Handlungen versprochen werden. Eine besondere Hervorhebung des Akkordvertrags fehlt auch dem preußischen Allgemeinen Landrecht (§§ 869—924. Tit. 11 I. A.L.R.).

c) Der Code civil unterscheidet im Anschluß an das römische Recht nur zwischen *louage de services* und *louage d'œuvre*, und die französische Rechtsprechung hat ausnahmslos den Akkordvertrag der gewerblichen Arbeiter der *louage d'œuvre* untergeordnet. Erst in neuerer Zeit hat die Praxis der französischen Gewerbegerichte angefangen, den Akkordvertrag der gewerblichen Arbeiter als *louage de services* zu behandeln¹⁾.

d) Auf einem Spezialgebiete hat der Akkordvertrag frühzeitig eine gewisse gesetzliche Ausbildung erfahren, nämlich

¹⁾ *Koehne*, Blätter für vergleichende Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre II. Jahrg. Heft 5-6, S. 4. — *Bernhard* S. 207—208.

auf dem Gebiete des Bergrechts, insbesondere in den sogenannten Gedinge-Ordnungen¹⁾). Diese behandeln zwar nicht Arbeitsverhältnisse im modernen Sinn. Denn Arbeiter und Unternehmer waren dazumal eins in einer Person. Die Gewerken waren Mitinhaber des Bergwerks und zugleich die alleinigen Arbeiter in demselben. Ihnen wurde ein Gedinge in der Weise für einen vereinbarten Preis übertragen, daß der Arbeitserlös ihr Eigentum war. Als dann später nur mehr ein Teil der Mitglieder einer Gewerkschaft selbst arbeitete, erhielten diese arbeitenden Gewerken von den übrigen eine Vergütung, die teils nach Zeit, teils nach dem Quantum des geförderten Produkts bemessen wurde, und man unterschied demgemäß die Kost auf Tage und die Kost zu Wurffen, wobei die Kost zu Wurffen dem Akkordlohn entsprach. Dieser Begriff ist dann auf das moderne Bergarbeiterrecht übergegangen, welches den Arbeitsvertrag des Bergarbeiters, sofern er nicht nach Zeit, sondern nach dem Arbeitsergebnis bemessen wird, als Gedinge bezeichnet.

Dieser Gedingsvertrag ist u. a. im geltenden Preußischen Berggesetz vom 24. Juni 1865/1892, 15. Juli 1905 nach mehrfacher Hinsicht geregelt:

Der Dienstvertrag der Bergleute wird nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen beurteilt (§ 80), soweit nicht das Berggesetz etwas anderes bestimmt. Für alle Bergwerke sind Arbeitsordnungen vorgeschrieben. Diese müssen nach § 80b enthalten Bestimmungen:

(zu 2) über die zur Festsetzung des Schichtlohnes und zum Abschlusse sowie zur Abnahme des Gedinges ermächtigten Personen, über den Zeitpunkt, bis zu welchem nach Übernahme der Arbeit gegen Gedingelohn das Gedinge abgeschlossen sein muß, über die Beurkundung des abgeschlossenen Gedinges und die Bekanntmachung an die Beteiligten, über die Voraussetzung, unter welcher der Bergwerksbesitzer oder der Arbeiter eine Veränderung oder Aufhebung des Gedinges zu verlangen berechtigt ist, sowie über die Art der Be-

¹⁾ *Ludw. Bernhard*, Abhandlung über Gedingeordnungen in *Schmollers Jahrbüchern* 1902.

messung des Lohnes für den Fall, daß eine Vereinbarung über das Gedinge nicht zustande kommt.

(Zu 3) über die Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung, über das Verfahren zur Feststellung des bei der Lohnberechnung zu berücksichtigenden Teils ungenügend oder vorschriftswidrig beladener Fördergefäße und über die Überwachung dieses Verfahrens durch Vertrauensmänner der Arbeiter, ferner über die Vertreter des Bergwerksbesitzers bei diesem Verfahren und über den gegen die Feststellung des Lohnanteils zulässigen Beschwerdeweg.

Ferner heißt es in § 80c: Ist im Falle der Fortsetzung der Arbeit an demselben Arbeitsort das Gedinge nicht bis zu dem nach § 80b, Nr. 2 in der A.-O. zu bestimmenden Zeitpunkt abgeschlossen, so ist der Arbeiter berechtigt, die Feststellung seines Lohnes nach Maßgabe des in der vorausgegangenen Lohnperiode für dieselbe Arbeitsstelle gültig gewesenen Gedinges zu verlangen.

Genügend und vorschriftsmäßig beladene Fördergefäße bei der Lohnberechnung in Abzug zu bringen, ist verboten. Ungenügend oder vorschriftswidrig beladene Fördergefäße müssen insoweit angerechnet werden, als ihr Inhalt vorschriftsmäßig ist. Der Bergwerksbesitzer ist verpflichtet zu gestatten, daß die Arbeiter auf ihre Kosten durch einen aus ihrer Mitte von dem ständigen Arbeiterausschuß oder, wo ein solcher nicht besteht, von ihnen gewählten Vertrauensmann das Verfahren bei Feststellung der ungenügenden oder vorschriftswidrigen Beladung und des bei der Lohnberechnung anzurechnenden Teils der Beladung überwachen lassen. Durch die Überwachung darf eine Störung des Betriebes nicht herbeigeführt werden; bei Streitigkeiten trifft auf Beschwerde des Vertrauensmannes die Bergbehörde die entsprechenden Anordnungen;

ferner zu § 80d: die im Laufe eines Kalendermonats gegen einen Arbeiter wegen ungenügender oder vorschriftswidriger Beladung von Fördergefäßen verhängten Geldstrafen dürfen in ihrem Gesamtbetrage 5 Mk. nicht übersteigen.

Alle Strafgeelder müssen zum Besten der Arbeiter des Bergwerks verwendet werden.

e) Desgleichen erwähnt die geltende Deutsche Gewerbeordnung den Akkordvertrag und zwar heißt es:

1) in § 114a: Für bestimmte Gewerbe kann der Bundesrat Lohnbücher oder Arbeitszettel vorschreiben. In diese sind von dem Arbeitgeber oder dem dazu Bevollmächtigten einzutragen:

1. Art und Umfang der übertragenen Arbeit, bei Akkordarbeit die Stückzahl.
2. Die Lohnsätze.
3. Die Bedingung für die Lieferung von Werkzeugen und Stoffarten zu den übertragenen Arbeiten.

2) in § 115: die Gewerbetreibenden sind verpflichtet, die Löhne ihrer Arbeiter in Reichswährung zu berechnen und bar auszuzahlen.

Sie dürfen den Arbeitern keine Waren kreditieren, doch ist es gestattet, den Arbeitern Lebensmittel für den Betrag der Anschaffungskosten, Wohnung und Landnutzung gegen die ortsüblichen Miets- und Pachtpreise, Feuerung, Beleuchtung und regelmäßige Beköstigung, Arzneien, ärztliche Hilfe, sowie Werkzeuge und Stoffe zu den ihnen übertragenen Arbeiten für den Betrag der durchschnittlichen Selbstkosten unter Anrechnung bei der Lohnzahlung zu verabfolgen. Zu einem höheren Preise ist die Verabfolgung von Werkzeugen und Stoffen für Akkordarbeiter zulässig, wenn derselbe den ortsüblichen nicht übersteigt und im voraus vereinbart ist¹⁾.

3) in § 119a: durch statutarische Bestimmung einer Gemeinde oder eines weiteren Kommunalverbandes kann für alle Gewerbebetriebe oder gewisse Arten derselben festgesetzt werden:

1. daß Lohn- und Abschlagszahlungen in festen Fristen erfolgen müssen, welche nicht länger als einen Monat und nicht kürzer als eine Woche sein dürfen.

¹⁾ Nicht verboten oder beschränkt sind diese Rechtsgeschäfte, wenn sie gegen Barzahlung erfolgen. Da die Durchführung solcher Bargeschäfte durchaus nicht so schwierig ist, wie die gewerbliche Praxis meist behauptet, könnten die Ausnahmen überhaupt wegfallen.

4) in § 124: Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehülfen die Arbeit verlassen:

wenn der Arbeitgeber den schuldigen Lohn nicht in der bedungenen Weise auszahlt, bei Stücklohn nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt.

5) zu § 134b. Die Arbeitsordnung muß Bestimmungen enthalten über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung¹⁾ ²⁾).

Erwähnt wird der Akkordlohn auch im Lohnbeschlagnahmegesetz vom 21. Juni 1869 (s. § 3).

Weder die geltenden bergrechtlichen Bestimmungen noch die Gewerbeordnung aber geben eine zusammenhängende Darstellung des Akkordvertrags. Sie heben nur einzelne Bestimmungen desselben hervor, wie sie auch den Arbeitsvertrag überhaupt nicht vollständig regeln, sondern nur diejenigen Bestimmungen treffen, die einer besonderen Regelung im Verhältnis zu den allgemeinen zivilrechtlichen Bestimmungen über den entsprechenden Vertrag, den die Gewerbeordnung als Arbeitsvertrag bezeichnet, bedürftig erscheinen.

Der von der Gewerbeordnung gebrauchte Begriff des Arbeitsvertrags ist kein selbständiger, sondern er ist nur bestimmt als allgemeine Bezeichnung für die zur Zeit des Erlasses der Gewerbeordnung und in den verschiedenen Reichsgebieten bestehenden Arten des Dienstvertrags — so bezeichnet im sächsischen BGB. — Der Akkordvertrag wird in der Gewerbeordnung teils mit diesem Namen, teils mit dem Ausdruck „Stücklohnvertrag“ bezeichnet.

Die Bestimmungen der Gewerbeordnung bilden sonach nur eine Ergänzung der Bestimmungen des allgemeinen Privatrechts.

¹⁾ Die Seemannsordnung unterscheidet „Heuer nach Zeit“ und „Heuer in Bausch und Bogen.“

²⁾ *Cuno* (bei *v. Schulz-Schalhorn* S. 132 f.) nimmt an, daß unter den festen Bezügen der Werkmeister, Techniker usw. in § 133a GO. Zeitlohn im Gegensatz zu Akkordlohn zu verstehen sei. Dagegen Entscheidungen des Landgerichts I Berlin.

³⁾ Vgl. Schematische Gegenüberstellung von Werk-, Dienst- und Akkordvertr. in Gutachten S. 236 ff.

f) Daher muß man den Begriff des Arbeitsvertrags auf Grund des Bürgerlichen Gesetzbuches feststellen.

Das Bürgerliche Gesetzbuch unterscheidet im § 611 folg. den Dienstvertrag, welcher vorliegt, wenn jemand die Leistung von Diensten gegen eine von dem andern, dem Dienstberechtigten, zu gewährende Vergütung verspricht, und den Werkvertrag, welcher vorliegt, wenn ein Unternehmer die Herstellung oder Veränderung von Sachen oder einen durch Dienstleistung herbeizuführenden Erfolg verspricht (§ 631 folg. BGB.).

Auf den Akkordvertrag weist nur eine einzige Bestimmung des Bürgerlichen Gesetzbuches hin, nämlich § 623, welcher bestimmt, daß das Dienstverhältnis jederzeit gekündigt werden kann, wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist¹⁾ ²⁾.

Die Entstehungsgeschichte der Bestimmungen über den Dienstvertrag, insbesondere der Bericht der Reichstagskommission zu § 616 BGB. beweist, daß man den Akkord (dort Stücklohnvertrag genannt) zum Dienstvertrag rechnete³⁾.

g) Auch die ausländische Gesetzgebung enthält keine eigentliche Regelung des Akkordvertrags. Erwähnt wird er freilich gelegentlich in den das Gewerbe betreffenden Gesetzen, so in der österreichischen Gewerbeordnung. Diese regelt aber, wie die deutsche, nur einzelne Beziehungen des gewerblichen Dienstvertrags, so daß man auch in Österreich auf das Allgemeine bürgerliche Recht zurückgreifen muß. Dieses gibt aber zu denselben Zweifeln Anlaß, wie das deutsche Bürgerliche

¹⁾ § 699 BGB. hebt den Fall hervor, wenn die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen sei, läßt also Vergütung nach Maßgabe der Leistung zu. HGB. § 549 behandelt den Fall, wenn die Vergütung nicht zeitweise, sondern in Bausch und Bogen für die ganze Reise bedungen war. Es soll dann, wenn der Schiffer aus den in §§ 546—548 angeführten Gründen entlassen wird, die verdiente Heuer mit Rücksicht auf den vollen Heuerbetrag nach dem Verhältnisse der geleisteten Dienste, sowie des etwa zurückgelegten Teils der Reise bestimmt werden.

²⁾ Auf die gewerblichen Dienstverträge kann dieser Paragraph nicht bezogen werden, weil die Kündigung dieses Vertragsverhältnisses spezialrechtlich in § 122 ff. GO. geregelt ist.

³⁾ *Mugdan*, Materialien II. 1899. S. 1286.

Gesetzbuch. Dementsprechend schwankt auch die Literatur hinsichtlich der Unterordnung des Akkordvertrags unter den Dienst- oder Werkvertrag. Die österreichische Gewerbeordnung hebt aber bereits den Unterschied zwischen Stück- und Akkordlohn hervor, zwei Ausdrücke, die die deutsche Gewerbeordnung promiscue gebraucht. Für das österreichische Recht ist damit ein Fingerzeig dafür gegeben, daß wenigstens der Stücklohnvertrag nicht als Werkvertrag aufgefaßt werden soll.

h) Die deutsche Rechtsprechung hat sich mit dem Akkordvertrag eigentlich erst seit der Errichtung der Gewerbegerichte befaßt. In Preußen hat man vor dem Inkrafttreten des BGB. den Akkordvertrag oft der Verdingung eines Werkes in Bausch und Bogen untergeordnet, obwohl das Allgemeine Landrecht diesen Begriff nur auf den Vertrag eines Bestellers mit einem Werkmeister oder Künstler anwendet. Nach Erlass des Bürgerlichen Gesetzbuchs entstand zunächst der Streit, ob der Akkordvertrag ein Dienstvertrag oder ein Werkvertrag sei. Während die Gewerbegerichte sich nach und nach dahin schlüssig wurden, ihn lediglich als Dienstvertrag anzusehen, neigten die ordentlichen Gerichte mehr zu seiner Auffassung als Werkvertrag hin. Neuerdings scheinen aber auch sie sich den Gewerbegerichten anzuschließen. Der neuesten Zeit ist es vorbehalten geblieben, den Akkordvertrag als einen eigenartigen, den Begriffen des BGB. nicht unterzuordnenden Vertrag zu erkennen. Dabei hat man die Auffassung vertreten, daß er mehr dem Dienstvertrage als dem Werkvertrage verwandt ist.

Die Gewerbegerichte haben ganz überwiegend den Akkordvertrag nicht als Werkvertrag, sondern als Dienstvertrag aufgefaßt. Sie haben insbesondere die rechtliche Konstruktion des Kolonnenakkordvertrags in Angriff genommen. Trotz mannigfacher Verschiedenheiten haben diese Gerichte den Akkordvertrag im wesentlichen gleichmäßig ausgebildet ¹⁾.

¹⁾ Die Gewerbegerichtserkenntnisse sind in mehrfachen Sammlungen veröffentlicht, von denen wir hier anführen: *Unger*, Entscheidungen des Gewerbegerichts zu Berlin. Berlin 1898. — *M. v. Schulz* und *Dr. R. Schalhorn*, Das Gewerbegericht Berlin. Berlin 1903. — *Georg Baum*, Handbuch für Gewerbegerichte. Berlin 1904. — *Konrad Maaß*, Die Praxis des Gewerbegerichts Stettin. Berlin 1907. — Eine Sammlung von Grundsätzen

2. Die Literatur.

a) Die zivilrechtlichen Lehrbücher und Kommentare, sowohl aus älterer Zeit wie nach Erlaß des Bürgerlichen Gesetzbuchs, erwähnen den Akkordvertrag kaum.

Neumanns Kommentar zum BGB. § 612 bemerkt: Die Verabredung von Stücklohn wird durch den Charakter des Dienstvertrags nicht ausgeschlossen; die Vergütung werde diesenfalls nur geschuldet, wenn die Arbeit einen gewissen Erfolg gehabt hat; der Unterschied vom Werkvertrag liege darin, daß eine Verpflichtung, diesen Erfolg herbeizuführen, nicht besteht.

Kuhlenbeck, Das Bürgerliche Gesetzbuch, Bd. 1, S. 504/505, Anm. zu § 623, erwähnt den Stücklohnvertrag als Dienstvertrag von bestimmter Dauer.

Dernburg, Pandekten, Bd. II, S. 301 (1889), bezeichnet als Akkordarbeit den Fall, daß bei der *Locatio conductio operarum*, der Dienstmiete, der Lohn nach dem Maße der Arbeit entrichtet wird. Ebenso spricht sich *Dernburg* in seinem Lehrbuch des Preußischen Privatrechts, Bd. II, S. 563, aus. In seinem Bürgerlichen Recht behandelt *Dernburg* den Dienst- und Werkvertrag, neben dem Auftrag, der Geschäftsbesorgung ohne Auftrag und dem Frachtgeschäft, der Auslobung, dem Verwahrungsvertrag, unter dem gemeinsamen Titel „Geschäftsbesorgungen“. Den Akkordvertrag erwähnt *Dernburg* hier nur bei § 616 BGB. und bei der Kündigung ohne irgendwie auf sein Wesen auch nur andeutungsweise, wie in seinen vorgenannten Werken einzugehen.

Der Dienstvertrag steht nach *Dernburg* neben dem Arbeitsvertrag (II. 2, S. 392). Er hebt hervor, daß beim Dienstvertrag eine persönliche Beziehung bestehe und daß der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers die Treuepflicht des Arbeiters gegenüberstehe (S. 393). Das Wesen des Werkvertrags erblickt er in der Ver-

des Akkordvertrags aus Entscheidungen der Kammer 5 des Gewerbegerichts Berlin ist von *Wölbling* in der *Soz. Prax.* Jahrg. XIV und XVII, Gewerbegerichtserkenntnisse sind ferner veröffentlicht in der *Soz. Prax.* und der Zeitschrift „Das Gewerbegericht“, jetzt „Das Gewerbe- und Kaufmannsgericht“, sowie im Reichsarbeitsblatt.

pflichtung zur Herbeiführung eines Erfolges (S. 431). Wenn kein Erfolg, so auch keine Vergütung (ebenda). Für den Unterschied von Werk- und Dienstvertrag sei die Weise der Berechnung der Vergütung und die Modalität ihrer Zahlung kein sicheres Merkmal (S. 431). Die Vergütung könne auch beim Werkvertrage nach dem Maße des Werkes zu entrichten sein; oft werde anderenteils bei Dienstverträgen der Lohn nach dem Stücke oder dem Maße der Arbeit berechnet, namentlich in der Hausindustrie. Der Dienstvertrag sei dem Arbeiter nach dem BGB. günstig, der Werkvertrag ungünstig¹⁾. Im Zweifel werde man sich daher für Dienstvertrag zu entscheiden haben.

Endemann ²⁾ bemerkt, daß ein tiefgreifender Unterschied zwischen dem Stücklohn und Zeitlohn besteht nicht nur in wirtschaftlicher, sondern auch in rechtlicher Beziehung.

Goldmann und *Lilienthal* ³⁾ heben (S. 636) die Bedeutung des Erfolges beim Werkvertrag im Gegensatz zum Dienstvertrag hervor. Sie weisen darauf hin, daß der Dienstvertrag nicht dadurch zum Werkvertrag wird, daß mit ihm ein bestimmter Erfolg bezweckt wird, sondern, daß dieser Erfolg der Gegenstand des Vertrags sein muß. § 623 BGB., in welchem von der nicht nach Zeitabschnitten erfolgenden Berechnung der Vergütung die Rede ist, bezieht sich nach ihrer Meinung auf den Stücklohnvertrag (S. 627), ebenso § 620, nach welchem die Zeit der Vertragsdauer aus der Beschaffenheit der Dienste zu entnehmen ist (S. 626).

¹⁾ Dieser Standpunkt wird auch vielfach von Arbeiterseite vertreten, was besonders bei den Verhandlungen des Gewerbegerichts Berlin über die gesetzliche Regelung des Akkordvertrages hervortrat (cf. *Körsten* in den *Sozialist. Monatsheften* Bd. I Heft 5 S. 429). Wenn der Akkordvertrag nach seinem Wesen mehr dem Dienstvertrag als dem Werkvertrag verwandt ist, so folgt daraus nicht, daß der Werkvertrag dem Arbeiter durchaus ungünstiger ist. In verschiedenen Punkten stellt er den Arbeiter sogar günstiger als es beim Dienstvertrag der Fall ist, besonders bei Akkordlohn. Siehe die schematische Gegenüberstellung von Dienst-, Werk- und Akkordvertrag in meinem Gutachten über die gesetzliche Regelung des Akkordvertrages S. 237 folg.

²⁾ Die Behandlung der Arbeit im Privatrecht. 1896, S. 65.

³⁾ Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch.

Eine bedeutende Vertiefung hat die Erkenntnis von dem Wesen des Akkordvertrags durch *Philipp Lotmar* in seiner umfangreichen Darstellung des Arbeitsvertrags erfahren. *Lotmar* (S. 32) bezeichnet als Arbeitsvertrag, den gegenseitigen obligatorischen Vertrag, in welchem die Vertragschließenden die Leistung von Arbeit durch den einen und die Leistung von Entgelt durch den anderen vereinbaren. Zu diesem Arbeitsvertrag rechnet *Lotmar* daher u. a. den Dienst-, Werk-, Heuer-, Mäklervertrag, das Fracht-, Speditions-, Kommissions-, Lagergeschäft und den Verlagsvertrag, den Auftrag an den Rechtsanwalt, dagegen nicht den Lehrvertrag. Für unsere Erörterung bedürfen wir des Begriffs eines allgemeinen Arbeitsvertrags nicht, weil wir uns lediglich auf den Akkordvertrag und hauptsächlich auf den Akkordvertrag der gewerblichen Arbeiter beschränken¹⁾.

Nach *Lotmar* kann jede Art des Arbeitsvertrages, sowohl der Werkvertrag wie der Akkordvertrag in der Form des Akkordvertrags und in der Form des Zeitlohnvertrags vorkommen, die nach seiner Ansicht im wesentlichen sich unterscheiden wie die *locatio conductio operis* und die *locatio conductio operarum*.

Daraus darf man nicht folgern, daß *Lotmar* den Akkordvertrag als einen Werkvertrag ansieht, denn er findet die beiden Formen des Arbeitsvertrags im Bürgerlichen Gesetzbuch, wie überhaupt in der modernen Gesetzgebung nicht grundsätzlich abgesondert (S. 342)²⁾.

Für das Dasein von Arbeit und demgemäß des Arbeitsvertrages sei es gleichgültig, ob die Tätigkeit im Hinblick auf ihren Verlauf oder in Hinblick auf ihren Erfolg ausbedungen werde (S. 92). Im Arbeitsvertrag könne aber bei Aufstellung des Entgeltverhältnisses von der Wirkung der Arbeit abstrahiert

¹⁾ „Der Arbeitsvertrag.“ Leipzig 1902. Bisher nur in seinem ersten Bande erschienen, welcher den Akkordvertrag im speziellen noch nicht behandelt, aber die allgemeinen Grundsätze desselben erörtert.

²⁾ Der Ausdruck Arbeitsvertrag der Gewerbeordnung deckt sich nicht mit dem Begriff *Lotmars*. Dieser Ausdruck wurde bei Erlass der GO. wohl nur gewählt, um einen zusammenfassenden Ausdruck für die in den verschiedenen Rechtsgebieten verschieden benannten Dienstverträge der gewerblichen Arbeiter zu haben.

werden, weil ihre Wirkung als regelmäßig unvermeidliche Begleiterin der Arbeit angesehen werde. Dieses im Tatbestande vor sich gehende oder unterbleibende Abstrahieren von jener Wirkung ergebe die zwei Grundformen des Arbeitsvertrages, nämlich den Zeitlohnvertrag und den Akkordvertrag. Diese Grundformen realisierten den Unterschied von Arbeit an sich und Arbeit schlechthin (Arbeit samt ihrem Ergebnis).

Die beiden Formen des Zeitlohn- und Akkordvertrags sieht *Lotmar* als reine Tatbestände an, wie sie das Leben liefere „denn in Wirklichkeit realisieren die Parteien in den meisten Fällen nur das Faktum, indem sie, Arbeit und Entgelt vereinbarend, ausdrücklich oder implicite die besondere Form ihrer Beziehung festsetzen — Entgelt für einen gewissen Zeitabschnitt oder nicht — und es dem Recht oder der Jurisprudenz überlassen, die zugehörigen Rechtsfolgen einzuschließen und zu erkennen. Eine zweckmäßige Einteilung der Arbeitsverträge lasse sich nur erzielen, wenn man die verschiedene Beziehung der beiden Bestandteile des Arbeitsvertrages, nämlich der Arbeit und der Vergütung, zum Einteilungsgrund macht. Entweder sei die Vergütung als Gegenleistung für die Arbeit samt dem begrifflich mit ihr verbundenen Erfolg bestimmt, so daß dieser einen Bestandteil des Entgeltverhältnisses bilde, indem er in der Arbeitszusage, wie in der Entgeltzusage enthalten sei, wie beim Akkord, oder die Vergütung sei zur Gegenleistung für den Arbeiter, abgesehen vom Erfolg, bestimmt, indem die Vergütung lediglich für die Arbeit während einer gewissen Zeit oder schlechthin geradezu für einen Zeitabschnitt versprochen werde, wie beim Zeitlohnvertrage. Die Vergütung könne beim Akkord und beim Zeitlohn ein bestimmtes Quantum oder eine bestimmte Quote sein (S. 332). *Lotmar* führt weiterhin aus, daß sich an den Gegensatz der beiden Grundformen tiefgreifende Unterschiede in der Rechtswirkung knüpfen; diese ließen sich aber weder übersehen, noch für die Anwendung als Konsequenzen der tatsächlichen Differenz würdigen, wenn man von den gesetzlichen Typen des Arbeitsvertrags den Ausgang nehme. Der Gesetzgeber habe zwar unter dem Dienst- und dem Werkvertrage radikal verschiedene Komplexe von Rechtswirkungen zusammengestellt und insofern die Titel-

scheidung gerechtfertigt. Allein die Definition seien so geraten, daß sie eine sichere Subsumtion der Fälle nicht nur erschwerten, sondern geradezu unausführbar machten; denn es gebe keinen Fall, in dem man nicht sagen könnte, daß jemand, der einen durch Dienstleistung herbeizuführenden Erfolg verspreche, damit nicht eine Dienstleistung verspreche, wonach also jeder Werkvertrag auch ein Dienstvertrag wäre (S. 343), das Bürgerliche Gesetzbuch gebe keine Möglichkeit, denjenigen Akkord, welcher Dienstvertrag wäre, von demjenigen, welcher Werkvertrag sei, zu scheiden. Dem unter das Dienstvertragsrecht gestellten Akkord hätte (neben dem Dienstvertrag gegen Zeitlohn) ebenso eine der Akkordnatur entsprechende Regelung gewährt werden müssen, wie sie der Werkvertrag erhalten hat, während jetzt der Akkord als Dienstvertrag der von der Akkordform geforderten Regelung entbehren müsse, was ein auf die Dauer unerträglicher Mangel des Gesetzes sei. *Lotmar* verweist darauf, daß es wohl möglich sei, daß der Arbeiter die Vergütung auch beim Akkord nach der darauf zu verwendenden Zeit bemißt, aber im Vertrage bringe er diese Beziehung zwischen Vergütung und Zeit nicht zum Ausdruck.

Da *Lotmar* den gewerblichen Akkordvertrag noch nicht einheitlich zur Darstellung gebracht hat, so seien hier seine einzelnen, den Akkordvertrag betreffenden Sätze kurz wiedergegeben:

Lotmar unterscheidet den Einheitsakkord und den Mehrheitsakkord, je nachdem ein einmaliges Arbeitsergebnis oder eine Mehrheit durch die Ergebnisse unterschiedener Arbeiten zu liefern sind (S. 334, 335); die letztere Art des Akkordvertrags bezeichnet *Lotmar* mit Stücklohnvertrag¹⁾, und bei diesem unterscheidet er wieder den unbeschränkten Stücklohnvertrag²⁾, wenn die Zahl der zu liefernden Arbeiten oder Stücke nicht

¹⁾ Ebenso *Rümelin* S. 57.

²⁾ Wenn *Lotmar* sagt, die Bedeutung des Akkordvertrags ginge nicht sowohl aus den prozessualen Zweikämpfen vor dem Gewerbegericht, als vielmehr aus dem Massenkampf der Arbeiter um den Akkordvertrag hervor, so unterschätzt er die Praxis der Gewerbegerichte auf diesem Gebiete. Es liegt das daran, daß Akkorderkenntnisse noch nicht in geschlossener Sammlung erschienen sind, was einem Bedürfnisse entsprechen würde.